FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA NÚCLEO DE CIÊNCIAS EXATAS E DA TERRA DEPARTAMENTO DE GEOGRAFIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA

Marizete Albino Marta

EQUIDADE DE GENERO NO MUNDO DO TRABALHO: A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO ESPAÇO ORGANIZACIONAL DE INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS

PORTO VELHO- RO

2017

MARIZETE ALBINO MARTA

EQUIDADE DE GENERO NO MUNDO DO TRABALHO: A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO ESPAÇO ORGANIZACIONAL DE INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Geografia da Universidade Federal de Rondônia. Linha de pesquisa: Território, Representações e Políticas de Desenvolvimento – TRSD, sob a orientação da Profa. Dra. Maria das Graças Silva Nascimento Silva.

PORTO VELHO-RO
2017

Internacionais de Catalogação na Publicação

Fundação Universidade Federal de Rondônia

Gerada automaticamente mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

M375e Marta, Marizete Albino.

Equidade de gênero no mundo do trabalho: a participação das mulheres no espaço organizacional de instituições bancárias / Marizete Albino Marta. -- Porto Velho, RO, 2017.

111 f. : il.

Orientador(a): Prof.ª Dra. Maria das Graças Nascimento Silva

Dissertação (Mestrado em Geografia) - Fundação Universidade Federal de Rondônia

1. Banco. 2. Mercado de trabalho. 3. Equidade de gênero. I. Silva, Maria das Graças Nascimento. II. Título.

CDU 331.6

PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO E DOUTORADO EM GEOGRAFIA
Ambiente e Território na Pan-Amazônia

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
UNIR

Núcleo de Ciências Exatas e da Terra
Departamento de Geografia
Programa de Pós-Graduação Mestrado e Doutorado em Geografia – PPGG/UNIR

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Marizete Albino Marta

A Banca de Defesa de Mestrado presidida pela orientadora e Presidente **Profa. Dra. Maria das Graças Silva Nascimento Silva** e constituída pelos examinadores: **Profa. Dra. Siane Cristhina Pedroso Guimarães Silva** – Examinadora Interna/PPGG/UNIR e **Profa. Dra. Rosa Martins Costa Pereira** – Examinadora Externa/IFRO, reuniram-se no dia 15 de agosto de 2017, às 9 horas no Auditório Milton Santos/CEGEA/UNIR/Bloco 1T, para avaliar a dissertação de mestrado intitulada: ***"Equidade de Gênero no Mundo do Trabalho: A Participação das Mulheres no Espaço Organizacional de Instituições Bancárias"*** da mestranda **Marizete Albino Marta,** matrícula 201520114. Após a explanação da mestranda e arguição pela Banca Examinadora, a referida **DISSERTAÇÃO** foi avaliada e de acordo com as normas estabelecidas pelo Regimento do Programa de Pós-Graduação em Geografia foi considerada APROVADA. A candidata terá o prazo de até 90 dias para fazer as correções sugeridas pela banca e entregar as cópias definitivas de sua dissertação, sob pena de invalidação, pelo colegiado, do processo de defesa, conforme preceitua o § 3º do artigo 83 do Regimento Interno do PPGG, uma vez que o curso só finaliza com a entrega da Dissertação revisada.

Porto Velho-RO, 15 de agosto de 2017.

Profa. Dra. Maria das Graças Silva Nascimento Silva
Orientadora/Presidente

Rosa M. Costa Pereira
Profa. Dra. Rosa Martins Costa Pereira
Examinadora Externa/IFRO/Reitoria

Profa. Dra. Siane Cristhina Pedroso Guimarães Silva
Examinadora Interna/PPGG/UNIR

Dedico este trabalho a meu pai (in memorian) que sempre foi um exemplo de alegria de viver, de luta e de superação e que me ensinou a viver com dignidade, a tentar a cada dia ser um ser humano melhor. Serei eternamente grata pelas lições de moral e ética, pois de forma simples me ensinou o valor dos princípios morais que um ser humano precisa ter.

AGRADECIMENTOS

Ao longo dessa caminhada, muitas pessoas foram importantes pela compreensão e colaboração prestadas. O meu sincero agradecimento, pois certamente todas fazem parte dessa conquista.

Agradeço primeiramente a DEUS pela permissão de realizar um grande sonho e pela oportunidade de poder concluir está longa jornada e a todos aqueles que, direta ou indiretamente, colaboraram com a minha formação durante estes dois anos de estudo e pesquisa.

Ao Programa de Pós-graduação de Mestrado e Doutorado em Geografia da Universidade Federal de Rondônia pela acolhida e pela confiança em mim depositada.

A minha orientadora Professora Dra. Maria das Graças Silva Nascimento Silva, pela confiança e ensinamento durante esses dois anos, pela paciência e carinho com que sempre me acolheu ao longo deste período de mestrado.

Aos professores do Programa de Pós-graduação de Mestrado e Doutorado em Geografia (PPGG), da Universidade Federal de Rondônia, pela dedicação e carinho em ensinar os caminhos para o conhecimento os quais sempre estarão presente de várias formas na construção desse trabalho.

A CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior pela possibilidade da bolsa para desenvolver a pesquisa ora apresentada.

Ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Geografia, Mulher e Relações Sociais de Gênero (GEPGÊNERO) pelos encontros, conversas, apoio e artigos sobre as questões de gênero.

Aos colegas de turma, pela longa caminhada de colaboração e companheirismo durante todo esse período.

A minha família em especialmente a meus pais Nilo Albino de Aguiar e Esposolina Marta de Aguiar (in memorian), à minha irmã Marilza Albino Marta e ao meu sobrinho Pedro Albino Barbosa, que foram a minha maior motivação para a execução deste trabalho, sem os quais não teria alcançado este objetivo.

Resumo

A dissertação analisa o cotidiano das mulheres no setor bancário de economia mista no município de Porto Velho/RO, sob o enfoque da feminização do trabalho no setor bancário. Focaliza esta discussão das relações de gênero, em torno de tema como: a equidade de gênero nas relações de trabalho. A partir dos dados coletados buscamos analisar, comparativamente, as expectativas, os estereótipos, os problemas e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ascensão de cargos. Buscou-se compreender o processo de segmentação dos postos de trabalho, onde as mulheres são destinadas as tarefas com menos poder de comando. A pesquisa traz a reflexão sobre o "lugar" ocupado pelas mulheres no banco que é revelado não só pela especificidade das tarefas, mas pelos cargos ocupados. A operacionalização desta pesquisa ocorreu a partir da abordagem qualitativa com aplicação de questionários semiestruturados, constituídos por uma série de perguntas abertas e fechadas, aplicados em oito agências bancárias distribuídas em oito bairros do município de Porto Velho. Durante a pesquisa foram aplicados 62 questionários no universo de 66 mulheres que trabalham diretamente nas agências de atendimento ao público. O resultado aponta que mulheres são altamente escolarizadas, mas esse diferencial educacional não é fator preponderante para ascensão na carreira hierárquica. A maternidade e os cuidados com a família também foi um fator analisado que coloca impedimentos para o desenvolvimento profissional das mulheres no banco. Verificou-se pelos relatos que no setor bancário as mulheres são assediadas moralmente e permanecem em desvantagem em relação aos homens, apesar das conquistas realizadas por elas ao longo da história na busca de oportunidades iguais as dos homens no mundo do trabalho. O estudo demonstra que a igualdade fática não foi alcançada e que as diferenças entre os gêneros no mercado de trabalho, reflexo da construção histórica e cultural da sociedade, permanecem.

PALAVRAS-CHAVE: Banco, Mercado de Trabalho, Equidade de Gênero.

ABSTRACT

The dissertation analyzes the daily life of women in the mixed economy banking sector in the city of Porto Velho / RO, under the focus of the feminization of work in the banking sector. It focuses on this discussion of gender relations, around the theme such as: gender equity in labor relations. From the data collected, we seek to analyze, comparatively, expectations, stereotypes, problems and difficulties faced by women for the ascension of positions. It sought to understand the process of jobs segmentation, where women are assigned tasks with less command power. The research brings the reflection on the "place" occupied by women in bank that is revealed not only by the tasks specificity, but by the occupied positions. The operation of this research was based on a qualitative approach with application of semi-structured questionnaires, consisting of a series of open and closed questions, applied in eight bank branches distributed in eight

districts of Porto Velho municipality. During the research, 62 questionnaires were applied in the universe of 66 women who work directly in the public service agencies. The result indicates that women are highly educated, but this educational differential is not a preponderant factor for ascension in their hierarchical career. Maternity care and family care were also an analyzed factor that places impediments to the professional development of women in the banks. It has been specified from reports that in the banking sector women are morally harassed and remain at a disadvantage compared to men, despite the achievements they have made throughout history in the pursuit of equal opportunities for men in the working world. The study demonstrates that phatic equality has not been achieved and that gender differences in the job market, reflecting the historical and cultural construction of society, remain.

KEY WORDS: Bank, Job Market, Gender Equity.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Categoria bancária segundo o sexo - Porto Velho/RO.....65
Gráfico 2 - O lugar que as mulheres ocupam no banco 70
Gráfico 3 - Distribuição percentual de mulheres por estado civil e idade.....73
Gráfico 4 - Distribuição por cor declarada no banco 75
Gráfico 5 - Participação (%) de mulheres no setor bancário, por grau de instrução 77
Gráfico 6 - Distribuição da renda familiar entre as bancárias pesquisadas nas agências no município de Porto Velho 78
Gráfico 7- Distribuição de mulheres por cargos nas agências do banco no município de Porto Velho.....81
Gráfico 8 - Condições de trabalho e promoção entre os gêneros.....82
Gráfico 9 - Discriminação no espaço bancário.....84
Gráfico 10 - Estatística sobre assédio moral sofrido pelas mulheres nas agências bancárias no município de Porto Velho/RO.....89
Gráfico 11 - Programa de pró-equidade de gênero no mundo do trabalho 91

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Agências de Porto Velho, local de aplicação dos questionários 57
Tabela 2 - Caracterização dos profissionais que contribuíram no acréscimo da pesquisa 67
Tabela 3 - Estado civil e faixa etária de idade 72
Tabela 4 - Distribuição de diversidade no banco 75
Tabela 5 - Distribuição do número de mulheres por cargo/função nas agências no município de Porto Velho 80

LISTA DE SIGLAS

BACEN- Banco Central do Brasil.

BASA - Banco da Amazônia.

BB - Banco do Brasil.

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

CAPES - Coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível SUPERIOR.

CEF - Caixa Econômica Federal.

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro.

CUT- Central Única dos Trabalhadores.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e estudos Socioeconômico.

GEPGÊNERO - Grupo de Estudos e Pesquisas em Geografia, Mulher e Relações Sociais de Gênero.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

IPEA - A fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

MPT- Ministério Público do Trabalho.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

ONU - Organização das Nações Unidas.

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio.

PPGG - Programa de Pós-Graduação em Geografia.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.

RO - Rondônia.

SPM - Secretaria de Políticas *para as* Mulheres.

UNIR - Fundação Universidade Federal de Rondônia.

Sumário

INTRODUÇÃO 16
CAPÍTULO I 20
1 REFERENCIAL TEÓRICO: MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO: ESPAÇO ORGANIZACIONAL 20
1.1 Relações de gênero nos espaços organizacionais de trabalho 21
1.2 Divisão sexual do trabalho e reprodução social 25
1.3 O trabalho feminino e o capitalismo 29
1.4 Emprego e família 33
1.5 A informalidade e o desemprego feminino 36
1.6 Igualdade de gênero e as garantias profissionais 39
1.7 Desigualdade de gênero em razão da cor 43
CAPÍTULO II 49
2 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO 49
2.1 A construção do conhecimento 50
2.2 Os instrumentos da pesquisa para coleta de dados 54
2.3 Local da pesquisa 56
2.4 As mulheres da pesquisa 58
2.5 O trabalho de campo 59
CAPÍTULO III 63
3 DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES: MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BANCÁRIO 63
3.1 A inserção da mulher no setor bancário 64
3.2 O lugar da mulher no banco 66
3.3 Caracterização social da mulher bancária 72
3.3.1 Raça/cor de pele 74
3.3.2 Escolaridade da mulher no trabalho bancário 76
3.3.3 Renda familiar da mulher no setor bancário 78
3.4 Condições de trabalho e igualdade de promoção entre os gêneros 79
3.5 Discriminação e dificuldade para ascensão na carreira bancária 83
3.6 As práticas discriminatórias e o assédio moral no trabalho bancário 88
3.7 Equidade de gênero no trabalho bancário 90
CONSIDERAÇÕES FINAIS 95
REFERÊNCIAS 99

APÊNDICE A - Questionário empregadas.....105
APÊNDICE B - Questionário psrs setor de RH.....108
APÊNDICE C - Termo consentimento livre e esclarecido.....110
APÊNDICE D - Carta de solicitação para pesquisa.....111
APÊNDICE E - Declaração para tornar público os resultados.....112
APÊNDICE F - Termo de compromisso para utilização dos dados.....113

APRESENTAÇÃO

Primeiramente antes de adentrar no tema da pesquisa, quero descrever o percurso até chegar ao Mestrado em Geografia e a minha trajetória a qual possibilitou a escolha do tema da dissertação.

A minha formação acadêmica começou em 2003, quando iniciei o curso de graduação em Direito. O papel desempenhado pelos professores nas diferentes disciplinas da minha graduação foi fundamental para o meu envolvimento com as questões da didática. Comecei a ampliar o meu repertório com leituras direcionadas ao fazer pedagógico. A vontade de compreender o processo ensino-aprendizagem levou-me a iniciar uma série de outros cursos para formação profissional.

Na busca de concretizar o meu desejo de cumprir mais uma etapa intelectual em minha vida, cheguei ao Programa de Pós-graduação de Mestrado e Doutorado em Geografia da Universidade Federal de Rondônia em 2015, vale lembrar que o meu interesse pela geografia ocorreu bem antes de 2015, quando comecei em 2012 a pesquisar sobre a relação da Geografia com o Direito e descobri que a Geografia era área fim do Direito, embora não exista um fundamento teórico comum, os trabalhos revelam uma dimensão geográfica intrínseca ao Direito da qual depende sua operacionalidade e legitimidade.

Em 2013, foi o meu primeiro contato direto com o Programa de Pós-graduação de Mestrado e Doutorado em Geografia, participando do processo seletivo, mas o meu entendimento sucinto da Geografia não foi suficiente para a construção de um projeto de pesquisa que pudesse atender aos objetivos do programa com relação ao tema que havia escolhido.

O meu desejo de poder entrar no Mestrado me impulsionou a estudar sobre outros temas de estudo da Geografia, pois até então só a via como uma ciência que desenvolvia estudos do ar, do solo e da água, entre outros relacionados à Geografia física. A partir disso, descobri através dos textos as diversas categorias de análise da Geografia e o vasto campo de estudos geográficos. Percebi que poderia adentrar na temática sobre os estudos de gênero focando nas relações de trabalho, ao qual não fugiria da minha prática profissional.

Após definir a linha de pesquisa, o passo seguinte foi procurar um orientador que aceitasse me orientar no tema idealizado. Na ocasião enviei um e-mail para minha futura orientadora, Prof.ª Drª. Maria das Graças Silva Nascimento Silva sobre

o meu interesse em pesquisar a temática de gênero. Posteriormente, em uma conversa informal, ela me sugeriu alguns temas sobre gênero que poderiam ser pesquisados dentro da Geografia e que não fugiria da minha prática profissional. Entre as inúmeras áreas de abrangência que o grupo de pesquisa GEPEGENERO abordava escolhi pesquisar as relações de gênero no mercado de trabalho. Busquei aprofundar mais no assunto para poder elaborar o projeto de pesquisa.

E, finalmente em 2015, consegui ser aprovada no processo seletivo do Programa de Pós-graduação de Mestrado e Doutorado com o projeto intitulado "Equidade de gênero no mundo do trabalho: a participação das mulheres no espaço organizacional de instituições bancárias".

INTRODUÇÃO

> Ainda está por ser feita uma relação completa das contribuições que a mulher deu ao progresso social. A documentação autêntica de tudo o que ela realizou até agora foi escamoteada, limitada, desvalorizada; do mesmo, e pelas mesmas razões que as lutas e as vitórias da população trabalhadora e das minorias oprimidas. Todos os oprimidos, inclusive as mulheres, necessitam agora, urgentemente, escrever e reescrever sua própria história para exibi-la e corrigir as falsificações. Ao mesmo tempo, esta tarefa deve ser realizada em meio ao calor da luta por sua emancipação e como instrumento para mesma.
>
> Evelyn Reed

Esta dissertação foi desenvolvida na instituição bancária de economia mista em oito agências, todas localizadas no município de Porto Velho/RO. Procurou-se realizar uma análise do cotidiano da mulher enquanto trabalhadora e as relações sociais que colaboram para produção do espaço sob o enfoque da feminização do trabalho no setor bancário.

O avanço científico, industrial e social levou a mulher a sair do leito e da cozinha, onde fazia plantão durante anos, e a galgar um lugar no mercado de trabalho, ingressando no mundo laboral em meio a cruenta luta para ter tratamento igual ao dispensado à classe masculina.

Ao ingressar no mercado de trabalho as mulheres passaram a ocupar um lugar mais importante no sistema capitalista. Elas eram, ao mesmo tempo, mão de obra barata para a indústria e consumidoras potenciais para os produtos que as indústrias fabricavam.

As mudanças sociais pacíficas ocorrem muito lentamente, o estigma dos baixos salários femininos varou décadas e, até hoje, ainda persiste. O aumento da mão de obra, agora formada por homens e mulheres, frutificou no mesmo diapasão e inversamente proporcional à redução salarial aliado ao preconceito machista que marca o processo de desigualdade entre gênero e raça. Os conflitos existentes no interior das relações de produção e da sociedade se intensificam, mostrando a

necessidade de ampliar os horizontes a partir das análises embasadas na divisão do trabalho nos espaços organizacionais. As questões étnicas, os conflitos raciais e de gênero são exemplos que se expressam cotidianamente, de diferentes formas, em diferentes contextos sociais.

Entre as mudanças significativas na sociedade nas últimas décadas destaca-se o processo denominado reestruturação produtiva. A introdução de novas tecnologias revela uma mudança considerável no perfil da categoria bancária, sobretudo nas relações de trabalho.

Reestruturações organizacionais expressam novas relações de poder, assim como a emergência de novas formas de conflito e de resistência. São observáveis novas exigências quanto à qualificação no trabalho, à observância de algumas funções e o desenvolvimento de outra (SIGNINI, 1998, p.17).

Adentrou-se na rotina diária da instituição bancária para mostrar os impactos da divisão sexual do trabalho, considerando o aumento expressivo da participação feminina no setor bancário brasileiro, tendo como foco relações de dominação presentes no mundo do trabalho. Dentro do mercado de trabalho, os respectivos processos produtivos induzem a uma divisão do trabalho que corresponde ao seu próprio interesse estabelecendo uma relação de poder.

> O poder se manifesta por ocasião da relação. É um processo de troca ou de comunicação quando, na relação que se estabelece os dois polos fazem face um ao outro ou se confrontam. As forças de que dispõem os dois parceiros (caso mais simples) criam um campo: o campo do poder (RAFFESTIN, 1993, p.51).

Ao pesquisar o setor bancário procuramos compreender o processo de inserção da mulher nesse segmento da economia, para analisar as formas de dominação e exploração da força de trabalho feminino e as diversas formas de discriminação, tendo por fio condutor central as seguintes questões: Os ganhos conquistados pelas mulheres ao longo do século XX, tais como aumento da escolaridade e maior participação no mercado de trabalho não foram suficientes para sustentar uma trajetória ocupacional que pudesse superar as desigualdades entre o papel feminino e masculino? A lei de proteção garante a igualdade de direitos para as mulheres no mercado de trabalho? Essas questões foram subdivididas nas seguintes subquestões: As mulheres no setor bancário têm as mesmas condições de trabalho e promoção? Existe diferença salarial entre os

gêneros? As mulheres sofrem discriminação e preconceito nas relações de trabalho pelo fato de ser mulher? Quais são as consequências sociais e culturais que são geradas em função da desigualdade entre os gêneros?

O método dialético foi escolhido para responder as perguntas que deram origem a essa pesquisa. Foi considerado o mais adequado e eficaz para compreender os conflitos existentes no interior das relações de produção e da sociedade por se caracterizar como método mais crítico da realidade, por sua concretude e pelo fato de mostrar as contradições que existem entre o objeto da pesquisa, a partir da visão da totalidade concreta.

Após a realização do estudo conseguiu-se perceber que, de fato, tivemos avanços na dimensão da participação das mulheres no mercado de trabalho, na condução de políticas públicas, na proposição de leis e na própria condição de mulher nos vários segmentos em que atua. Apesar de todas as conquistas, diferenças ainda são usadas como pretextos para a discriminação e preconceitos ações que põem a mulher, e principalmente a negra, na nossa sociedade sob a condição de inferioridade.

Na pesquisa aborda-se a experiência em campo, onde se expõem as questões relativas à equidade de gênero no trabalho bancário, procurando compreender como a difusão da informatização e as mudanças na organização de trabalho se integram com as relações de gênero. Através da historiografia deste setor, abordamos as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ascender na carreira.

O trabalho está dividido em três capítulos, o primeiro capítulo está intitulado como “Mercado de trabalho e gênero: Espaço organizacional” e mostra que as relações de trabalho encontram-se subordinadas ao modo de produção capitalista, fruto da exploração do trabalho que consequentemente gera as desigualdades entre gêneros. Nesse sentido a geografia não é alheia às preocupações de gênero no mundo do trabalho, sobretudo nos estudos das diferenças e desigualdades sociais entre homens e mulheres e as suas consequências na organização e utilização do espaço de produção. Buscou-se nesse capítulo fazer uma abordagem a partir das pesquisas bibliográficas sobre as relações de gênero nos espaços organizacionais de trabalho, considerando que organizações têm como função essencial a produção de bens, serviços e ideais, mas também são espaços de conflitos entre os gêneros,

uma vez que as pessoas não atuam isoladamente, mas por meio de interação com outras pessoas.

Nesse contexto, aborda também a divisão sexual do trabalho, o trabalho feminino e o capitalismo, o emprego e a família, a informalidade e o desemprego feminino, a igualdade de gênero e as garantias profissionais e por fim a desigualdade de gênero em razão da cor, onde aborda pontos relevantes que contribuem para a permanência do racismo no Brasil. Observam-se diferenças importantes por gênero e raça. Ainda que avanços tenham beneficiado homens, mulheres, negros e brancos, eles não se distribuem igualmente entre esses grupos, apesar da vasta legislação que prevê igualdade formal de direitos entre homens e mulheres, negros e brancos.

No segundo capítulo intitulado “Procedimento metodológico” apresenta o processo para a construção do conhecimento, a partir da escolha do método e sua utilização para responder as questões norteadoras deste trabalho, explana também sobre o *lócus* da pesquisa, descrevendo os instrumentos para coleta de dados, o local e as suas características, os sujeitos da pesquisa (as mulheres), o trabalho de campo e as dificuldades enfrentadas para realizar o estudo.

Realizou-se uma abordagem qualitativa, com aplicação de questionários semiestruturados constituídos por uma série de perguntas abertas e fechadas de forma combinadas limitando a extensão e os objetivos da pesquisa, levando em consideração as lacunas existentes nos estudos de gênero no espaço bancário.

No terceiro capítulo, intitulado “Dos resultados e discussões: Mulheres no mercado de trabalho bancário”, foram apresentados os resultados e as discussões dos dados coletados no campo, mostra como se dão as relações de gênero no setor bancário, o processo para a inserção das mulheres nos bancos de economia mista, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ascensão aos de maior prestígio na hierarquia bancária e as desigualdades de gênero e raça que são eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil.

Por fim, apresentam-se as contribuições obtidas com a pesquisa, suas limitações e as lacunas existentes para futuros estudos. A temática da equidade de gênero e as relações de poder apresentam diferentes abordagens, mas espera-se, neste estudo, traçar um panorama geral a respeito das leis promotoras de igualdade e a realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho bancário no contexto histórico brasileiro.

CAPÍTULO I

> "É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta."
>
> (Simone de Beauvoir)

1 REFERENCIAL TEÓRICO: MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO: ESPAÇO ORGANIZACIONAL

Este capítulo tem por finalidade fazer uma abordagem a partir das pesquisas bibliográficas sobre as relações de gênero no mercado de trabalho, embasado na realidade feminina na sociedade. Sobre a questão da mulher no mercado de trabalho envolve uma gama de questões a serem analisadas. Um dos tópicos mais importantes aqui abordados é referente à desigualdade de gênero.

A crescente inserção da mulher no mercado de trabalho é resultado de muitas lutas e movimentos ocorridos historicamente ao longo do tempo que contribuíram para transformações dos valores relativos ao papel da mulher na sociedade. Algumas questões são bastante antigas, mas ainda não deixaram de ser uma realidade, a divisão sexual do trabalho é um exemplo, pois cria a distinção entre trabalho produtivo e reprodutivo. Essa divisão do trabalho entre os sexos no interior das classes sociais é produto das necessidades de reprodução e das relações de produção dominantes que gera a necessidade de opressão da mulher. Essa divisão do trabalho reforça e se alimenta da cultura sexista.

O sexismo está arraigado na formação cultural da sociedade e se expressa nas relações de trabalho. A situação da mulher num sistema capitalista aponta para uma situação de extrema exploração. Além do mais, o crescimento do desemprego e da precariedade de muitos trabalhos atinge mais as mulheres do que homens que de certa forma constituem obstáculos para a prática da igualdade profissional e social entre homens e mulheres.

1.1 Relações de gênero nos espaços organizacionais de trabalho

Nas mudanças significativas na sociedade nos últimos tempos destaca-se o processo denominado reestruturação produtiva. A inserção de novas tecnologias, a implantação de novos processos de gerenciamento e as terceirizações se inserem no contexto e nas relações sociais, sobretudo nas relações de trabalho e gênero. A reestruturação nos espaços organizacionais de trabalho expressa novas relações de poder, bem como a emergência de novas formas de conflitos e de resistência. Nas relações entre sociedade e trabalho os espaços são construídos socialmente, pelo exercício de poder por determinado grupo ou classe social.

Nas palavras de Bollnow (2008, p.18), o espaço tampouco é para o homem um meio neutro e constante, mas é preenchido com significados nas relações vitais de atuações opostas, e esses significados, por sua vez, mudam de acordo com os diferentes lugares e regiões.

O mundo organizacional é uma sociedade de organizações constituída por espaços, onde passamos a maior parte do tempo de nossas vidas. Assim, as organizações constituem um arranjo deliberado de pessoas que cuidam de recursos no sentido de alcançar objetivos e propósitos específicos.

Para Santos (2014, p.16), os homens são elementos do espaço, seja na qualidade de fornecedores de trabalho, seja na de candidatos [...]. Assim os diversos tipos de trabalho e de demanda são a base para classificação do elemento homem na caracterização de um dado espaço dentro das organizações.

Para Chiavenato (2010, p.93):

> As organizações constituem a forma dominante de instituição de sociedade moderna: representam a manifestação de uma sociedade especializada e interdependente que se caracteriza por um crescente padrão de vida. As organizações permeiam todos os aspectos de vida moderna e envolvem a participação de numerosas pessoas.

As organizações são espaços formados por pessoas, dentro e fora delas, toda organização precisa de pessoas e são elas que determinam o sucesso ou o fracasso de uma organização. Desse modo, os sujeitos que estão dentro ou fora das organizações necessitam delas para viver. Uma das exigências das organizações contemporâneas e competitivas é a excelência do trabalho humano. A existência do

ser humano é garantida por meio das relações de trabalho que propiciam a produção das relações socioespaciais.

Segundo Santos (1996, p.88):

> Não há produção que não seja produção do espaço, não há produção do espaço que se dê sem o trabalho. Viver, para o homem, é produzir espaço. Como o homem não vive sem trabalho, o processo de vida é um processo de criação do espaço geográfico. A forma de vida do homem é o processo de criação do espaço.

As organizações têm como função essencial a produção de bens, serviços e ideais, mas também são espaços de conflitos entre os gêneros, uma vez que as pessoas não atuam isoladamente, mas por meio de interação com outras pessoas. Nessas interações humanas, as pessoas influenciam-se mutualmente, por meio da participação ou cooperação entre si para alcançar seus objetivos.

Dentro das organizações, há uma hierarquia de autoridade e diferenciação de poder que resulta numa divisão de trabalho (SANTOS, 2006, p.86). A divisão do trabalho pode, também, ser vista como um processo pelo qual os recursos disponíveis se distribuem social e geograficamente.

Essa divisão do trabalho supõe a existência de conflitos. Entre os conflitos existentes nos espaços organizacionais de trabalho, alguns são mais relevantes como o assédio moral e a desigualdade de gêneros.

As relações entre gênero e classe nos permitem constatar que:

> No universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, onde os homens e as mulheres que trabalham são, desde a família e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho *(*ANTUNES, 2009, p.109*).*

Na história da humanidade, o sexo teve grande relevância no papel conferido aos atores sociais, de modo que o acidente do cromossomo X ou Y era capaz de selar a sorte e o destino laboral de uma pessoa por toda a sua existência (Higa, 2016). Para compreender o fenômeno social existente que suscita a necessidade de inclusão, devemos conceituar gênero.

Diversos autores da literatura de gênero empregam o vocábulo de maneiras diferentes. Essa diversidade empregada revela uma riqueza e uma preocupação.

Observa que o termo gênero sempre está mediado por raça, classe, etnicidade e orientação sexual.

Uma abordagem bastante conhecida no Brasil que tem se destacado entre os pesquisadores de gênero é a descrita por Scott, por esta se relacionar com as relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos que possibilitam entender as complexas conexões dos diferentes níveis e espaços de interação humana. Segundo Scott (1995, p.75):

> Na sua utilização mais simples, “gênero” é sinônimo de “mulher”. [...] nessa circunstância, o uso do termo “gênero” visa sugerir a erudição e a seriedade de um trabalho, pois “gênero” tem uma conotação mais objetiva e neutra do que “mulheres”. “Gênero” parece se ajustar à terminologia científica das ciências sociais, dissociando-se, assim, da política (supostamente ruidosa) do feminismo. Nessa utilização, o termo “gênero” não implica necessariamente uma tomada de posição sobre a desigualdade ou poder, nem tampouco designa a parte lesada (e até hoje invisível). [...] o termo “gênero”, além de um substituto para o termo mulheres, é também utilizado para sugerir que qualquer informação sobre as mulheres é necessariamente informação sobre os homens, que um implica o estudo do outro. Essa utilização enfatiza o fato de que o mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens, que ele é criado nesse e por esse mundo masculino.

O uso do termo gênero para designar relações sociais entre os sexos rejeita radicalmente explicações biológicas que encontram um denominador comum para diversas formas de subordinação feminina. Para Scott, o conceito de gênero torna-se, antes, uma maneira de indicar “construções culturais” - a criação inteiramente social de ideias sobre papéis adequados aos homens e às mulheres.

O conceito de gênero possibilita compreender a maneira pelo qual o poder é exercido e estruturado chamando atenção, sobretudo, para a necessidade de relativizarmos o seu potencial analítico. Trata-se de compreendermos como a construção social das diferenças entre homens e mulheres, brancos e negros tem contribuído para uma distribuição desigual do poder para a geração das discriminações e preconceitos.

Nas relações de trabalho, a divisão de tarefas por gênero e idade procura justificar a diferenciação entre tipos de trabalho e a criação de papéis específicos a eles vinculados. Esta divisão reforça e se alimenta simultaneamente da cultura tradicional sexista.

Nos espaços organizacionais existe também a divisão sexual do trabalho que sofreu influxo da concepção patriarcal de divisão de tarefas e trouxe vestígios

significativos de discriminação, baseado nas diferenças existentes entre homens e mulheres, e justamente essas diferenças que causam os mais atormentados conflitos interpessoais dentro dos espaços organizacionais.

> A divisão sexual do trabalho está associada de maneira inextrincável a uma outra configuração que se expressa em termos de relações que associam homens/produção/esfera pública e mulheres/reprodução/espaço privado, conferindo a essas associações, dentro do mesmo princípio hierárquico, uma qualificação da primeira como sendo da ordem da cultura e da segunda como sendo da ordem da natureza (ÁVILA, 2013, p.234).

A divisão entre a esfera produtiva e reprodutiva fortalece a hierarquia e a desigualdade entre homens e mulheres estabelecendo diferenças entre o sexo.

A divisão sexual do trabalho, embora não tenha surgido no interior das sociedades capitalistas, o capitalismo, enquanto um sistema político e ideológico utiliza-se das diferenças sexuais para aprofundar o processo inerente às desigualdades. Assim, a divisão do trabalho entre homens e mulheres é parte integrante da divisão social do trabalho.

As lutas feministas contribuíram e muito para conquistas das mulheres, mas ainda persiste dentro das organizações a divisão de tarefas, evidenciando o problema das formas de reconhecimento das mulheres o papel de secretárias que consiste numa divisão sexual de trabalho.

Numa sociedade predominantemente machista, a mulher foi moldada para executar tarefas mais manuais, ser mais delicada, comunicativa e sociável. O discurso machista e preconceituoso tenta colocar a mulher como a eterna dominada e submissa ao homem, seja nos espaços públicos ou privados. No entanto, não podemos negar que as intensas mudanças tecnológicas e nas relações de trabalho ocorridas nos últimos tempos é observada uma passagem da submissão formal para a submissão real do trabalhador ao capital.

> O capitalismo penetrado pelo sistema sócio-político da supremacia masculina em lugar de produzir para satisfazer às necessidades humanas, submetendo a produção à reprodução atua exatamente em sentido contrário, subjugando a reprodução à produção. A subordinação da reprodução à produção, por sua vez, apoia-se na submissão das mulheres aos homens tendo como respaldo a divisão sexual do trabalho (BRUMER, 1988, p.32).

O processo de desenvolvimento tecnológico traduz as relações sociais presentes nos diversos setores de trabalho, desde a sua realização manual até os

registros informatizados. Essas difusões da informatização nos sistemas de trabalho e das novas formas de relação de emprego têm possibilitado um intenso acesso das mulheres no mercado de trabalho.

A necessidade cada vez menor de pessoas que executem somente determinados trabalhos e que podem ser realizados por máquinas, as mulheres estão sendo colocadas para fazerem o trabalho dito manual e o intelectual, aquele que exige maior sensibilidade, sociabilidade e comunicação.

Nesse contexto, o capitalismo soube bem aproveitar capacidade das máquinas para fazer o trabalho que antes era função considerada masculina. Em muitas organizações de trabalho não precisam primordialmente dos homens, as máquinas fazem o trabalho deles. Já em outras funções, a mulher atendeu as expectativas, uma vez que são consideradas competentes, sociáveis e comunicativas conseguindo se destacar em diversas áreas.

As relações de gêneros nos espaços organizacionais de trabalho vêm se modificando, seja pela inserção de novas tecnologias ou pela reformulação do capitalismo, no entanto, as lutas por um espaço mais igualitário dentro das organizações é um processo que tramita por longas décadas. Em regra, as desigualdades passam despercebidas com a tendência em considerar diferenças biológicas como responsáveis pelas diferenças entre homens e mulheres. O aumento da inserção das mulheres não significou diminuição da desigualdade, muitas mulheres continuam concentradas nos segmentos mais precários do mercado de trabalho.

1.2 Divisão sexual do trabalho e reprodução social

A inserção das mulheres nos espaços de poder e de decisão é um indicador relevante para a conquista da tão sonhada igualdade de condições e oportunidades por elas almejadas dentro da sociedade brasileira. Embora as mulheres venham se qualificando cada vez mais e obtendo mais vantagens no que se refere ao nível de escolaridade e formação profissional em relação aos homens, percebe-se ainda a existência da desigualdade de gênero na ocupação dos espaços de poder e decisão.

A mulher a cada dia vem provando ser tão capaz intelectualmente quanto os homens. No entanto, as divisões sexuais criadas pelo homem resultantes de

resquícios do patriarcalismo arcaico, segundo circunstâncias particulares como a época, a região, o clima e o desenvolvimento cultural de uma sociedade sexista contribuem de certa forma para permanência de uma divisão sexual do trabalho.

O termo divisão sexual do trabalho refere-se à distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões e as variações, no tempo e no espaço, dessa distribuição.

Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho não é uma derivação biológica, o fato de um indivíduo ser mulher e o outro ser homem não está relacionada com o sexo fisiológico, a divisão sexual do trabalho foi constituída socialmente para que se tivessem papéis diferentes entre os seres humanos.

O fato de a mulher carregar o filho não traz a ideia que somente ela pode cuidar do filho e isso não tem nada a ver e não impede a mulher a capacidade de decisão e aos homens a capacidade de cuidado.

> Ao se atribuir a elas a responsabilidade praticamente exclusiva pela prole e pela casa, já lhes esta, automaticamente, reduzindo as probabilidades de desenvolvimento de outras potencialidades que são portadoras. Dessa forma, a igualdade de oportunidade pressupõe a partilha de responsabilidade por homens e mulheres, em qualquer campo de atividade, aí incluso o espaço doméstico (SAFFIOTI, 1987, pg. 15).
> .

Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho está baseada em dois princípios: separação e hierarquia, onde o trabalho produtivo é aquele realizado nos escritórios e nas fábricas, já o trabalho reprodutivo está relacionado aos cuidados dos filhos e ao trabalho doméstico que não é remunerado, ou seja, não é assalariado. Por outro lado não se pode negar que o trabalho assalariado é sustentado pelo trabalho doméstico. No entanto, o capitalismo é patriarcal fazendo parecer que um não depende do outro.

As relações existentes entre masculino e feminino são relações desiguais a qual mantêm a mulher subjugada ao homem e ao domínio patriarcal, estabelecendo uma relação de poder, onde a mulher se torna alvo de exploração e vítima de uma opressão.

Na sociedade capitalista onde ocorre a exploração e opressão de classes, ocorre concomitante a opressão de sexo. Percebe-se que nessa sociedade a mulher retira suas próprias características e adquire uma condição de mercadoria a serviço do capitalismo.

> Embora as mulheres tenham sido sempre um importante componente da força de trabalho nos primeiros anos do desenvolvimento capitalista, sua participação tornou-se agora bem mais geral, ao mesmo tempo em que se concentrou em certas categorias ocupacionais rotuladas como "não especializadas" (HARVEY, 2015, p.69).

Isso evoca as agudas questões relativas ao gênero na política da classe trabalhadora que no passado foram com muita frequência empurradas para baixo do tapete. Observa-se que as mulheres ainda pagam um alto preço por participarem da vida pública.

A tensão existente entre o trabalho produtivo e o reprodutivo é uma realidade vivenciada cotidianamente pela maioria das mulheres o que tem atribuído, sobretudo, a elas enfrentar os conflitos da vida diária que resultam da contradição entre esferas produtiva e reprodutiva.

Contrariamente o que se esperava a libertação feminina a inserção no mercado de trabalho trouxe também um aumento da carga de trabalho, trazendo consigo o acúmulo das funções ditas como femininas. O embate entre os sexos acentua tanto no âmbito profissional quanto no afetivo.

> A evolução do nível de formação das mulheres traduz-se num deslocamento para cima de suas posições profissionais, mas essa evolução positiva não parece estar à altura dos investimentos feitos [...] a divisão horizontal dos empregos permanece forte e a evolução da atividade feminina ocorre principalmente na direção dos espaços já bastante feminizados (DAUNE-RICHARD, 2003, p.68).

Os estigmas dos espaços feminizados do emprego e dos baixos salários persistem até os dias de hoje, uma vez que as mudanças sociais ocorrem lentamente. A propósito, o estigma é uma "característica" negativa avaliada por grande número de pessoas.

Para Goffaman (1988, p.21):

> Entre seus iguais, o indivíduo estigmatizado pode utilizar sua desvantagem como uma base para organizar sua vida, mas para consegui-lo deve-se resignar a viver num mundo incompleto. Neste, poderá desenvolver até o último ponto a triste história que relata a possessão do estigma.

O estigma feminino continua sendo responsável pelas diferenças salariais entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo e desempenham as mesmas tarefas, além das dificuldades de ascender na carreira profissional, visto que o

feminino ainda é caracterizado como natureza, emoção, amor, intuição é destinado ao espaço privado; ao masculino, cultura, política, razão, justiça, poder, o espaço público.

É fácil verificar que as tarefas associadas à chamada esfera de reprodução e a dupla jornada de trabalho imposta para todas as mulheres que passaram a desempenhar tarefas fora do âmbito doméstico não as libertou. Porém, não se pode negar que o trabalho feminino nos espaços públicos vem aumentando de forma mais significativa no mundo produtivo fabril.

As atitudes que rompem com o mito da feminilidade imposta às mulheres durante muito tempo pode ser observada no texto de Friedan (1971, p.71) quando alega que:

> Na luta pelo direito de participar de tarefas importantes e tomar decisões na sociedade ao mesmo nível que seu companheiro, elas negavam a própria natureza feminina, que só encontra a sua realização através da passividade sexual, da aceitação do domínio masculino e da maternidade.

Essa tomada de consciência sobre suas potencialidades impulsionou uma nova história das quais se emponderaram como sujeitos transformadores da sociedade. O crescimento de seu protagonismo social tem possibilitado a construção de uma identidade que tem como referência outros lugares na sociedade como mulher e cidadã. Como bem apresenta Arendt (2007 p.47):

> A passagem da sociedade, ascensão da administração caseira, de suas atividades, seus problemas e recursos organizacionais do sombrio interior do lar para a luz da esfera pública não apenas diluiu a antiga divisão entre o privado e o público, mas também alterou o significado dos dois termos e a sua importância para a vida do individuo e do cidadão, ao ponto de torná-lo quase irreconhecíveis.

A participação feminina no mercado de trabalho e nos movimentos sociais permite a elas um contato com o espaço público, tendo a sua atuação também referenda no privado. Para muitas mulheres isso significa um enfrentamento das reações antagônicas no interior do núcleo familiar. O trânsito entre os espaços públicos e privados favorece as mulheres a construção de novas relações sociais e identidades.

1.3 O trabalho feminino e o capitalismo

Nos últimos anos, ocorreu uma forte participação feminina na chamada população economicamente ativa. O acesso das mulheres ao mundo do trabalho remunerado passou a acontecer, de forma mais acentuada, a partir dos anos 70, que representou um dos eventos mais importantes do final do século XX. Esse acesso das mulheres ao mercado de trabalho está marcado pela feminização do trabalho.

A taxa de participação feminina em 2014 atingiu 57% do total de ocupados, pouco mais de três pontos percentuais em relação à situação existente há 20 anos. Essa diferença pode ser vista quando comparada aos dados apresentados na Relação Anual de Informações Sociais de 2013, onde o nível de emprego da mão de obra feminina cresceu 3,91%, ante um aumento de 2,57% para os homens, uma diferença de 1,34 ponto percentual, revelando uma continuidade no processo de elevação da participação das mulheres no mercado trabalho formal (RAIS/CAGED, 2014).

O aumento da participação feminina no chamado mercado de trabalho não se deu de forma igualitária em todos os setores. Há maior concentração em algumas categorias ocupacionais específicas. Apesar da grande participação das mulheres no desenvolvimento de atividades econômicas, ainda percebe-se a existência de segregações de gêneros que se manifestam através de diferenças.

> As atividades remuneradas das mulheres são frequentemente uma extensão do trabalho reprodutivo no âmbito do espaço doméstico e privado, relacionadas com idade, escolaridade e escassa mobilidade física. Para as sociedades patriarcais, a remuneração das mulheres é complementar e sua presença é mais importante na reprodução, enquanto cabe aos homens o papel de provedores da família (SILVA, 2011).

Os anos de 1970, paralelamente ao processo de reestruturação produtiva, foi também, um marco para o movimento feminista. Desenvolveu-se um novo processo de conscientização da luta pela emancipação da mulher, sendo questionados, entre outros pontos, alguns elementos do modo de produção capitalista.

O perfil das mulheres hoje é muito diferente do começo do século, pois além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, ela ainda acumula as tarefas tradicionais como a de ser mãe, esposa e dona de casa. Pode-

se dizer que trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres.

Por muito tempo a mulher viveu sobre uma história masculinizada constituída sob os olhares, desejos e a pena do masculino, nas sombras dos quintais, nas cozinhas como peças fundamentais para que discursos sociais elevassem o homem a posição de produtor e a mulher a de reprodução.

Segundo Cisne (2014, p.85):

> A apropriação do trabalho reprodutivo é parte integrante do modo de produção capitalista (...) é central desvelar que a exploração econômica das mulheres dentro da família é vinculada à exploração dentro do mundo do trabalho capitalista, ou seja, o trabalho gratuito de uma mulher é contado na economia geral de exploração.

O modo de produção doméstico é considerado parte integrante e indispensável ao modo de produção capitalista. Um ponto a ser considerado é que o modo de produção capitalista se apoia na exploração no trabalho doméstico da mulher, bem como na exploração da força de trabalho feminino na esfera produtiva.

O avanço científico, industrial e social levou a mulher a sair do leito e da cozinha, onde deu plantão há anos, e a galgar empregos, cargos e funções, ingressando no mercado de trabalho em meio à cruenta luta para ter tratamento igual ao dispensado à classe masculina (LIMA, 1997, p.63). Inicialmente a entrada da mulher no mercado de trabalho visava à complementação da renda familiar, aliado ao preconceito de que a força de trabalho da mulher comparada ao homem não seria a mesma, os salários pagos a elas seria compatível a sua capacidade.

Para Viana (2006, p.33):

> O lugar da mulher na sociedade é, em parte, pré-determinado por sua família, que, por sua vez, tem sua forma de existência determinada pela sua classe social. As relações familiares predeterminam a situação social da mulher tanto mais quanto maior for a sua opressão, pois sua coerção ao mundo familiar acompanha sua repressão do mundo extra-familiar.

A luta das mulheres permitiu ao sexo feminino algumas atividades que não lhes seriam concedidas gratuitamente pela sociedade. As mulheres começaram a ter certa visibilidade nos estudos sobre trabalho e emprego a partir da década de 1950 e vem crescendo até os dias de hoje.

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, assim como o crescimento da escolaridade feminina, marca uma reviravolta na história das mulheres e nas relações entre masculino e feminino.

O ser mulher, nas palavras de Silva (2003), se define num contexto de relações sociais e a identidade feminina é, portanto, permanentemente re-elaborada, está em constante movimento. Com isso pode se dizer que movimentos e as lutas para adentrar nos espaços considerados masculinos fazem parte das práticas diárias das mulheres na relação entre grupos sociais.

As lutas dos movimentos feministas no mundo vêm provando há décadas a capacidade das mulheres nos seus espaços de atuação, e, ao longo do tempo, tem se fortalecido e criando visões mais críticas e duradouras, como as do conceito da economia feminista que se estrutura a partir dos anos 70, com uma visão de que a economia não pode ser baseada só no lucro de mercado.

Nas palavras de Schweitzer (2003, p.55):

> Houve um tempo que tudo era simples, quando “as mulheres não trabalhavam” ou trabalhavam muito pouco. Apenas as jovens da classe da geração baby boom, munida desde cedo de educação, livre dos incômodos da maternidade não desejada começava a perturbar o equilíbrio de um mercado de trabalho supostamente masculinizado.

As mulheres começaram entrar timidamente no mercado de trabalho em algumas áreas consideradas femininas como tecelagens e as agulhas. Hoje os estudos registram uma grande diversidade de ofícios desenvolvidos por mulheres tanto no campo das atividades liberais, científicas quanto em áreas técnicas e executivas, entre outras.

Segundo Antunes (2009, p.109):

> É evidente que a ampliação do trabalho feminino no mundo produtivo das últimas décadas é parte do processo de emancipação *parcial* das mulheres, tanto em relação à sociedade de classes quanto às inúmeras formas de opressão masculina, que se fundamentam na tradicional divisão social e sexual do trabalho. Mas – e isso tem sido central – o capital incorpora o trabalho feminino de modo desigual e diferenciado em sua divisão social e sexual do trabalho.

As mulheres se apresentam em grande escala nos chamados novos setores, como também nos escritórios e nas fábricas. O incremento da taxa de atividade das

mulheres reflete o processo de ampliação de sua participação no mercado de trabalho. Por outro lado, não se pode negar que uma grande parcela das mulheres continua ainda concentrada nos segmentos menos organizados da atividade econômica, são mais submetidas a contratos informais e mais expostas ao desemprego.

Segundo Viana (2006, p. 131), a situação da mulher no processo de trabalho e nas relações de trabalho no capitalismo aponta para uma situação de exploração extremada acompanhada por outras formas de opressão. Para o autor existe uma opressão feminina além da exploração do capitalismo, expresso na relação salarial, pois a exploração da força de trabalho feminino é muitas vezes maior que a do masculino.

Nesse contexto, é preciso reconhecer também a condição da mulher enquanto objeto de exploração e opressão não somente na sua condição de trabalhadora.

A discriminação do trabalho feminino e a dominação vivida por elas constituem barreiras para a entrada da mulher no mercado de trabalho, contribuindo para a taxa de desocupação feminina em alguns setores.

Para Coutinho (2006, p.35).

> A representação de papéis masculino e feminino, construídos, reconstruídos e atualizados, desde épocas remotas, indica que a relação hierarquizada com base na diferença entre sexos aponta na direção de um poder dominante exercido pelo homem. Este teria reflexos na divisão de trabalho, na qual a subordinação e desigualdade a que estão submetidas as mulheres confirmam a supremacia masculina, a despeito das oportunidades de emprego que lhes foram criadas com o implemento do sistema capitalista de produção.

A exploração sofrida pela mulher por meio do mercado de trabalho também lhe imputa a responsabilidade com os cuidados do lar. Evidenciando que na sociedade ainda predomina o machismo, no qual a mulher sofre discriminação e preconceitos nas diferentes esferas sociais por sua condição de ser mulher.

É importante reafirmar que a mulher que compõe a classe operária não deixa de ser vítima de uma opressão que perpetua, onde reafirma sua condição de explorada que não deixa de ser a condição da classe que ela pertence.

Nesse contexto, percebe-se que a opressão de sexo feminino se encontra ligada à opressão de classe a ela pertence. A condição da mulher enquanto objeto

de exploração e opressão é reflexo da dominação vivida por elas em um sistema capitalista. É fácil verificar que a questão da mulher no capitalismo é uma questão não só dela, mas da classe que ela compõe, partindo do princípio que se trata de uma classe explorada que as mulheres constituem.

A mulher enquanto mercadoria a serviços do capitalismo, sua força de trabalho coopera para o avanço do capital e ela se torna e alvo de exploração e vítima de uma opressão que aumenta de forma considerável.

1.4 Emprego e família

Em toda cultura conhecida, homem e mulher recebem papéis diferentes; são ensinados na infância a se comportarem de maneiras diferentes, e, ainda, o fato que não existem exceções evidencia uma causa enraizada na biologia (TUAN, 2012, p.84). Isso significa que as diferenças fisiológicas e culturais entre homens e mulheres podem afetar as relações sociais de gênero.

Durante muitas gerações, o poder do imaginário social consistia em afirmar que o trabalho realizado pelas mulheres fora da unidade doméstica era desprezível e podre e que a elas cabiam os cuidados com os filhos e com a casa.

Segundo Bruschini (2007, p. 545/546):

> De todos os fatores relacionados à esfera reprodutiva, a presença de filhos pequenos é aquele que mais dificulta a atividade produtiva feminina, na medida em que o cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres. As mães dedicam a estas atividades quase 32 horas do seu tempo semanal, um número muito superior ao da média feminina geral e mais ainda ao das mulheres que não tiveram filhos.

O papel de cuidar da família sempre esteve mais ligado à mulher e isso perpetua até os dias de hoje. Muitas mulheres dividem o tempo entre trabalho fora com os cuidados dos afazeres do lar e o cuidado com a família sem a divisão do trabalho com seus companheiros, com isso grande parte das mulheres tem a sua vida econômica e pessoal afetada, sendo submetida à desigualdade no mundo do trabalho.

No dizer de Saffiot (1979, p.79).

> [...] é preciso não esquecer que entre um sistema produtivo de bens e serviços e a marginalização de uma categoria de sexo em relação a ele medeia à estrutura familiar na qual a mulher desempenha suas funções (consideradas) naturais e mais a de trabalhadora doméstica e socializadora dos filhos.

Desta forma, a família passa ser uma importante chave para o entendimento da exploração e da opressão sobre as mulheres. Ao longo da história as mulheres foram colocadas a serviço do material e pessoal da sociedade, uma vez que o Estado e a sociedade não valorizam o trabalho da mulher.

Com a revolução industrial houve uma ruptura entre o trabalho doméstico e o mercado, sendo que o privado é o que ocorre dentro da casa pertinente às mulheres e o público pertinente aos homens e desenvolvido fora de casa e de responsabilidade dos homens.

Bruschini (2000) afirma que:

> A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares, como o estado conjugal e a presença de filhos, associadas à idade e à escolaridade da trabalhadora, assim como as características do grupo familiar.

Esses fatores afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho. Os trabalhos realizados pelas mulheres foram se tornando invisíveis, sendo uma prática de comando pelo sistema embasado no patriarcado, ou seja, uma visão dos homens sobre as instituições para que esse trabalho seja invisibilizado, como uma forma de baratear o custo do trabalho, uma vez que o empregador não precisa se preocupar em pagar melhor um trabalhador que tem os seus afazeres em casa garantida por uma força de trabalho feminino que não é paga.

Abramo, Todaro (2005, p.22) afirmam que:

> É muito frequente a ideia de que os custos da mão de obra feminina são superiores aos custos da mão de obra masculina, apesar de as remunerações das mulheres serem em média bastante inferiores às dos homens. Essa ideia constitui uma importante barreira para as possibilidades de acesso das mulheres a mais e melhores empregos.

Os problemas que as mulheres enfrentam para ter autonomia e seu trabalho reconhecido e valorizado vão além da porta de casa. Isso é evidenciado através dos

índices de desempregos e da participação das mulheres no trabalho precário e informal que é bem maior que os dos homens.

As trabalhadoras ainda se concentram em atividades com baixa remuneração, têm rendimentos inferiores e estão mais presentes nos trabalhos informais (SOARES, 2011, p.291). Nas palavras da autora, o mercado de trabalho é um dos espaços nos quais tanto as mudanças quanto as reproduções das desigualdades são visíveis, em particular as desigualdades de gênero e raça.

A convergência presente no mercado de trabalho com relação à taxa de participação e de atividade entre os sexos não é homogênea, o desemprego é maior entre as mulheres.

A ocupação informal que mais emprega no mundo ainda é o doméstico, sendo responsável pelo crescimento de uma profissão invisível, 14% da população feminina no Brasil trabalha como doméstica, 17,7% das mulheres negras, 10% das brancas. Entre os empregados e trabalhadores domésticos, o percentual de pessoas com carteira de trabalho assinada na população masculina ainda é maior que na feminina (IBGE, 2014).

O emprego doméstico se torna uma âncora para as mulheres com baixa escolaridade, pois é o emprego que exige menos conhecimento. Já no trabalho tido como “assalariado”, as mulheres enfrentam dois grandes preconceitos impostos pela divisão sexista na economia capitalista, desigualdade da renda salarial e a dificuldade de serem admitidas nos cargos considerados masculinos e os de maior prestígio, quanto maior for o grau de escolaridade maior é a diferença de cargos e salários.

Com relação ao uso do tempo, observa-se que a jornada total das mulheres, somando-se o tempo dedicado ao trabalho principal e mais de 35 horas semanais e aos afazeres domésticos chega quase 21 horas semanais, é sempre superior à jornada total dos homens, chega quase 42 horas dedicadas ao trabalho principal e 10 horas aos afazeres domésticos (RASEAM, 2014).

A explorada responsabilidade da mulher e com os cuidados da família torna sua jornada diária muito superior a dos homens e são poucas as políticas públicas que de fato funcionam para mudar esse quadro de exploração feminina. Quando as mulheres estão no trabalho assalariado estas estão também administrando as tarefas domésticas. Com isso, pode se dizer que para a mulher não existe uma jornada que acaba e começa outra, existe uma jornada sobre outra.

1.5 A informalidade e o desemprego feminino

O predomínio de atividades menos valorizadas e a conciliação do trabalho público com o trabalho doméstico, associado ao desemprego, têm “empurrado” grande parte das mulheres para o setor informal da economia, principalmente nos segmentos de mais baixa produtividade. As trabalhadoras “informais” não são protegidas pelas leis que instituem os benefícios sociais e ainda exercem as suas atividades econômicas em completo desamparo legal. Os lugares privilegiados de inserção de uma parcela significativa de trabalhadoras ainda são as atividades informais não remuneradas e o trabalho doméstico.

Antunes (2001, p.108) nos mostra que:

> A expansão do trabalho feminino tem se verificado, sobretudo, no trabalho mais precarizado, nos trabalhos em regime de part time, marcados por uma informalidade ainda mais forte, com desníveis salariais ainda mais acentuados em relação aos homens, além de realizar jornadas mais prolongadas.

No emprego informal a pessoa trabalha sem condições regulamentadas pelo governo, ou seja, formada por pequenos negócios com acesso restrito ao crédito e impossibilitados de recorrer ao sistema legal.

Na economia informal os trabalhadores trabalham por conta própria em serviços temporários ou sem qualquer tipo de contrato, muitas vezes pelo sonho de abrir o próprio negócio ou pela falta de oportunidades no mercado de trabalho, como é o caso de muitas mulheres que por falta de alternativas acabam à margem da informalidade sem a proteção legal da propriedade, já que não possuem registro junto a entidades governamentais.

A situação vivenciada pelas mulheres, no mercado de trabalho, nos remete a subordinação da mulher e a designação de qual trabalho desempenhar, visto que este deve estar vinculado aos seus dons e suas habilidades, determinadas como femininas (PETARLY, 2016).

Os contratos temporários ou o emprego em empresas terceirizadas caracterizam a precarização das relações de trabalho. A presença da mulher no trabalho informal tende a penalizá-la mais, visto que a diferença de rendimentos entre homens e mulheres é maior.

As mulheres quando são inseridas no setor informal apresentam mais dificuldades de sair dele, isso se dá pela invisibilidade do trabalho feminino nas ocupações informais, que ocorre quando grandes proporções de mulheres constituem trabalhos tipicamente considerados “femininos”.

A quantidade de mulheres que estavam desempregadas em 2014 foi maior que a de homens. A taxa de desemprego entre as mulheres foi de 8,7%, em contraposição 5,2% dos homens, entre as mulheres negras esse número foi bem maior chegando a 10,2%, enquanto entre as mulheres brancas foi de 7,1%. (PNAD/IBGE, 2014).

As mulheres hoje têm mais anos de estudo do que os homens, mas ainda a taxa de desemprego e de informalidade entre elas é maior. Além de ganharem salários mais baixos, a dificuldade que elas encontram para se inserir no mercado de trabalho contribui para a sua permanência nos setores mais precarizados e com menos proteção social.

Com relação à renda das mulheres, os dados estatísticos mostram uma desigualdade mais acentuada. As mulheres em 2014 ganhavam 70,4% do que os homens recebiam, as mulheres negras conseguiram receber apenas 39,5% do que os homens brancos ganhavam (PNAD/IBGE, 2014).

Uma das formas de inserção das mulheres mais pobres, no mercado de trabalho, além do trabalho precário e informal tem sido a formação de cooperativas. Algumas experiências de cooperativas apresentaram resultados exitosos, outras apresentaram dificuldades para uma inserção com qualidade, caracterizando-se muitas vezes como trabalho precário e desprotegido (NEVES, 2011, p.163).

Outra atividade econômica que tem possibilitado a inserção de mulheres com pouca qualificação e excluída pelo trabalho formal estão sendo as iniciativas de economia solidária.

A economia solidária surgiu no século passado como uma proposta de reorganização dos métodos produtivos e comercialização de produtos por meio de um trabalho coletivo e com regras específicas que se diferenciam do modelo econômico atual.

> A solidariedade na economia só se realiza se ela for organizada igualitariamente pelos que se associam para produzir, comercializar, consumir ou poupar. A chave dessa proposta é a associação entre iguais em vez do contrato entre desiguais. Na cooperativa de produção, protótipo da empresa solidária, todos os sócios têm direito de voto em todas as

> decisões. Este é o seu princípio básico. Se a cooperativa precisa de diretores, estes são eleitos por todos os sócios e são responsáveis perante eles (SINGER, 2002, p.9).

Na economia solidária o que predomina é a igualdade entre todos os seus membros sem competitividade. O que significa que os participantes na economia solidária devem cooperar entre si em vez de competir.

Dentro da economia solidária existem os grupos de mulheres empreendedoras, que para muitas delas a economia solidária significa autoestima e independência. Muitas chefes de família encontram nas cooperativas uma forma de trabalhar com mais flexibilidade de horários, uma vez que as mulheres precisam conciliar a dupla jornada de trabalho, ao passo que os fatores destinados à reprodução da força de trabalho, como as tarefas domésticas, são tidos como de responsabilidade feminina.

Segundo Serra (2010, p.211)

> A economia solidária engloba um amplo leque de empreendedores, desde empresas diversas como cooperativas de produção industrial, seja as com maior volume de capital ou as menores, como aquelas que produzem pequenos produtos como associações de trabalhadores, incluído aqueles marginalizados ou pessoas estigmatizadas, como ex-detentos, ex-dependentes de drogas, deficientes físicos, moradores de rua, etc.

Esse leque de empreendedores na economia solidária abre caminho para a inclusão social de muitas mulheres que procuram novas formas de enfrentamento do desemprego e do trabalho precarizado, na busca de geração de trabalho e renda. A vulnerabilidade, vivenciada no excludente mercado de trabalho formal, representa o primeiro impulso para inserção nas cooperativas populares.

A partir das atividades geradoras de renda, abre para as mulheres um campo de oportunidades para que elas se tornem proprietárias dos meios de produção, mediante a propriedade coletiva com as mesmas chances que os homens.

De acordo com Neves (2011, p.164):

> Movimentos sociais, organizações não governamentais e setores do poder público incentivam a criação de empreendimentos autogestionários nos quais trabalhadoras e trabalhadores vivenciam a possibilidade de integração à sociedade por meio do trabalho associado.

Nas cooperativas de economia solidária a renda também é equacionada de forma igualitária entre homens e mulheres, considerando que a distribuição do excedente parte do princípio democrático de igualdade de direitos entre os cooperados independentemente do sexo. Ao contrário da economia capitalista, a economia solidária não se apropria da desigualdade entre os sexos para diferenciar a remuneração entre os pares.

1.6 Igualdade de gênero e as garantias profissionais

A igualdade é elemento essencial da equidade que pode ser definida como sendo uma forma de justiça que vai além da lei escrita. E esse ponto é a equidade, pois em toda espécie de ação em que há o mais e o menos também há o igual (ARISTÓTELES, 2006, p.102). Fica compreendido que a equidade é a busca pelo ponto onde existe uma proporção em relação ao bem comum e ao bem individual entre os sujeitos envolvidos na ação.

A equidade, segundo Aristóteles (1991, p. 123), se assemelha à igualdade e, sobretudo, à virtude da justiça, mas “a justiça e a equidade não parecem ser absolutamente idênticas, nem ser especificamente diferentes”. A igualdade implica pelo menos duas coisas, ou seja, igualar um indivíduo ou um objeto.

> O justo, por conseguinte, deve ser ao mesmo tempo intermediário, igual e relativo (isto é, para certas pessoas). E, como intermediário, deve encontrar-se entre certas coisas (as quais são, respectivamente, maiores e menores); como igual, envolve duas coisas; e, como justo, o é para certas pessoas (ARISTÓTELES, 1991, p.102).

Pode-se dizer que na igualdade se observará a relação entre as pessoas e entre as coisas envolvidas, ou seja, numa proporção que permite as partes terem aquilo que lhes é proporcional em relação ao bem e em relação aos sujeitos envolvidos na ação. Há equidade quando os indivíduos não são tratados arbitrariamente de maneira desigual (CANOTILHO, 1992, p.574). É fácil verificar a violação do princípio da igualdade quando a desigualdade de tratamento surge de forma arbitrária.

Para Damasceno (1995, p.26):

> Quando um direito é oriundo de norma objetiva, emanada do poder estatal, seu próprio caráter leva à igualdade para todas as situações

> de fato que nela se compreendem. E, quando os direitos derivam da livre contratação, estabelecendo uma norma de caráter geral, não podem ser feitas discriminações arbitrárias, as quais são reprimidas pelo poder estatal, em atenção ao princípio da igualdade jurídica entre os cidadãos.

A igualdade nas relações de trabalho não implica dizer que os homens e as mulheres sejam idênticos, tampouco seus papéis ou necessidades. A igualdade, de certo modo, mais do que a equidade de gênero procura atribuir igual valor e reconhecimento das diferentes naturezas, papéis e necessidades das mulheres e dos homens.

Nas relações de trabalho observa que a desigualdade entre homens e mulheres vem regredindo de forma gradativa, porém há um longo caminho a ser percorrido até se alcançar a efetiva igualdade de gênero nos espaços organizacionais.

A Constituição Federal, no artigo 7º, incisos XXX e XXXI, bem como no artigo 5º, *caput* e inciso I, diz que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (BRASIL, 1988). A inclusão do artigo 373-A no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tinha apenas a intenção de proteger o mercado de trabalho da mulher, razão pela qual o dispositivo legal está inserido dentro do capítulo correspondente ao trabalho da mulher.

Com o crescente abuso do poder diretivo nas empresas, a redação final do artigo 373-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, transformou-se em um dos mais importantes instrumentos de política antidiscriminatória trabalhista ao lado da Lei n. 9.029/95, que repudia qualquer marginalização do trabalhador em razão de sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez e, interpretando-se extensivamente, origem, etnia, estado civil, religião ou outro motivo distintivo.

Segundo dispõe o art. 373-A da CLT (acrescentado pela Lei n. 9.799/99), fica vedado:

> I- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
> II- recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
> III- considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional;
> IV- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

> V- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
> VI- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Cabe salientar que no tocante à revista, as mulheres não podem sofrer revistas íntimas (com violação e intimidade) nem mesmo por pessoas do próprio sexo feminino. Porém, uma interpretação constitucional (baseada no princípio da isonomia) inclui os homens nessa garantia.

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha igualado as mulheres aos homens em direitos e obrigações, observa-se nitidamente a presença das desigualdades entre homens e mulheres pelo histórico de exploração e discriminação registrado ao longo das décadas de lutas pela igualdade.

A propósito destas considerações é pertinente descrever o texto que tece Aristóteles sobre igualdade no seguinte trecho:

> A igualdade parece ser a base do direito, e o é efetivamente, mas unicamente para os iguais e não para todos. A desigualdade também o é, mas apenas para os desiguais. Ora uns e outros põem de lado esta restrição e se iludem, já que é sobre eles próprios que sentenciam; pois de maneira bastante ordinária os homens são maus juízes a seu próprio respeito. A igualdade da qual resulta a justiça ocorre, como igualmente o demonstra a nossa ética, nas pessoas e nas coisas. Concorda-se facilmente sobre a igualdade das coisas. Sobre a das pessoas erguem-se protestos, porque mais uma vez os homens se tornam cegos sobre si mesmos e tendo, de uma e de outra parte, razão até certo ponto, querem dar a seu direito uma extensão ilimitada (ARISTOTELES, 2006, p. 99).

Desta forma, podemos dizer que a Ciência Jurídica é somente uma das diversas ciências encarregadas de estudar o fenômeno social. Assim, ela aborda somente o lado normativo, considerando as relações estabelecidas entre os diversos sujeitos.

Segundo Mello (2010, p.10):

> O preceito da igualdade é uma norma a ser observada tanto por aquele que aplica a lei, como pelo legislador, pois, desde o seu nascimento, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida em sociedade e do tratamento equânime dos cidadãos [...]. A igualdade é princípio que visa a duplo objetivo, a saber: de um lado propiciar garantia individual (não é sem razão que se acha insculpido em artigo subordinado à rubrica constitucional dos Direitos e Garantias Fundamentais) contra perseguições e, de outro, tolhe favoritismo.

De modo equilibrado o ordenamento jurídico, visa proteger os indivíduos contra as discriminações, mas até o limite para igualá-los aos demais. Ainda que um texto constitucional não defina claramente direitos especiais de igualdade (de sexo, raça ou religião), tais direitos devem ser considerados como existentes e atuantes em razão do princípio da isonomia.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, no seu artigo 23º, dispõe que:

> Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por trabalho de igual valor.

A Diretiva 2006/54/CE dispõe sobre a igualdade de tratamento no acesso ao emprego, na formação, na promoção profissional e nas condições de trabalho e assegura a eliminação das discriminações, qualquer que seja a sua fonte, legal, convencional, contratual, estatutária, entre outras.

Na seara trabalhista, Miranda (1988, p.52) aponta imposições de igualdade social: as incumbências do Estado de criar condições para que não seja vedado ou limitado em função do sexo o acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais, de assegurar a formação cultural, técnica e profissional dos trabalhadores e a correção das desigualdades derivadas da insalubridade.

O artigo 7º da Constituição Federal consiste na “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Assim, a lei pode estabelecer tratamento diferenciado ao sexo feminino, desde que seja para estimular o mercado de trabalho da mulher mediante autorização constitucional, vedando qualquer prática discriminatória.

Sob o enfoque da discriminação ofensiva à igualdade entre os sexos na esteira dos instrumentos normativos internacionais, podemos citar o artigo 13 da Constituição da República Portuguesa que reconhece que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”. Repelindo os privilégios ou discriminação fundada em sexo.

Uma desigualdade pode não justificar um tratamento diferenciado numa situação e justificá-lo em outra. Homens e mulheres são biologicamente distintos entre si de maneira incontestável (LIMA, 1997, p.25). Vale ressaltar que a

desigualdade entre homens e mulheres está no sentido mais cultural do que biológico, visto que a mulher tem provado a cada dia que é tão inteligente quanto o homem, não deixando nada a desejar no desempenho de atividades intelectuais. Algumas diferenças no trato laboral podem ser derivadas da propensão e aptidão naturais de cada pessoa e do sexo.

A vedação e a discriminação em razão do sexo encontram-se explícitas no artigo 1º da Lei 9.029/95:

> Art.1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros [...].

Ressaltar que a lei não deixa margem interpretativa que seja capaz de excluir o homem do seu alcance, quando veda a discriminação em razão do sexo. Em todos os sistemas jurídicos, a mulher merece tratamento particular, assegurada condições mínimas de trabalho, diferentes e mais vantajosas daquelas estabelecidas em relação aos homens (NASCIMENTO, 1992, p.354). A legislação, aos poucos, vai a passos lentos amenizando as diferenças entre os gêneros, para assegurar a todos igualdade de tratamento, inclusive nas relações de trabalho.

1.7 Desigualdade de gênero em razão da cor

A desigualdade racial vigora no Brasil desde que os primeiros negros foram trazidos como escravos, nunca houve por parte do Estado uma política para a inclusão de fato dessa população na sociedade brasileira. Um obstáculo sério rumo à igualdade racial no mercado de trabalho é a dificuldade do país em admitir o racismo e a tendência de atribuir à discriminação as questões socioeconômicas e a pobreza.

Historicamente, a raça sempre foi uma forma mais ou menos codificada de divisão e de organização da diversidade, fixando-a e distribuindo-a segundo hierarquias e divisões dentro de espaços [...] (MBEMBE, 2014, p.71).

Apesar dos dispositivos legais, trazem de forma explícita a proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou a sua manutenção, por motivo de cor, raça a população negra ainda

sofre com a desigualdade no mercado de trabalho e é menos valorizada socialmente.

A princípio, a discriminação em razão da cor estaria abrangida pela discriminação em razão da raça. Juridicamente, cor e raça diferem entre si e se encontram disciplinadas tanto na legislação ordinária quanto na própria Constituição Federal. O artigo 3º, IV, CF, e as Leis 7.437/85, 7.716/89 e 9.029/95 utilizam-se dos dois termos, porém com alcance distinto. Vejamos o diz artigo 3º, IV da CF: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

A Constituição Federal dispõe ainda no seu artigo 7º, XXX, que são:

> São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil [...].

A legislação tem tratado dos temas cor e raça em conjunto, na mesma oportunidade e com as mesmas tipificações. Por outro lado não se pode negar que o portador da cor negra é, indiscutivelmente, o mais discriminado.

Segundo Lima (1997, p.99):

> Por trás da cor negra, de há tempos criaram-se várias superstições, atribuindo-se a ele toda espécie de má sorte, de agouros e de malignidade. Assim a cor negra (o preto) é a cor do demônio, a cor negativa, a do mau presságio, a da magia negra, a das pessoas ruins e negativistas, a das trevas [...].

Não restam dúvidas que a pigmentação da pele não pode ocasionar nenhuma diferenciação nas relações de trabalho. Mas a realidade vivenciada pelos negros é bem diferente no mercado de trabalho, principalmente pela mulher negra.

As lacunas do preconceito atingem diretamente as oportunidades de trabalho para as negras em diversas áreas da economia. As mulheres negras têm menos oportunidade por causa de estereótipos que a sociedade impõe em relação a perfis padronizados. O termo “negro” foi inventado para significar exclusão e em momento algum esteve dissociado da categoria de escravo. A construção social negro é um conceito que designa a imagem de uma existência subalterna e de uma humanidade castrada.

A situação das mulheres negras no mercado de trabalho indica o quadro de iniquidade que vivemos também fora dele, apesar dos nossos esforços para a transformação ao longo dos anos republicanos (XAVIER, WERNECK, 2013, p.275). Os indicadores de educação e renda concretizam a força do preconceito que ainda perpetua em uma sociedade patriarcal, onde os negros são colocados nas piores posições quando se comparados aos brancos.

A exclusão das mulheres negras das oportunidades de aferir renda através do acesso ao mercado de trabalho na mesma proporção que as mulheres brancas tem contribuído para a propagação de desigualdade. A desigualdade de rendimentos afeta diretamente a condição de vida e a dignidade da mulher negra e de sua família, pois é um limitador de oportunidades e de acesso aos bens de consumo de todo gênero, além da educação, saúde e saneamento básico.

A situação da mulher negra nos dias de hoje manifesta um prolongamento da sua realidade vivida no período de escravidão, porém com algumas mudanças, visto que ela continua em último lugar na escala social e a que mais carrega as desvantagens de um sistema social injusto e discriminatório.

Os ditames legais ainda não têm sido suficientes para combater o preconceito e a desigualdade construídos e reformulados ao longo de séculos e que vigora até os dias atuais, apesar da clareza contida nos seus dispositivos como pode ser observado nos artigos 2º e 3º da Lei 12.228/11, denominado Estatuto da Igualdade Racial:

> Art. 2º É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.
> Art. 3º Além das normas constitucionais relativas aos princípios fundamentais, aos direitos e garantias fundamentais e aos direitos sociais, econômicos e culturais, o Estatuto da Igualdade Racial adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira.

A OIT também firmou o compromisso de garantir a igualdade nas relações de trabalho estendendo para as categorias ocupacionais exercidas pelas mulheres negras, através da convenção 189, sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Percebe-se que a legislação que proíbe

preconceito de origem, cor e raça e condena discriminações com base nesses fatores é vasta, mas insuficiente para acabar com os preconceitos profundamente enraizados em nossa sociedade.

É importante ressaltar que todo esse arcabouço legislativo que prevê igualdade formal de direitos entre homens e mulheres, negros e brancos em grande parte angariado pelas mulheres em diferentes esferas e setores da vida social e políticas resultados dos movimentos sociais de feministas e de mulheres negras.

Segundo Nogueira, Jacino (2013, p.280):

> A transição do trabalho escravo para o trabalho livre contribuiu com a institucionalização do preconceito e do racismo estabelecidos na sociedade brasileira escravocrata, na medida em que o Estado brasileiro investiu e incentivou a vinda de imigrantes europeus para o país e remeteu às periferias os negros e as negras recém-libertados, impondo-lhes a exclusão do mercado de trabalho, aprofundando a desigualdade social.

Efetivamente, o preconceito social difundia, sobretudo, a crença da menor capacidade do trabalhador negro face ao branco, ampliando a expectativa favorável que cercava a entrada de trabalhadores europeus (THODORO, 2008, p.37). Ressalta que os europeus eram apontados como trabalhadores por excelência, pois eram disciplinados, responsáveis, enérgicos, inteligentes e racionais, ao contrário do negro.

E em razão da vinda dos imigrantes europeus foi sendo relegado aos negros as tarefas mais desprezadas e com piores remunerações, lhes sendo imposta uma nova situação: o desemprego, o subemprego e a marginalidade.

O fato é que abolição da escravidão não trouxe a equiparação entre o homem branco e o homem negro, não se conseguiu eliminar as desigualdades sociais e raciais a que são submetidos. A sua dependência econômica continuou, bem como o estereótipo ligado a cor permaneceu.

As dificuldades de inserção no mercado de trabalho do ex-escravo foram interpretadas como prova de sua incapacidade e de sua inferioridade racial. Os negros concentram-se em atividades mais precárias e com menor proteção social do que a população branca. Esse quadro se agrava mais quando se destaca a questão de gênero, considerando que as mulheres negras sofrem dupla discriminação. Além da influência da questão de gênero para a inserção da trabalhadora negra no mercado, há também a questão racial.

As mulheres negras ingressam mais cedo e são as que saem mais tardiamente do mercado de trabalho, são as mais afetadas pelas taxas de desemprego e/ou discriminação salarial; independentemente de escolaridade equivalente a de mulheres brancas. Essa desigualdade entre brancos e negros se explica pela diferença nas chances de progresso profissional.

O trabalho doméstico remunerado historicamente se constitui como uma atividade feminina negra. É um dos nichos contemporâneos de exposição de um legado histórico patriarcalista e escravocrata. Isso significa que a mulher negra preencheu as lacunas deixadas pela branca.

Apesar de todos os avanços e da presença crescente das mulheres no mercado de trabalho no que tange à inserção da mulher negra esse processo continua praticamente intocada. Essa invisibilidade está no cerne do racismo, que, além de negar a humanidade do outro, se desenvolve como modelo legitimador da opressão e da exploração.

O processo que exclui as mulheres negras do mercado de trabalho faz com que toda a sociedade encare com naturalidade a ausência desta população em certos ambientes de trabalho como, por exemplo, nos bancos privados.

Não obstante, essas mulheres terem ao longo das suas vidas o mesmo tipo de escolaridade, a mesma informação e as mesmas condições técnicas encontram dificuldades para habilitar-se a exercer essas atividades. Já no serviço público onde as contratações são feitas através de concurso a situação é um pouco diferente, as negras têm mais oportunidades de ingresso, mas não conseguem subir na carreira nas mesmas proporções que as mulheres brancas.

Os avanços das mulheres negras ainda evidenciam a existência de uma hierarquização de raça e cor que as projeta para uma posição de distanciamento em relação ao segmento não negro.

Além de toda a mazela e preconceitos, as mulheres negras sofrem com os estereótipos. Que para Santos (2014, p.199):

> Os estereótipos das mulheres negras como sexualmente incontroláveis e promíscuas e como mães ruins, negligentes e preguiçosas têm se alimentado e se propagado através do discurso, das práticas e representações construídas a partir das concepções da sexualidade e reprodução vigentes na sociedade brasileira, as quais se fundamentam num modelo pautado nos valores do branco europeu, da cultura capitalista, de classe média, do masculino, da heterossexualidade de família nuclear.

Esses estereótipos associados à cor e às diferenças raciais são que sustentam preconceitos e discriminações. A cor da pele estigmatiza o sujeito a tal forma que se torna uma espécie de marca.

A imputação de certas características a pessoas pertencentes a determinados grupos, aos quais se atribuem determinados aspectos típicos, exprimem simbolicamente e fisicamente a distância entre camadas sociais.

Apesar da vasta legislação a respeito da vedação do racismo incluindo principalmente a previsão constitucional, a discriminação e o preconceito ainda persistem na sociedade brasileira, de forma perversa, e em suas variadas formas, notadamente em relação ao gênero e à raça.

O racismo é um fenômeno complexo caracterizado por diferentes manifestações. Seu caráter ideológico atribui significado social a determinados padrões de diversidades fenotípicas ou genéticas e imputa características negativas ao grupo com padrões divergentes ao definido pela sociedade que justifica o tratamento desigual.

O processo de exclusão socioeconômica a que está submetido o negro também é responsável pela desigualdade, além de reforçar a estigmatização, cujo impacto recai sobre a socialização e a cidadania da população negra.

No que tange à mulher negra, é nitidamente confirmada a ocorrência de discriminação, especialmente no mercado de trabalho, pois persiste o processo de exploração intensa da sua força de trabalho, bem como outros problemas relacionados à sua cor. Não se pode negar que as mulheres negras são excluídas de uma série de oportunidades de trabalho por serem mulheres e por serem negras.

CAPÍTULO II

2 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

“O conhecimento adquirido pelo esforço científico pode declinar. A pergunta abstrata e fraca se desgasta: a resposta concreta fica”.

(Gaston Bachelard)

2.1 A construção do conhecimento

O conhecimento é algo que não é simplesmente o que se vê em superfície, mas aquilo que se vê e não satisfeito busca encontrar a essência, ou seja, o que está dentro ou por trás do que está vendo.

O processo de conhecimento transcende os dados empíricos, pois a percepção não depende só dos sentidos, mas, sobretudo, do amparo mental que organiza o conjunto das impressões sensíveis (CHIZZOTTI, 2006, p.41). O conhecimento transcende as sensações e pressupõe um processo mental que se propõe a organizar um conjunto de percepções em uma totalidade sintética.

No texto de Bachelard (1996, p.17): O pensamento empírico torna-se claro depois, quando o conjunto de argumentos fica estabelecido. O conhecimento nada mais é do que o resultado da relação entre um sujeito que se empenha em conhecer e o objeto de sua preocupação.

> A ideia de partir do zero para fundamentar e aumentar o próprio acervo só pode vingar em culturas de simples justaposição, em que um fato conhecido é imediatamente uma natureza [...] é impossível anular, de um só golpe, todos os conhecimentos habituais, uma vez que o espírito científico proíbe que tenhamos uma opinião sobre questões que não compreendemos, sobre questões que não sabemos formular com clareza (BACHELARD 1996, p.17).

Kant (2009, p.13) afirma que todos os nossos conhecimentos têm origem em nossas experiências [...] nenhum conhecimento antecede no tempo a experiência; todos começam por ela.

Para que um conhecimento possa ser considerado científico torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação, ou, em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento (GIL, 2008, p.09).

Para tanto, as bases teóricas que embasam a pesquisa e direcionam o caminho por onde o pesquisador precisa percorrer amparando em teorias que, no confronto com o mundo que lhes concerne, dão indicações, mostram as lacunas e encaminham hipóteses.

E para compreender o universo socioespacial em que o homem está inserido torna-se necessário a utilização de procedimentos metodológicos para pesquisá-lo, considerando que o universo é uma fonte inesgotável de conhecimento e nesse

conjunto todos os processos que existem independentemente de qualquer sujeito em particular ou do modo como este o conhece ou o imagina, está incluído o homem como uma de suas partes integrantes.

Para Boudieu (1996, p. 182):

> O mundo social, que tende a identificar a normalidade com a identidade entendida como constância em si mesmo de um ser responsável, isto é, previsível ou, no mínimo, inteligível, a maneira de uma história bem construída [...] dispõe de todo tipo de instituições de totalização e de unificação do eu.

Diante desse contexto, pode se dizer que não há pesquisa sem método. O método pode ser visto como um componente de um conjunto responsável pela elaboração do conhecimento, ou seja, é como a parte de um corpo teórico integrado, envolvido pelas técnicas que oportuniza perguntar sobre as possibilidades e as limitações que trazem ou podem trazer às teorias a que servem no trabalho.

Na visão de Richardson (2012, p.19), o método científico pode ser considerado algo como um telescópio: diferentes lentes, abertas e distâncias produzirão formas diversas de ver a natureza. O uso de apenas uma vista não oferecerá uma representação adequada do espaço total que desejamos compreender. Assim o método científico é um fator importantíssimo para aquisição do conhecimento por parte da humanidade e qualquer pesquisa que for ser realizada deve começar sempre com um método científico.

Sem método seria incompreensivo falar de ciência porque não poderia ser colocado em evidência o conjunto de etapas operacionais ocorrido na manipulação para alcançar determinado objetivo científico (FACHIN, 2001, p.3). Para tanto, é preciso método para reflexão teórica, assim como para o trabalho empírico.

Na geografia, pode se dizer que não há um método científico exclusivo que seja considerado excepcional para realizar uma pesquisa científica.

Sobre essa reflexão, Claval (2014, p.67) tece as seguintes palavras:

> A geografia não pode se apoiar exclusivamente na observação da paisagem. Ela se interessa por aqueles que habitam os espaços sobre os quais se debruça, pela maneira como se inserem no meio, como o exploram e modelam. Ela se volta para as formas de organização que eles realizam. Ela busca compreender a maneira como vivem os espaços, onde residem, ou aqueles que visitam ocasionalmente.

Nas observações de Sposito (2004, p.2) o método não pode ser do ponto de vista disciplinar, mas como instrumento intelectual e racional que possibilite a apreensão da realidade objetiva pelo investigador, quanto este pretende fazer uma leitura dessa realidade e estabelecer verdades científicas para sua interpretação.

O método nada mais é do que um instrumento do conhecimento que proporciona aos pesquisadores, em qualquer área de sua formação, orientação geral que facilita planejar uma pesquisa, formular hipóteses, coordenar investigações, realizar experiências, e interpretar os resultados (FACHIN, 2001, p. 23).

Nesse contexto, o método é a escolha de procedimentos sistemáticos para descrição e explicação de um estudo.

> O método assinala, portanto, um percurso escolhido entre outros possíveis. Não é sempre, porém, que o pesquisador tem consciência de todos os aspectos que envolvem este caminhar nem por isso deixa de assumir um método. Todavia, neste caso, corre muitos riscos de não proceder à criteriosa e coerente com as premissas teóricas que norteiam seu pensamento (OLIVEIRA, 1998, p.17).

Para escolhermos qual será o método utilizado na pesquisa, deve-se analisar o objetivo a que se pretende alcançar e as questões que poderão ser respondidas.

Partindo desse princípio, o método dialético que norteou o caminho para o desenvolvimento desta pesquisa se fundamentou a partir das análises geográficas do espaço laboral vivenciado pelas mulheres nas instituições bancárias.

Presentemente, Sposito (2004, p.36) afirma que o método dialético se procede pela refutação das opiniões do senso comum, levando à contradição, para se chegar à verdade, fruto da razão. A dialética fornece as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade, uma vez que estabelece que os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente.

Nesse sentido, Japiassú; Marcondes (1996, p.57) afirma que dialética é um instrumento de busca da verdade, uma pedagogia científica do diálogo graças ao qual o aprendiz de filósofo utiliza sistematicamente o discurso para chegar à percepção das essências, isto é, à ordem da verdade.

Essa formulação constituiu um poderoso estímulo para a busca de um método adequado á correta compreensão da realidade histórica, ou seja, á elaboração do método dialético.

Nas palavras de Sposito (2004, p.3):

> A questão do método é fundamental porque se trata da construção de um sistema intelectual que permita, analiticamente, abordar uma realidade, a partir de um ponto de vista, não sendo isso um dado a *priori*, mas uma construção no sentido de que a realidade social é intelectualmente construída.

Assim, a socialização dos saberes para a construção de um sistema intelectual de uma sociedade é necessário à utilização de um método que seja capaz de despertar um pensamento crítico da realidade social.

Considerando os conflitos existentes no espaço de uso direto, como suporte do processo produtivo e com meio de trabalho, o método dialético se torna mais eficaz para compreender esses conflitos por se caracterizar como método mais crítico da realidade, por sua concretude e pelo fato de mostrar as contradições que existem entre o objeto da pesquisa, a partir da visão da totalidade concreta.

O espaço constitui uma realidade objetiva, sendo um produto social em permanente processo de transformação, uma vez que o espaço impõe a sua própria realidade e a sociedade não pode ficar fora dele.

Assim, torna-se necessário estudar o espaço vivido para entender a relação com a sociedade que dita os efeitos dos processos de mudanças e de produção no tempo. Vale lembrar que o caráter mediador do espaço assume diferentes conformações de acordo com a sociedade existente (MOREIRA, 2009, p.58).

A sociedade só pode ser definida através do espaço, já que o espaço é o resultado da produção, uma decorrência de sua história – mais precisamente, da história dos processos produtivos impostos ao espaço pela sociedade (SANTOS, 2014, p.68).

A compreensão da organização espacial, bem como de sua evolução, só se torna possível mediante a acurada interpretação do processo dialético entre formas, estrutura e funções do tempo (SANTOS, 2014, p.68). Assim todas as partes de uma totalidade, segundo o autor, devem ser definidas, pelo menos a grosso modo, ainda que a definição possa tornar-se limitante.

Desta maneira, a ciência geográfica, vista pelo ângulo da dialética, busca compreender o espaço como uma instância da sociedade, não representa somente um caminho qualquer entre outros, mas um caminho seguro, uma via de acesso que permeia interpretar com a maior coerência e correção possíveis as questões sociais

propostas. Nesse sentido, a dialética será o instrumento utilizado para buscar a verdade científica pelo diálogo até chegar à percepção das essências.

No método dialético o sujeito se constrói e se transforma vis-á-vis o objeto e vice-versa. Nesse caso, teremos as antíteses e as teses em constante contradição e movimento (SPOSITO, 2004, p.40). Desta forma, o método dialético penetra o mundo dos fenômenos através de ação recíproca, da contradição inerente ao fenômeno e da mudança dialética que ocorre na natureza da sociedade.

2.2 Os instrumentos da pesquisa para coleta de dados

Para desenvolver a pesquisa em tela realizamos estudo com 62 (sessenta e duas) mulheres que trabalham diretamente nas agências da instituição bancária colaboradora da pesquisa no município de Porto Velho/RO. Um dos instrumentos aplicados para pesquisa foi um questionário semiestruturado, constituído por uma série de perguntas abertas e fechadas de forma combinadas limitando a extensão e os objetivos. Os questionários cumprem pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social.

A informação obtida por meio de questionário permite observar as características de um indivíduo ou grupo (RICHARDSON, 2012, p.189). Assim a descrição dessas características pode cumprir diversos objetivos.

> O questionário pode ser definido como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado (GIL, 2008, p.123).

Desta forma, os dados coletados pelo questionário podem ser tabulados e dispostos em tabelas, possibilitando maior facilidade na verificação das inter-relações entre eles. Essa é uma parte do processo que permite sintetizar os dados coletados e representá-los graficamente para ser melhor compreendidos e interpretados mais rapidamente.

Existem diversos instrumentos metodológicos de coleta de dados que podem ser utilizados para obter informações acerca de grupos sociais, tais como questionários, entrevista oral entre outros. A seleção dos instrumentos mitológicos

está diretamente relacionada com o objeto da pesquisa, levando em consideração as lacunas existentes nos estudos de gênero no espaço bancário.

Partindo dessas observações o questionário usado para coleta de dados foi dividido em duas partes, na primeira parte foram solicitadas informações referentes a dados, tais como: sexo, idade, grau de escolaridade, cor, cargo ocupado e faixa salarial; na segunda parte, foram apresentadas 9 (nove) questões sobre condições de trabalho e promoção; discriminação; assédio moral; promoção; preconceito e programa pró-equidade de gênero. Para melhor compreensão e interpretação dos dados o estudo foi dividido em etapas.

Na primeira etapa aplicaram-se questionários com uma série de perguntas abertas e fechadas, que permitiu aos nossos informantes responderem livremente, usando linguagem própria e emitindo opiniões. A aplicação de um questionário permite recolher uma amostra dos conhecimentos, atitudes, valores e comportamentos.

A segunda etapa consistiu em uma pré-análise: os dados foram organizados por meio de leituras sistematizadas dos relatos das entrevistas, partindo das questões contidas no questionário.

Na terceira etapa se deu com a interpretação dos resultados: nesse momento procurou-se dialogar com a fundamentação teórica adotada, estabelecendo correlações com as informações provenientes de outros estudos.

Vale destacar que na pesquisa geográfica surge uma sensação inevitável de incertezas no pesquisador no sentido de obter respostas quanto aos instrumentos e uso de técnica mais adequada para obtenção dos resultados. Entretanto, não existe pesquisa sem o apoio de técnicas e de instrumentos metodológicos adequados, que permitam a aproximação do objeto de estudo.

Nesse contexto, a realidade é interpretada a partir de um embasamento teórico, sem a pretensão de desvendar integralmente o real e para isso possui um caminho metodológico a ser percorrido com instrumentos cientificamente apropriados que permite as pessoas responder no momento em que julgarem mais conveniente, não se expondo à influência das opiniões de outros.

2.3 Local da pesquisa

A pesquisa de campo foi realizada em uma instituição de economia mista, situado no município de Porto Velho/RO. A instituição financeira cenário dessa pesquisa é constituída na forma de sociedade anônima aberta de economia mista, organizada sob a forma de banco múltiplo. Como as empresas públicas, as empresas de economia mista também fazem parte da administração pública indireta, com participação do governo na maior parte das ações.

Em Porto Velho, a instituição conta com 251 funcionários distribuídos em diversos setores como: setor público, jurídico, suporte, superintendência, Gepes e agências de atendimento ao público, sendo que 142 funcionários são homens e 109 são mulheres. Cumpre registrar que das 109 mulheres 66 trabalham diretamente nas agências de atendimento ao público que foram sujeitos da pesquisa.

Os pontos que nortearam a escolha do banco se deram por se tratar de uma instituição que faz parte da administração pública indireta onde a inserção da mulher, nessa instituição, se deve além de sua luta para entrar no mercado de trabalho, também pela conquista do direito em concorrer em concursos públicos, o que impede as práticas discriminatórias no trabalho por determinação legal.

O setor bancário é responsável por 69,9% do total de empregos do setor financeiro, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. Na geração de emprego, os bancos são os maiores empregadores dentro do setor financeiro, sendo que as mulheres representam metade da categoria dos trabalhadores.

Para compreender as contradições existentes entre o gênero é necessário analisar as interações entre os elementos envolvidos.

> O estudo das interações entre os diversos elementos do espaço é um dado fundamental da análise. Na medida em função é ação, a interação supõe interdependência funcional entre os elementos. Através do estudo das interações, recuperamos a totalidade social, isto é, o espaço como um todo igualmente, a sociedade como um todo (SANTOS 2014, p.18).

Cada ação não constitui um dado independente, mas um resultado do próprio processo social (SANTOS, 2014, p.18). Considerando que o homem é um elemento do espaço e não pode ser estudado de forma isolada, mas nas diversas formas de interação com outros elementos.

Nas relações de trabalho, essa interação se dá entre os pares nos diversos tipos de trabalho e demandas dentro dos espaços das instituições organizacionais. E para compreender e explicar a importância do objeto de estudo no primeiro momento foi necessário levantar as peculiaridades do espaço a ser pesquisado.

Previamente ao envio dos questionários, contactou-se gerentes de cada uma das agências solicitando que informasse o número de funcionárias enquadradas na população alvo, de forma que todas tivessem a oportunidade de participar. É importante salientar que os dados constantes do questionário e a forma de distribuição e retorno dos mesmos não permitiram que houvesse qualquer possibilidade de identificação das respondentes, não comprometendo desta forma os dados obtidos.

Tabela 1 - Agências de Porto Velho, local de aplicação dos questionários

Agências	**Quantitativo geral de mulheres**	**Questionários entregues à agência considerando o quantitativo de mulheres no momento da pesquisa**	**Devolutiva dos questionários preenchidos**	**Devolutiva de questionários em branco**
D. Pedro II	17	16	9	7
Calama	9	9	8	1
Amazonas	3	3	2	1
Prudente de Morais	17	15	9	6
Amazonas	8	8	5	3
Nações Unidas	6	5	2	3
Jatuarana	1	1	1	0
Mamoré	5	5	5	0
TOTAL	66	62	41	21

Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Os questionários foram aplicados somente nas oito agências acima estabelecidos, distribuídas em oito bairros do município de Porto Velho. A aplicação dos instrumentos da pesquisa (questionários) aconteceu no período de março a maio de 2017.

Para realização da pesquisa foram necessárias diversas visitas em cada agência, tendo em vista a peculiaridade de atendimento de cada agência e a disponibilidade das respondentes.

Foram aplicados 62 questionários no universo de 66 mulheres que trabalham diretamente nas agências de atendimento ao público, sendo que 21 deles foram desconsiderados por estarem em branco, impossibilitando o seu aproveitamento. Os 41 questionários restante foram utilizados para este trabalho.

Apesar da devolução de questionários em branco não ouve impacto nos resultados da pesquisa, pois os 41 questionários respondido foram considerados representativos em relação ao número de mulheres nas agências. Ressalta-se que a pesquisa foi realizada somente com as mulheres que trabalham diretamente nas agências em razão da vulnerabilidade a diversos fatores a que estão expostas como, por exemplo, atendimento direto ao público.

2.4 As mulheres da pesquisa

As mulheres desta pesquisa não foram identificadas por nomes, dessa forma as respondentes tiveram a liberdade para responder os questionários sem medo de represália ou influência de outras opiniões. As respostas registradas nas análises estarão sempre identificadas por expressões do tipo: bancária ou trabalhadora bancária.

Para Nascimento Silva (2004), as questões de ordem éticas e morais devem ser respeitadas para que a pesquisa possa ser fidedigna e possamos conquistar a confiança dos sujeitos do estudo e sermos eficientes [...]. A confiança é o pilar da atividade de pesquisa. Entre pesquisadores e sujeitos a confiança deve ser mútua.

Quando esses padrões são violados e a confiança é rompida não serão apenas os pesquisadores que serão afetados, mas a própria base da pesquisa, tendo em vista que os resultados de um trabalho científico têm repercussões importantes.

A integridade da pesquisa deve ter valor absoluto, tanto para os pesquisadores quanto para as instituições colaboradoras envolvidas diretamente com a atividade. A violação desses princípios causa danos ao avanço do conhecimento científico.

2.5 O trabalho de campo

O trabalho de campo sempre tem suas dificuldades, por isso que entre essas e outras torna-se necessário descrevê-lo, pois, assim, estaremos também relatando as dificuldades que muitos pesquisadores enfrentam quando saem a campo.

A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa onde se pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto. Para isso o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno acontece, ou aconteceu e reunir um conjunto de informações a ser analisadas e posteriormente documentadas.

A escolha por bancos públicos e de economia mista, por sua vez, implica também tratar de um público específico, onde a inserção de trabalhadores se dá por meio de concursos públicos e entre esses trabalhadores uma parte é de mulheres. Cabe registrar que poucos estudos historiográficos foram feitos sobre as trabalhadoras bancárias no Brasil.

A partir dessas observações surge a necessidade de aprofundar os estudos sobre o tema, tendo em vista que geografia não é alheia aos estudos das diferenças e desigualdades sociais entre homens e mulheres e as suas consequências na organização e utilização do espaço.

Outra questão que colocamos em pauta ao refletir sobre gênero no mercado de trabalho bancário é a lógica do mito da igualdade. Um exemplo disso são as afirmações de que as mulheres podem ocupar os mesmo cargos e exercer as mesmas atividades que os homens. No entanto, o que se vê é um tratamento desigual entre os gêneros revelando diferenças entre homens e mulheres, ou seja, não se dá um tratamento justo a que cada um merece em termo de oportunidades.

O tratamento desigual contraria o princípio da igualdade, uma vez que na socialização humana aprendemos que homens e mulheres são possuidores de direitos iguais e podem exercer as mesmas atividades e assumir os mesmos lugares na sociedade. Entretanto, as análises de gênero vêm desmistificando esta crença, deixando evidente que o processo de construção social da feminilidade ou da masculinidade merecem uma reflexão.

Sobre essas analises Saffioti (1979, p. 33) tece que, a tradição de submissão da mulher ao homem e a desigualdade de direitos entre os sexos não podem, contudo, ser vistas isoladamente.

É nessa perspectiva que começa a nossa trajetória em busca das respostas para as desigualdades existentes entre gênero nos espaços das instituições bancárias no município de Porto Velho.

Primeiramente fizemos o contato com o sindicato da categoria, no sentido de viabilizar a nossa entrada nas agências para poder realizar a pesquisa de campo. No entanto, o sindicato apenas nos informou em quais agências estavam lotados os setores de RH sem fornecer outros detalhes, por considerar que o setor bancário é extremamente burocrático.

Com as poucas informações cedidas pelo sindicato fomos a campo. O primeiro passo foi ligar para agendar uma visita e expor o nosso projeto de pesquisa e solicitar autorização.

Esse procedimento foi realizado em todos os bancos na tentativa de conseguir a liberação da pesquisa. Ressalta-se que a burocracia foi a mesma enfrentada em cada banco, além da burocracia percebemos em alguns gestores certo receio quanto ao tema proposto por se tratar de questões que podem revelar situações vivenciadas pelas mulheres que não são expostas pelas instituições financeiras.

O primeiro banco que fizemos contato a princípio negou qualquer possibilidade de realizarmos a pesquisa e só após muita insistência aceitou ouvir a nossa proposta mediante a apresentação do projeto de pesquisa e dos questionários que seriam aplicados para análise da diretoria, deixando clara a possibilidade de negativa, tendo em vista que o referido banco não autorizava pesquisas acadêmicas, pois suas pesquisas eram encomendadas a empresas especializadas.

Após quatro meses de espera, de incansáveis visitas in loco e de ligações telefônicas, obtivemos retorno através de uma ligação da gerente de RH do banco responsável pela gestão de pessoas na região com a negativa para realização da nossa pesquisa, reafirmando que o banco só realizava pesquisas encomendadas por ele por meio de empresas especializadas.

No segundo banco que fizemos contato encaminhamos a mesma documentação exigida pelos demais bancos, no entanto, a pessoa que nos recebeu foi transferida de setor e não tivemos retorno quanto a nossa solicitação, tampouco o

paradeiro dos documentos que foram deixados com ela, sendo necessário fazer novos contatos e aguardar.

Realizamos diversos contatos através de e-mail e ligações telefônicas, sem obter respostas. Depois de inúmeras tentativas de contato sem sucesso conseguimos fazer com que a pessoa que havia ficado responsável no banco para viabilizar a autorização nos atendesse, porém quando indagada sobre o andamento do processo da autorização a mesma nos pediu para aguardar que dentro de 15 minutos nos retornaria e nunca retornou.

Por fim, o nosso terceiro e último banco que foi o Banco do Brasil, que após diversos contatos sem conseguir localizar o responsável pelo setor de RH, conseguimos o número do telefone da superintendência regional, que prontamente nos forneceu o contato da pessoa responsável pelo setor da Gerência Regional de Pessoas de MT, MS e RO, que logo demonstrou interesse pela nossa pesquisa e se propôs a nos ajudar encaminhando logo a nossa documentação para a diretoria geral do banco, localizada em Brasília.

Ressalta, que, além do projeto, questionários e do termo de consentimento livre e esclarecido, exigiu declaração da instituição de ensino atestando que a pesquisadora estava regularmente matriculada, comprovando o vínculo com a instituição de ensino superior; declaração de compromisso de cessão ao banco de uma cópia do trabalho final elaborado (dissertação); declaração de compromisso da utilização das informações apenas no âmbito do projeto de pesquisa apresentado.

E, somente no dia 22 de março de 2017, recebemos a informação que a nossa pesquisa havia sido autorizada com a condição de não divulgar o nome da instituição bancária colaboradora dessa pesquisa.

A partir desse momento iniciou-se a nossa pesquisa de campo, visitando primeiramente o gestor de cada agência para agendar dia e horário que pudéssemos conversar com as mulheres sobre a pesquisa e aplicar os questionários.

Durante a pesquisa tivemos inúmeras dificuldades, desde a disponibilidade de horários para que o público-alvo pudesse responder ao questionário, até mesmo falta de interesse por parte de algumas mulheres em colaborar com a pesquisa sob a justificativa que não tinham tempo ou que haviam se esquecido de responder.

Apesar de todas as dificuldades enfrentadas, seguimos as lições de Richardson (2012, p.15), quando diz que “os diversos problemas que surgem no

processo de pesquisa não devem desencorajar o principiante, a experiência lhe permitirá enfrentar as dificuldades e obter produtos adequados". O pesquisador pode partir de uma teoria de que pressupostos podem determinar os meios para sua pesquisa.

No entanto, é através da pesquisa que se reconhece o saber acumulado no decorrer da história humana e desperta o interesse em aprofundar as análises e fazer novas descobertas em favor da vida humana.

Nas lições de Chizzotti (2006, p.42):

> O conhecimento não é produto de uma mente singular em momento do tempo, mas a atividade de uma pluralidade de mentes agindo dinamicamente no tempo e no espaço e, deste modo, os fenômenos, os indivíduos concretos e os acontecimentos da história são manifestações finitas e diferenciações de uma realidade única a que se chama de concreto universal.

Assim o conhecimento vem com a experiência, pois só com a experiência é que aprendemos a lidar e a não cometer erros. Antes de falar sobre um objeto, é necessário examiná-lo com exatidão, visto que qualquer explicação ou interpretação deve ser precedida de uma observação e de uma descrição exata do objeto, devemos aprender com um olhar penetrante para descrever com exatidão os fenômenos.

CAPÍTULO III

3 DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES: MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BANCÁRIO

“Eu sou aquela mulher que fez a escalada da montanha da vida, removendo pedras e plantando flores”.

(Cora Coralina)

3.1 A inserção da mulher no setor bancário

As mulheres ao longo da história tiveram grandes conquistas e fizeram transformações importantes nos mais diversos campos de atuação feminina, as principais ocorreram dentro da própria sociedade, onde passaram a ocupar lugar de destaque. A mulher deixou de ser subordinada apenas a tarefas consideradas domésticas para assumir cargos políticos, e em empresas nas mais diversas profissões, buscando o direito de trabalhar e ter a sua independência econômica e financeira.

As lutas feministas contribuíram muito para as conquistas das mulheres, no sentido de mostrar a importância do seu papel na sociedade, principalmente para a reprodução do capitalismo.

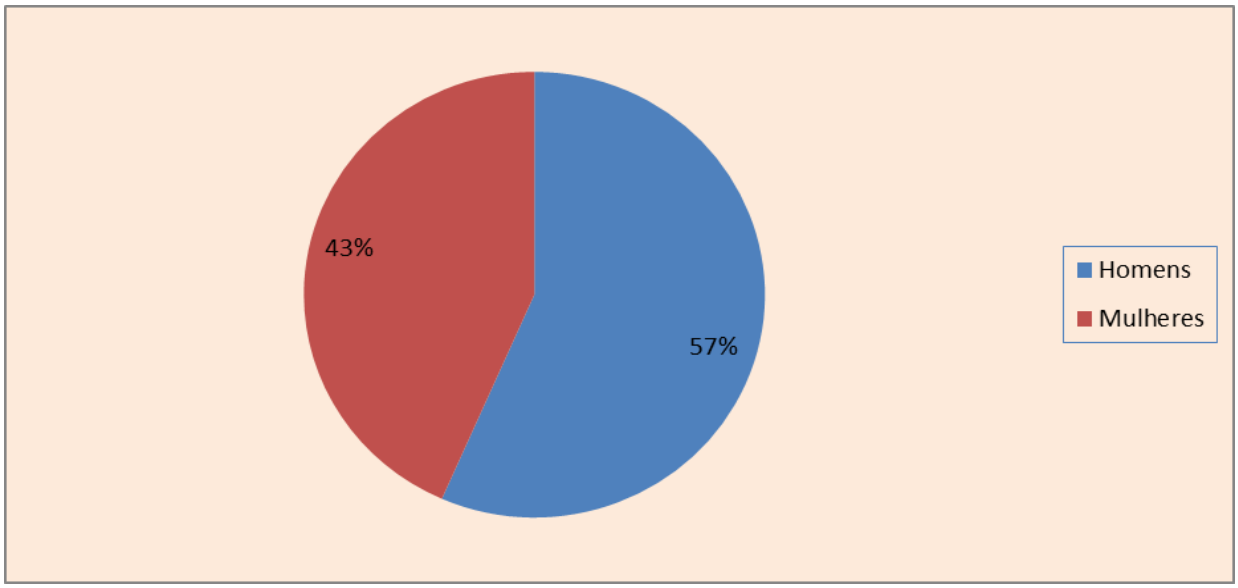
No setor bancário, a entrada das mulheres ocorreu a partir de 1960, devido às mudanças políticas e econômicas. A automação e implantação de novos processos deram espaço para as mulheres, que, por sua vez, executavam tarefas mais manuais. Foi com a adaptação da mulher às exigências capitalistas que ela conquistou uma maior participação na produção e na economia.

No Brasil, as mulheres ocupam 48,7% das vagas no setor bancário. São 249.779 mulheres empregadas, segundo os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, enquanto os homens ocupam 263.056 vagas, totalizando 51,3% da categoria (RAIS, 2013). Há uma proporção muito maior de mulheres empregadas no setor bancário do que em outros subsetores do setor terciário. Por esta razão, o setor bancário tem sido chamado, em alguns países, de “gueto de gueto rosa”.

Nos bancos públicos e de economia mista, o ingresso de empregados se dá através de concurso público, o que parece impedir, *a priori,* a discriminação de gênero ou etnia. Com advento da Lei nº 5.473/1968, a mulher ganha mais autonomia para concorrer uma vaga de emprego no mercado de trabalho em decorrência da proibição legal a atos discriminatórios entre brasileiros de ambos os sexos.

A pesquisa realizada no banco de economia mista na cidade de Porto Velho/RO revelou que 43% do total de trabalhadores são mulheres e 57% são homens. Conforme pode ser verificado no gráfico 01, a presença da mulher nesse segmento da economia ainda é menor se comparada à presença masculina.

Gráfico 1 - Categoria bancária segundo o sexo - Porto Velho/RO



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Estes números mostram uma mudança no perfil da categoria bancária em relação ao gênero se comparada à década de 60, onde a presença das mulheres era pouco significativa. Os modelos hoje de organizações sociais encontram-se menos masculinizados e a passos lentos vêm contribuindo para feminização de vários setores da sociedade, entre eles, o bancário.

A tecnologia introduzida nas organizações financeiras interfere de inúmeras formas nos processos de trabalho e requer um trabalhador com capacidade e qualificações distintas. A introdução de novas tecnologias revela uma mudança considerável no perfil da categoria bancária. As mudanças constantes e as reestruturações das organizações determinam novas relações de poder assim como novas formas de conflitos e de resistências.

Frente aos dados coletados, torna-se então relevante a indagação quanto à feminização de alguns postos de trabalho, o que significa uma mudança nas relações de gênero no mundo do trabalho.

Nesse contexto, considerando que no setor bancário há um aumento expressivo da participação feminina, as análises sobre os impactos da divisão sexual do trabalho, principalmente quando se trata das relações de gênero, se faz necessário.

> Os novos conflitos no interior das relações de produção e da sociedade se intensificam, mostrando a necessidade de ampliar os horizontes das análises, além das posições dualistas tradicionais embasadas na categoria

> classes sociais. As questões étnicas, os conflitos raciais e de gênero são exemplos que se expressam cotidianamente, de diferentes formas, em diferentes contextos sociais (SEGNINE, 1998, p.15).

As análises dentro desse contexto procuram compreender as formas de dominação e exploração da força de trabalho feminina e as diversas formas de discriminação, embasada na realidade feminina em uma sociedade capitalista.

Apesar das muitas conquistas realizadas pelas mulheres e do amparo legal, ainda existem paradigmas que precisam ser quebrados, padrões a serem rompidos se comparado com a dominação masculina nos diversos campos, tanto produtivo quanto reprodutivo. Os conflitos existentes entre homens e mulheres nas relações de trabalho, o discurso machista e preconceituoso tenta colocar a mulher como a eterna dominada e submissa.

Por estas e outras razões, torna-se necessário analisar as formas de inserção da mulher no setor bancário destacando as relações de gênero, pois as desigualdades presentes nesse segmento da economia são regidas pelo valor de troca.

3.2 O lugar da mulher no banco

Como já vimos anteriormente o ingresso na carreira nos bancos públicos e de economia mista se dá através de concursos públicos. O trabalhador concursado goza de um conjunto de direitos obtidos através de lutas políticas e sindicais referentes à categoria como um todo ou através de lutas específicas do coletivo de trabalhadores do próprio banco em diferentes momentos.

Os bancários gozam de tratamento especial previsto nos artigos 224 a 226 da CLT. A execução das suas atividades possui aspectos peculiares quanto à natureza e à responsabilidade, as quais os colocam como sujeitos de um contrato especial de trabalho.

Na área trabalhista, cada categoria de empregados possui suas particularidades, pois não só a lei define as regras do contrato de trabalho, como também o fazem as convenções coletivas de trabalho.

A Constituição de 1988 determina que os servidores de empresas com sociedade de economia mista sejam dispensados o mesmo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que contempla os empregados de empresas privadas,

salvo algumas exceções impostas pela própria Constituição Federal, como, por exemplo, a exigência de concurso público como requisito para ingresso e a vedação de acumulação de cargo, emprego ou função pública.

Dentre as categorias que apresentam mais peculiaridades de caráter trabalhista está a categoria dos bancários, razão pela qual nesse estudo as mulheres trabalhadoras serão chamadas em muitos pontos ao longo do texto de bancárias.

Mesmo com direito a participar do concurso para ingressar, verificamos que nas agências pesquisadas na cidade de Porto Velho os cargos considerados de maior importância, como gerente geral, são ocupados na maioria por homens. Percebeu-se que nas agências ficaram reservados às mulheres os cargos de atendentes e escriturárias, caixas, gerente de relacionamento, entre outros relacionados a atendimento geral.

Segundo a tabela abaixo, foi traçada a caracterização das profissionais entrevistadas que contribuíram para este trabalho.

Tabela 2 - Caracterização dos profissionais que contribuíram no acréscimo da pesquisa

Cargo/ função	**Idade**	**Estado Civil**	**Escolaridade**	**Cor da pele**	**Renda familiar das bancárias**
Gerente Geral	40	Casada	Especialização	Branca	De 10 a 15 salários mínimos
	46	Casada	Superior Completo	Negra	Não Declarou
Supervisora de Atendimento	34	Casada	Especialização	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	40	Casada	Superior Completo	Negra	De 2 a 5 salários mínimos
Escriturária	37	Casada	Superior Completo	Branca	De 20 a 40 salários mínimos
	34	Solteira	Especialização	Não declarada	De 2 a 5 salários mínimos
	30	Casada	Superior Completo	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	37	Casada	Superior Completo	Branca	De 2 a 5 salários

					mínimos
	23	Casada	Superior Completo	Parda	De 2 a 5 salários mínimos
	33	Casada	Superior Completo	Parda	De 10 a 15 salários mínimos
	55	Casada	Especialização	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	23	Solteira	Superior Completo	Branca	De 2 a 5 salários mínimos
	38	Casada	Superior Completo	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	32	União Estável	Superior Completo	Branca	De 1 a 2 salários mínimos
	42	Casada	Especialização	Parda	De 5 a 10 salários mínimos
	36	Casada	Especialização	Branca	De 15 a 20 salários mínimos
	39	União Estável	Superior Completo	Parda	De 15 a 20 salários mínimos
Gerente de relacionamento	41	Casada	Superior Completo	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	45	Casada	Superior Completo	Branca	De 10 a 15 salários mínimos
	28	Casada	Superior Completo	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	33	Casada	Superior Completo	Pardo	De 10 a 15 salários mínimos
	49	Casada	Superior Completo	Negra	De 2 a 5 salários mínimos
	28	Casada	Superior Completo	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	59	Casada	Superior Completo	Negra	De 5 a 10 salários mínimos
	45	Casada	Superior Completo	Branca	De 20 a 40 salários mínimos

	46	Casada	Especialização	Branca	De 15 a 20 salários mínimos
	34	União Estável	Superior Completo	Parda	De 15 a 20 salários mínimos
	31	União Estável	Especialização	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	48	Casada	Especialização	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	51	Casada	Especialização	Parda	De 20 a 40 salários mínimos
	34	Casada	Superior Completo	Branca	De 10 a 15 salários mínimos
	32	Casada	Especialização	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	46	União estável	Superior Completo	Parda	De 5 a 10 salários mínimos
	34	Casada	Especialização	Parda	De 5 a 10 salários mínimos
Assistente	40	Casada	Especialização	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	40	Casada	Superior Completo	Parda	De 2 a 5 salários mínimos
	39	Casada	Superior Completo	Branca	De 5 a 10 salários mínimos
	30	União estável	Superior Completo	Parda	De 2 a 5 salários mínimos
	38	Casada	Superior Completo	Parda	De 10 a 15 salários mínimos
Caixa	41	Casada	Superior Completo	Parda	De 2 a 5 salários mínimos
	48	Casada	Superior Completo	Branca	De 2 a 5 salários mínimos

Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

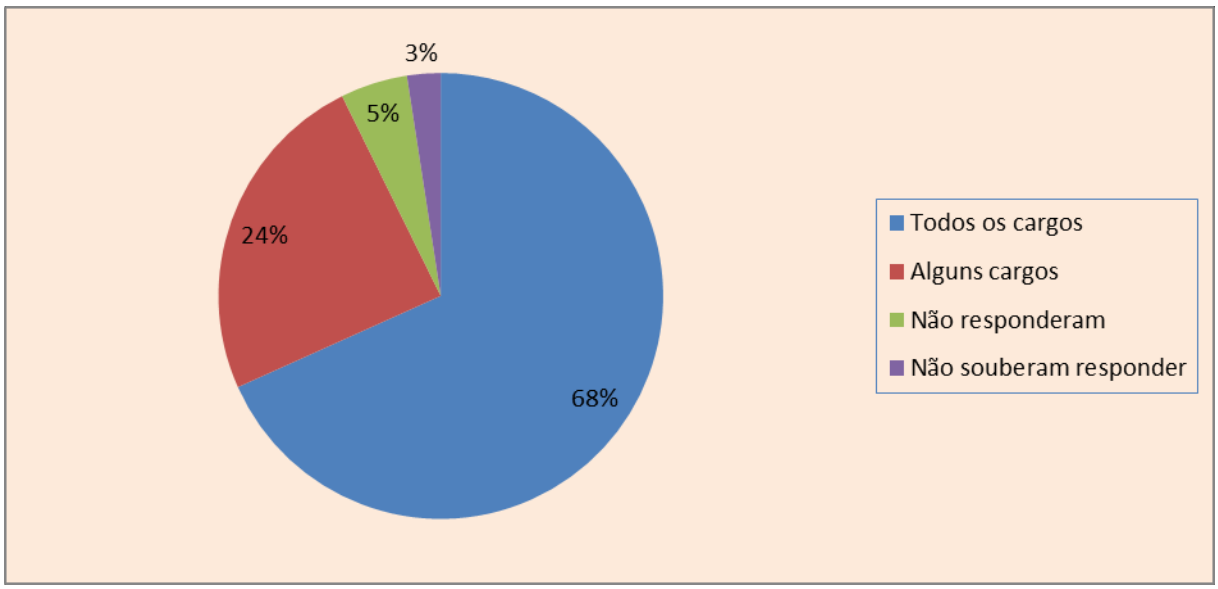
Os dados da tabela acima revelam que as profissionais encontram-se diretamente ligadas à atividade bancária possibilitando um maior conhecimento e envolvimento com o trabalho.

A pesquisa confirma as observações de que as mulheres estão ascendendo no banco, mas não para cargos de direção, onde realmente decide, onde o papel é mais importante para o banco. O número maior de mulheres nas agências está nos cargos que não exigem muito o poder de decisão e sem muita possibilidade de ascender. As tarefas realizadas pelas mulheres, na sua grande maioria, não implicam um alto poder de comando e de decisão em decorrência dos seus conteúdos. No entanto, exigem um alto grau de atenção e responsabilidade.

Observa-se que as mulheres enfrentam dificuldades para ascender a cargos de direção nas agências como veremos mais adiante, quando exploraremos mais a questão sobre as dificuldades enfrentadas pelas bancárias para ascensão de cargos.

Uma das questões solicitava que as respondentes descrevessem qual o lugar que as mulheres ocupavam no banco com relação aos cargos ocupados por elas. Com relação ao lugar em que as mulheres ocupam no banco, 68% disseram que as mulheres podem ocupar todos os cargos, 24% podem ocupar alguns cargos, ou seja, podem chegar até a gerência, média 5%. Não responderam e 3% não souberam responder. Conforme se pode verificar no gráfico 2.

Gráfico 2 - O lugar que as mulheres ocupam no banco



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

É certo que as mulheres podem ocupar todos os cargos, porém a realidade é bem diferente dos dados apresentados, quando se trata de cargos mais elevados nas agências os homens ocupam 75%, enquanto as mulheres ocupam 25%. Dito de outra forma, as mulheres encontram-se nos níveis hierárquicos inferiores no banco.

A maioria das mulheres está inserida, sobretudo, nos níveis inferiores da hierarquia bancária, no entanto, são portadoras de um nível de escolaridade bastante elevado. O nível de escolaridade mínima requerida para ingressar no banco é o segundo grau completo, todavia 100% das entrevistadas são portadoras de diploma de terceiro grau completo.

Porém, ao ser realizado um recorte analítico de sexo verifica-se que o nível de escolaridade das mulheres se eleva, mas não é condição para a elevação de cargos. No entanto, para as promoções em carreiras, sobretudo para as funções de gerente geral ou outros cargos de direção, ser portador de diploma de terceiro grau é compreendido como desejável, mas não constitui uma exigência fundamental como podemos observar nos relatos descritos nas entrevistas quando perguntamos sobre as condições de trabalho e promoção entre os gêneros que serão analisados com mais profundidade no decorrer deste trabalho.

Observa-se que o recorte analítico de gênero no trabalho bancário evidencia de fato uma contradição, o que indica a relevância da abordagem, pois além da escolaridade elevada e do conhecimento técnico as mulheres ocupam mais os postos de trabalho com menor prestigio, ou seja, os cargos que estão abaixo da gerencia geral na hierarquia bancária. Isso porque o nível de escolaridade maior entre as mulheres significa, inversamente, níveis hierárquicos inferiores aos seus companheiros de trabalho em decorrência das tramas sociais que impedem a igualdade de oportunidades para ambos os sexos.

A forma predominante no trabalho das mulheres nas agências revela especificidades no uso da força de trabalho feminino. O lugar ocupado pelas mulheres, sobretudo, são os postos de trabalho relacionados às operações simplificadas e repetitivas que os sistemas informatizados passaram a demandar, realizando tarefas referentes à retaguarda ou apoio às funções de atendimentos.

3.3 Caracterização social da mulher bancária

O conjunto inicial das questões relativas à caracterização social da mulher bancária entrevistada abrange cinco momentos importantes: a autoidentificação segundo seu estado civil, idade, raça/cor de pele; sua formação educativo-profissional; e, por fim, a sua renda familiar.

Na tabela abaixo foi traçada a autoidentificação das profissionais entrevistadas, como contribuíram com a pesquisa segundo seu estado civil e idade, mostrando o perfil da mulher que trabalha na instituição bancária.

Tabela 3 - Estado civil e faixa etária de idade

Total	5	21	15
FAIXA ETÁRIA DE IDADE			
ESTADO CIVIL	**23 A 30 ANOS**	**31 A 40 ANOS**	**41 A 56 ANOS**
Casada	3	16	13
União Estável	1	4	2
Solteira	1	1	0

Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Na tabela acima é possível verificar a quantidade de mulheres nas diferentes faixas de acordo com o estado civil e a faixa etária de idade, percebe-se que em todas as faixas a maior parte das mulheres são casadas.

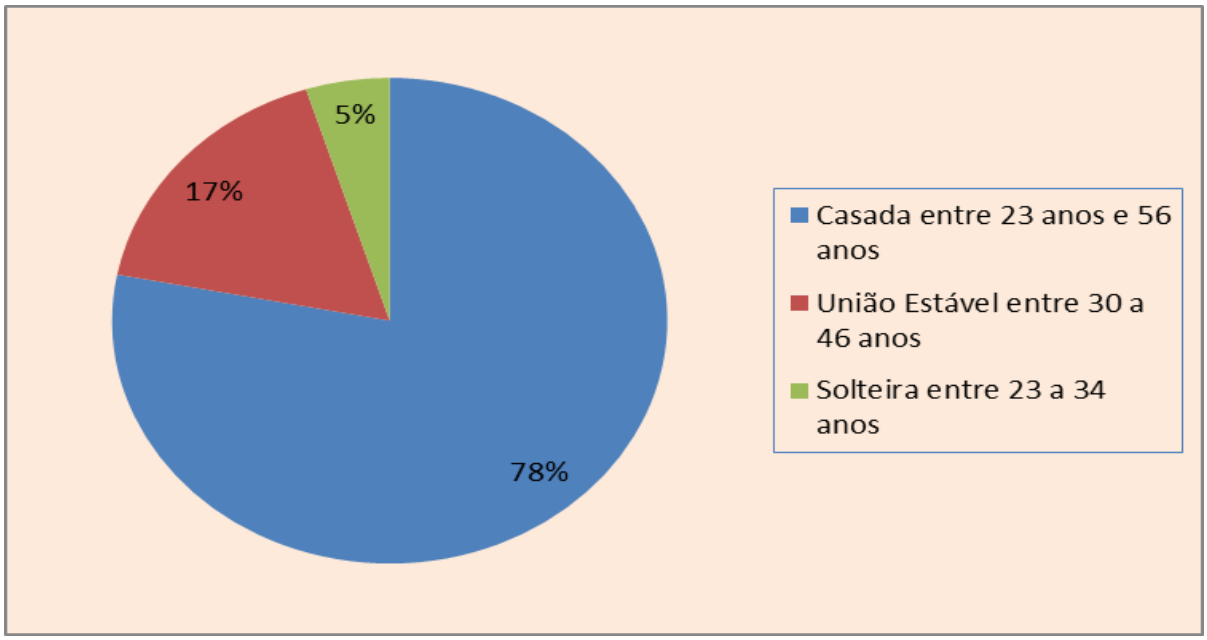
O que chama a atenção é a quantidade de mulheres bancárias com mais de 30 anos, o que leva a crer que isso se dá pelo fato da inserção dos empregados nos bancos de economia mista ser só por meio de concursos públicos, apesar dos empregados públicos não fazerem jus à estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

Em atenção aos princípios da impessoalidade e isonomia que regem a admissão por concurso público a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, ou seja, para a dispensa sem justa causa de empregado de empresa de economia mista deve ser analisado cada caso.

A pesquisa também buscou comparar o estado civil com sua faixa etária. No gráfico 3, é possível perceber que mais da metade das mulheres entrevistadas, ou

seja, 78% são casadas e tem entre 28 anos e 56 anos, 17% declararam união estável e tem entre 30 a 46 anos e apenas 5% das entrevistadas são solteiras e têm entre 23 a 34 anos.

Gráfico 3 - Distribuição percentual de mulheres por estado civil e idade



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Comparando o estado civil entre as bancárias é possível perceber que, apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que antes era predominantemente masculina, permanece o instituto do casamento pela maioria das mulheres. Hoje o perfil das mulheres é muito diferente do começo do século, mas se verifica a manutenção de laços afetivos pelo casamento.

É imperioso ainda verificar que há uma tendência para a valorização do afeto nas relações familiares pelo casamento para a constituição de uma família. A vida aos pares é um fato natural, em que os indivíduos se unem por uma química biológica, a família é um agrupamento informal de formação espontânea no meio social, formada por laços afetivos de carinho, de amor.

A necessidade em manter vínculos afetivos não é uma prerrogativa da espécie humana. O acasalamento sempre existiu entre os seres vivos, seja em decorrência do instinto de perpetuação da espécie, seja pela verdadeira aversão que todos têm à solidão (DIAS, 2005, p.29).

Ainda que a valorização do afeto nas relações familiares não se limita apenas ao momento de celebração do matrimônio, o casamento perdura por toda a relação.

Quanto ao elevado número de mulheres com mais de 30 anos na instituição bancária se dá pelo seu ingresso ser por via de concurso público. Isso implica dizer que pelo fato de seu empregador ser a administração pública essa relação deverá atender aos princípios da legalidade, moralidade e impessoalidade.

A extinção de contratos de trabalho, por demissão, dos empregados públicos deve ser sempre pautada em elementos de convicção que permitam a aplicação da melhor decisão ao caso concreto, para preservação do interesse público. Assim, a demissão de um empregado público deve ser motivada.

Apesar de não ter direito à estabilidade, o empregado público conquista a segurança de não ser infundadamente demitido, o que não acontece nas empresas privadas, em que o empregado pode ser demitido apenas por vontade de seu empregador.

3.3.1 Raça/cor de pele

Os modelos de organizações hoje se encontram menos masculinizados, o que têm contribuído para uma feminização de vários setores da sociedade, entre eles o bancário que vem permitindo cada vez mais o ingresso de mulheres.

A entrada das mulheres no setor bancário ocorreu de forma mais intensa a partir da década de 60, já salientadas em momentos anteriores, em decorrência de algumas mudanças políticas e econômicas que de certa forma modificaram a estrutura e o modo de organização do setor financeiro.

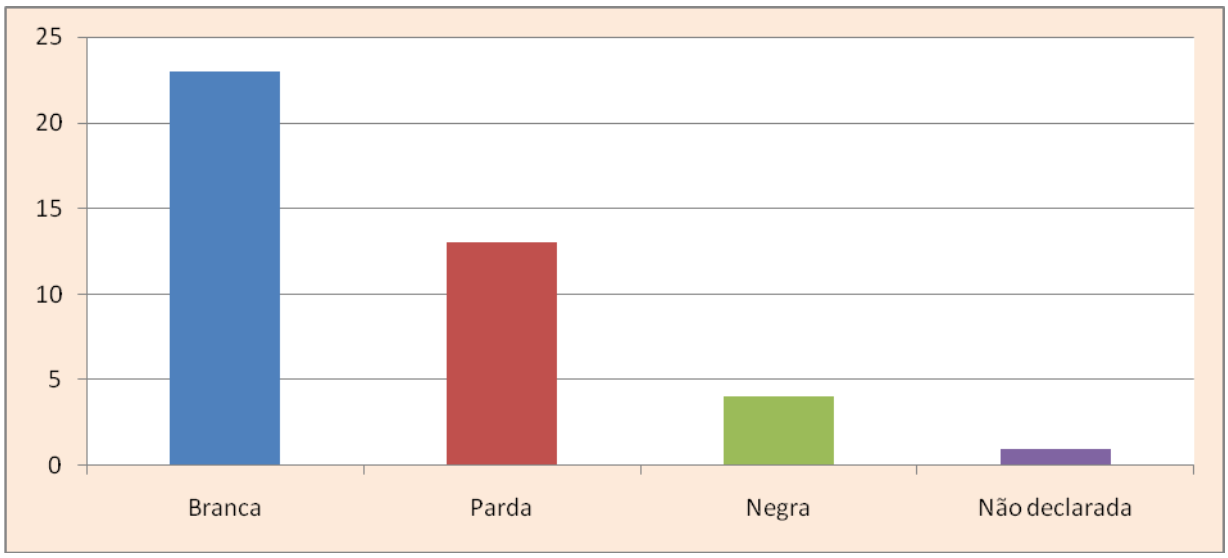
A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado, entre elas as negras e pardas vêm crescendo gradativamente, mas estas ainda sofrem uma série de desigualdades como, por exemplo, quando analisamos o quantitativo de mulheres bancárias por cor estas ficam abaixo.Observa-se através dos dados que o peso do racismo e as intensas desigualdades raciais ainda permanecem enraizados na sociedade, onde deixa a população negra em posições mais desprotegidas e mais precárias.

Percebe-se que as mulheres negras continuam em desvantagens e sofrem dupla discriminação quando se refere a gênero e raça no mercado de trabalho, e nos bancos a situação não é diferente, dificilmente elas ocupam cargos de chefia.

Com relação à cor declarada entre as bancárias participantes da pesquisa, 56% das entrevistadas se autodeclaram branca, 36% parda, 10% negras e 2% não

declararam. O gráfico 4, apresenta de forma clara como estão distribuídos os números de mulheres nas agências pesquisadas segundo a cor declarada.

Gráfico 4 - Distribuição por cor declarada no banco



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Com relação aos indicadores internos de diversidade no banco, o registro da presença de mulheres negras em todas as funções é quase imperceptível.

Tabela 4 - Distribuição de diversidade no banco

Cargo	Branca	Parda	Negra	Não declarada
Gerente Geral	1	0	1	0
Supervisora de Atendimento	1	0	1	0
Escriturária	8	4	0	1
Gerente de Relacionamento	10	5	2	0
Atendente	2	3	0	0
Caixa	1	1	0	0

Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Percebe-se pelas análises das desigualdades, considerando a equiparação de emprego no mercado de trabalho entre homens e mulheres, pode ser evidenciada com muito mais eminência quando relaciona a mulher negra. O preconceito contra o negro possui raízes na escravidão, apesar de ter sido abolida

há mais de um século o cenário da desigualdade ainda está presente nas relações sociais e de emprego.

As mulheres negras arcam com todo o peso da discriminação de cor e de gênero e ainda mais um pouco, sofrendo a discriminação setorial-regional-ocupacional que os homens da mesma cor e a discriminação salarial das brancas do mesmo gênero (SOARES, 2000).

A Lei 12.990/14, no seu art. 1º, dispõe sobre a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para negros e pardos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

A lei vem trazendo consigo um modelo de implantação que busca amenizar desigualdades sociais, econômicas e educacionais entre raças. No entanto, a mulher negra ainda é a minoria nos empregos públicos, pois além de haver um diferencial de raça e gênero a combinação destes atributos leva a mulher negra a uma considerável desvantagem no que diz respeito a sua inserção no mercado de trabalho.

É possível inferir a partir dos dados analisados que, apesar do crescimento das taxas de escolaridade, as mulheres negras ainda apresentam taxas menores do que as mulheres brancas e pardas no setor bancário. Os dados mostram situações desfavoráveis na obtenção de trabalho para as negras em relação à população feminina não-negra, mesmo tendo estas idênticos graus de escolaridade.

3.3.2 Escolaridade da mulher no trabalho bancário

A qualificação das mulheres merece uma atenção especial, uma vez que o conteúdo do trabalho bancário torna-se menos complexo em virtude da padronização das tarefas, as atividades de vendas e rentabilização dos clientes exigem bancários preparados.

As mulheres, de modo geral, estão se qualificando mais que os homens, a elevação dos níveis de escolaridade das mulheres tem contribuído para a elevação das suas conquistas e se destacando mais por sua diversidade e processos multifuncionais.

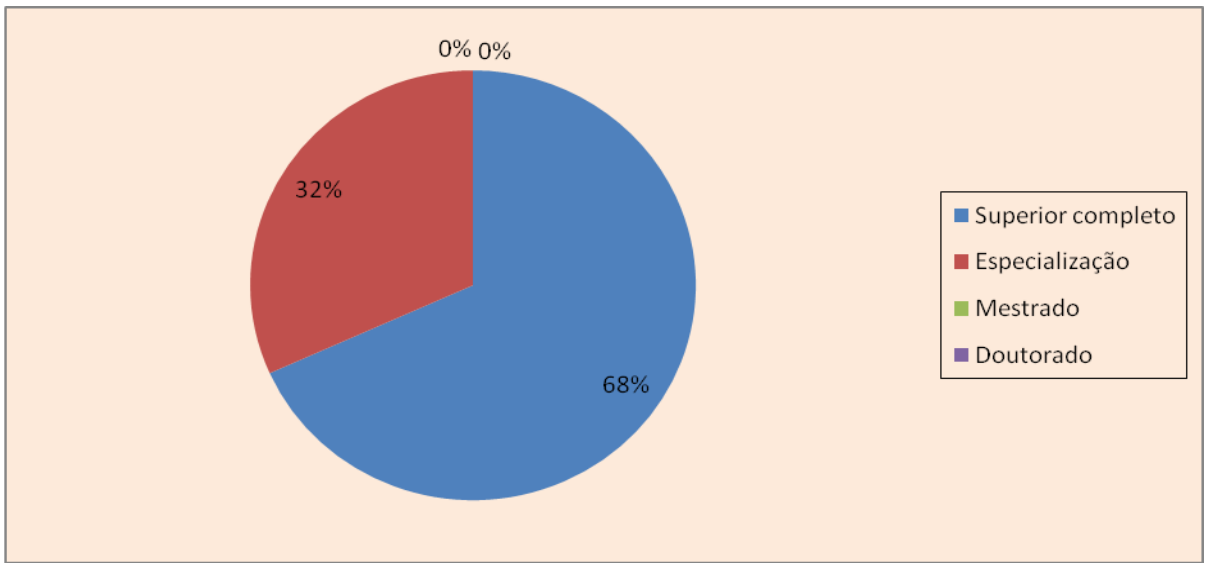
De acordo com levantamento do Dieese (2012), as mulheres que trabalham nos bancos têm maior escolarização do que os homens: 71,67% das bancárias têm curso superior completo contra 66,52% dos trabalhadores do sexo masculino.

O crescimento nos índices de escolaridade das mulheres de modo geral tem possibilitado a elas maiores oportunidades de trabalho, principalmente quando se trata das atividades relacionadas a serviços. Cada vez mais elas estão se destacando por apresentarem índices elevados na educação.

Com as mudanças tecnológicas ocorridas no setor financeiro e com o crescimento da demanda de serviços bancários surgiu uma preocupação com um atendimento de qualidade, o setor bancário passou a exigir profissionais mais qualificados, sendo esse um dos fatores responsáveis pelo estímulo da presença feminina nos bancos (COLOMBI, 2012).

O nível de escolaridade tem facilitado a entrada da mulher no mercado de trabalho e com isso consolidado padrões menos prejudiciais, porém, ainda há muito preconceito, o que dificulta ascensão profissional das mulheres a cargos de maior "prestígio". Comparando-se a escolaridade das mulheres nas oito agências pesquisadas no município de Porto Velho, conforme apresenta o gráfico 5, é possível perceber que 68% das entrevistadas possuem nível superior completo e 32% são especialistas. O ponto que chama bastante atenção é que grande parte delas não continuou a estudar.

Gráfico 5 - Participação (%) de mulheres no setor bancário, por grau de instrução



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Na distribuição por grau de escolaridade, observa-se que as mulheres superam a porcentagem na faixa “Educação Superior Completa” e estão menos concentradas nas faixas até “Especialização em áreas diversas”. Contudo, nenhuma mulher apresentou pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado.

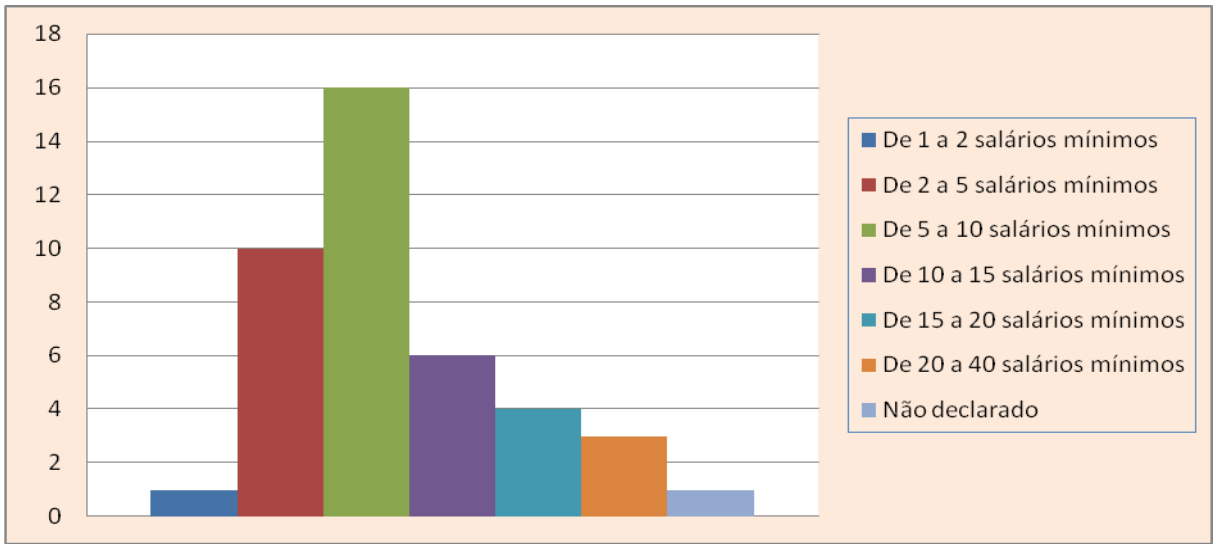
Percebeu-se que mesmo as mulheres apresentando um grau de escolaridade mais elevado e preenchendo todos os requisitos exigidos para a ocupação de altos cargos, 95% delas ocupam os postos inferiores na hierarquia bancária, o que reflete uma relação de poder desigual entre homens e mulheres na sociedade.

3.3.3 Renda familiar da mulher no setor bancário

Para a pesquisa o levantamento da renda familiar das bancárias é importante porque as desigualdades salariais entre os sexos persistem nos espaços ocupados por homens e mulheres.

Os dados levantados pelo questionário sobre a renda familiar das bancárias correspondem apenas a renda das mulheres e não incluí a renda do cônjuge. A gráfico 6, mostra que 39% das bancárias ganham entre 5 a 10 salários mínimos, 24% entre 2 a 5 salários mínimos, 15% entre 10 a 15 salários mínimos, 10% entre 15 a 20 salários mínimos, 7% entre 20 a 40 salários mínimos, 3% entre 1 a 2 salários mínimos e 2% não declararam.

Gráfico 6 - Distribuição da renda familiar entre as bancárias pesquisadas nas agências no município de Porto Velho



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Segundo dados do Dieese (2012), as mulheres nas instituições bancárias ganham em média 24,10% a menos que os homens, nos bancos privados, a disparidade de salários entre mulheres e homens é maior.

Os dados apresentados na pesquisa de certa forma contrapõem os dados apresentados pelo Dieese em se tratando da remuneração entre homens e mulheres.

Por se tratar de uma instituição de economia mista o ingresso de funcionários se dá através de concurso público, o que impede a princípio a diferença salarial no momento da contratação entre os gêneros. No entanto, o banco pesquisado possui um Plano de Carreira e Remuneração – PCR, onde são previstas as formas de promoção para os funcionários que são por antiguidade e por mérito.

Assim a remuneração dos empregados está dividida em duas partes. Uma parte, chamada vencimento padrão, que é quase linear e sofre variações relativas ao tempo de serviço. A outra parte são as comissões que variam de acordo com a responsabilidade funcional do empregado.

Não descartamos a possibilidade de haver uma diferença salarial entre homens e mulheres com relação às comissões de acordo com a responsabilidade funcional do empregado, considerando que existem fatores que dificultam a ascensão das mulheres a cargos de maior responsabilidade conforme veremos mais adiante.

3.4 Condições de trabalho e igualdade de promoção entre os gêneros

Historicamente a divisão sexual do trabalho sempre esteve presente nas sociedades. Apesar das transformações ocorridas, das lutas engajadas pelos movimentos femininos ao longo da história as relações hierárquicas estabelecidas entre homens e mulheres no campo do trabalho mantiveram-se e a inserção da mulher no mercado de trabalho não trouxe a tão sonhada igualdade entre os sexos.

Desde o momento em que as mulheres começaram a ingressar no mercado de trabalho têm convivido com alguns problemas que impedem igualdade entre elas, pois existem problemas visíveis como as desigualdades nos planos de carreira, na remuneração e nas oportunidades para a ascensão a cargos mais elevados.

Para entender a reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho bancário, a tabela abaixo apresenta um retrato da realidade, onde é

possível perceber que não são oferecidas a elas as mesmas chances para ocupar os cargos considerados de maior responsabilidade, apesar de algumas mulheres afirmarem ter as mesmas condições de trabalho e igualdade de promoção que os homens.

Tabela 5 - Distribuição do número de mulheres por cargo/função nas agências no município de Porto Velho

CARGO/FUNÇÃO	NÚMERO DE MULHERES NO CARGO
Gerente Geral	2
Gerente de Relacionamento	17
Supervisora de Atendimento	2
Escriturária	13
Assistente	5
Caixa	2

Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

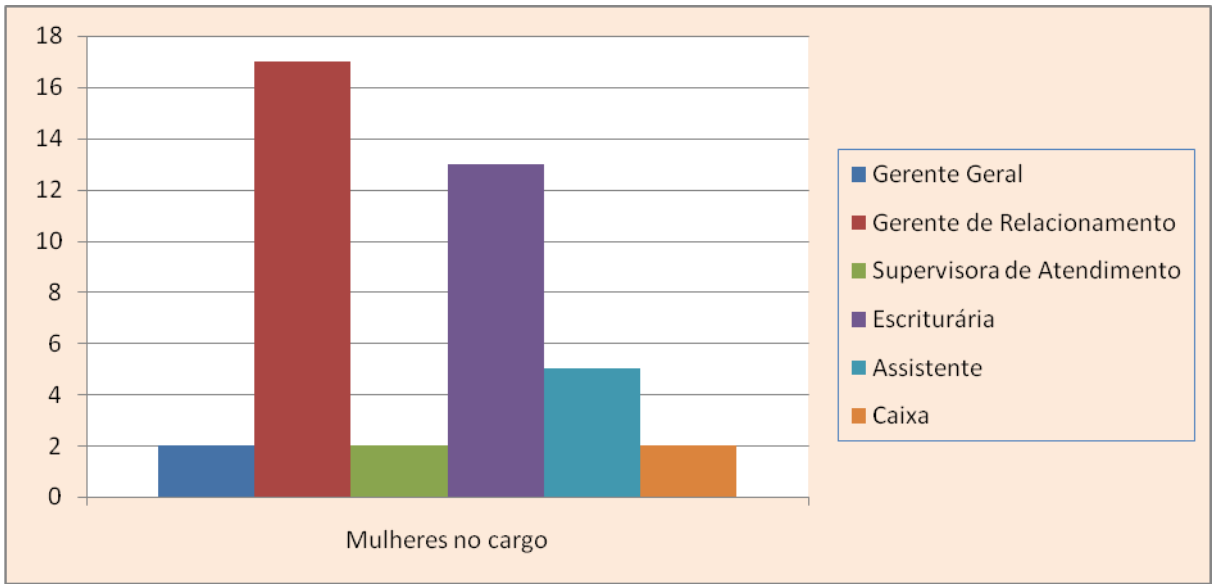
Não se pode negar a existência da desigualdade entre os gêneros para a ascensão de cargos. As mulheres ocupam poucos postos de chefia se comparado aos cargos que são ocupados pelos homens, pois os cargos considerados de maior importância, como de gerente geral, continuam sendo ocupados predominantemente por homens.

Quando comparamos o número de mulheres que trabalham nas agências percebeu-se que apenas 5% delas exercem o cargo de gerente geral, 41% gerentes de relacionamento, 12% assistente e 10% nas funções de supervisão de atendimento e caixa.

É possível observar os dados no gráfico 7. Estes dados demonstram o retrato da desigualdade entre homens e mulheres na ascensão de cargos mais elevados no banco. Entre as oito agências pesquisadas apenas duas são gerenciadas por mulheres, ou seja, ocupando o cargo de gerente geral.

Para as mulheres ficaram reservados os cargos de caixas, atendentes e escriturárias, o cargo mais alto ocupado pela maioria das mulheres participante da pesquisa foi o de gerente de relacionamento. Isso expressa uma contradição de que as mulheres podem ocupar todos os cargos dentro da hierarquia bancária. Evidencia-se assim a desigualdade vivenciada pelas mulheres face as possibilidades masculinas de ascensão hierárquica.

Gráfico 7- Distribuição de mulheres por cargos nas agências do banco no município de Porto Velho



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

É possível perceber que a exclusão da mulher no sentido de conseguir um cargo "melhor" no banco é camuflada, porque o discurso corrente é de que a mulher pode conquistar *"seu espaço, visto que ela é qualificada e pode mostrar competência igual ou superior ao homem".*

Isso pode ser exemplificado na resposta de uma das bancárias quando em uma das questões perguntamos se as condições de trabalho e promoção eram iguais entre os gêneros, ela respondeu da seguinte forma: "Sim, no banco o sistema de concorrência para promoções não identifica os gêneros e sim a pontuação que cada um possui, caso haja preferência por gênero é uma questão pessoal do gestor". (Bancária, 37 anos).

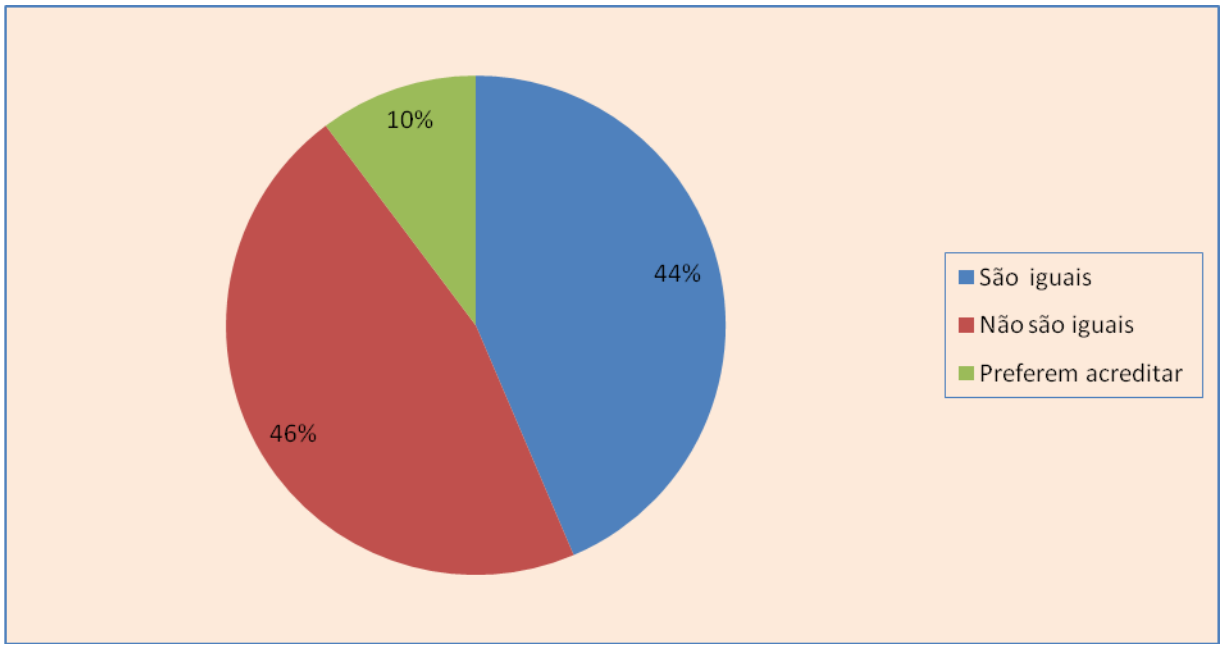
Já outra bancária (23 anos) responde: "Na teoria é o que o banco diz, preconiza que era para ser igual, porém isto nem sempre acontece, variando um pouco de uma região para outra e até mesmo de uma agência para outra".

Sobre a mesma pergunta uma bancária responde: "Gosto de pensar que sim, no entanto, a quem possa argumentar que há uma diferença" (Bancária, 42 anos). Com isso podemos inferir que o sistema de promoção entre os gêneros não é igual quando se trata de ascensão da mulher a cargos mais elevados dentro da hierarquia bancária.

> A diferença de oportunidade entre homens e mulheres é reproduzida nos locais de trabalho, onde são criados cargos e espaços laborais diferenciados, tanto pela remuneração como pela hierarquia na estrutura bancária, que limitam a vida profissional das mulheres e dificultam sua ascensão (JINKINGS, 2002).

Ao perguntarmos se as condições de trabalho e promoção eram iguais entre os gêneros, 46% das bancárias afirmaram que as condições de trabalho e de promoção não são iguais entre os gêneros, 44% acham que são iguais e 10% apenas preferem acreditar que são iguais. Como podemos ver no gráfico 8.

Gráfico 8 - Condições de trabalho e promoção entre os gêneros



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Na teoria do discurso dominante às mulheres também são dadas as chances de ocupar os cargos ditos de “prestígio”, mas na prática, na maioria das vezes, são os homens que conseguem a vaga tão disputada (ARAÚJO**,** 2003). Isso porque em nossa sociedade as mulheres ainda são vistas como pessoas que não inspiram confiança para tomar decisões nem para exercer cargos de poder.

Sobre essas observações é pertinente descrever a resposta de uma das bancárias quando diz que: “A característica no perfil exigido no banco é masculino. A maioria das promoções é necessário ter um perfil mais agressivo, visto com muita facilidade no sexo masculino que passa confiabilidade”. (Bancária, 34 anos).

Segundo outra bancária (32 anos): “Sempre que surge oportunidade de promoção os homens são os primeiros a serem entrevistados, quando existe essa chance”. Quando consideramos as variáveis de sexo com relação às condições de trabalho, podemos observar que são mesmas, mas no que tange as promoções percebe-se que as mulheres são promovidas mais para gerência “média”, já os cargos mais altos como diretoria e gerente geral o sexo masculino prevalece.

Podemos observar tais afirmações no trecho retirado do questionário respondido por uma bancária sobre a igualdade de promoção entre os gêneros. Segundo a respondente: “Ainda existe preconceito por parte de alguns administradores/gestores em relação ao sexo feminino, especialmente quanto ao fato de possível gravidez e jornada reduzida para amamentação”. (Bancária, 39 anos).

Essa realidade pode ser atestada na resposta de outra bancária, onde ela desabafa: “Já deixei de ser promovida sobe a justificativa de que um homem exerceria melhor a função e, detalhe, estava grávida, no nono mês de gravidez”. (Bancária, 36 anos).

É possível notar um avanço significativo da participação feminina em cargos mais qualificados, como de gerente de relacionamento. Contudo, vale ressaltar que essa entrada nos cargos gerenciais se deu acompanhada de uma alteração significativa nessas funções, sofrendo uma descentralização de tarefas, acompanhado de menor poder e autoridade.

As mulheres que trabalham em bancos realizam tarefas específicas, alocadas por uma visão sexista do trabalho. Sendo elas consideradas mais aptas à realização de determinadas tarefas associadas ao atendimento, legitimando a segregação vertical no interior dos bancos, valorizando atributos da natureza feminina, como atenção, sensibilidade, maior disponibilidade para ouvir e a suavidade da voz feminina. Quanto ao sistema para promoção de cargos percebe-se que deixa margem para a desigualdade entre homens e mulheres.

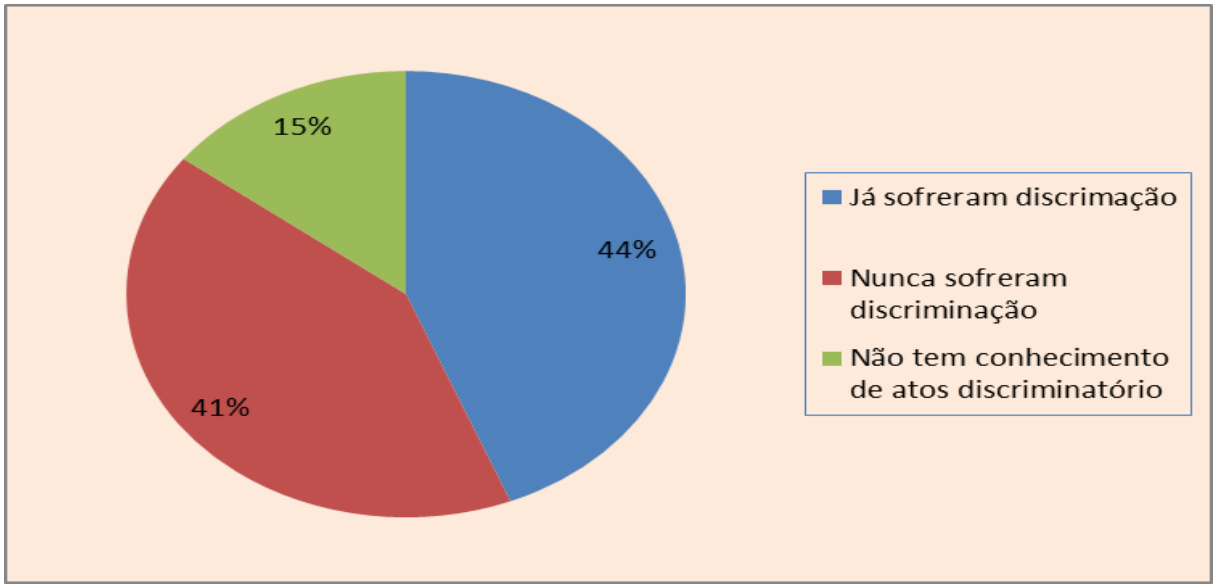
3.5 Discriminação e dificuldade para ascensão na carreira bancária

O trabalho feminino geralmente está voltado para áreas de pouco ou nenhum prestígio social e normalmente estão voltados para a esfera reprodutiva. A

discriminação feminina em razão de sexo ocorre não de maneira ostensiva, mas de forma sutil e quase imperceptível.

Quando perguntamos se as mulheres nos espaços bancários sofriam discriminação, 44% disseram que já sofreram ou presenciaram algum tipo de discriminação, 41% responderam que nunca sofreram discriminação e 15% não tem conhecimento de atos discriminatórios. Como podemos observar no gráfico 9.

Gráfico 9 - Discriminação no espaço bancário



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017)

Quando analisamos as respostas sobre essa questão percebemos que algumas mulheres têm mais dificuldade para perceber quando estão sendo discriminadas pelo fato de ser mulher e acabam por negar os atos discriminatórios que são praticados dentro da instituição.

Um exemplo de como isso acontece pode ser encontrado no relato de uma bancária, que ao descrever uma situação disse que: “Não vejo discriminação, nunca vi em nenhuma agência que trabalhei. O que já vi acontecer é a mulher não ser promovida pelo fato de estar grávida, mas discriminação não”. (Bancária, 37 anos).

Ainda sobre essa questão, uma das bancárias relatou: “Nunca sofri, já aconteceu de sofrer abuso de um ser grosseiro por achar que por ser mulher podem gritar e quando um homem vem baixam o tom de voz, mas não considero preconceito”. (Bancária, 41 anos).

Percebe-se que as mulheres sofrem discriminação, mas tem dificuldade para compreender as diversas formas de discriminação, visto que em alguns casos não é praticada de forma aberta, mas sim velada em decorrência do próprio sistema.

A convenção 111, da OIT de 1958, no seu artigo 1º, nos oferta o conceito de discriminação quando diz que o termo discriminação compreende:

> a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

As práticas de discriminação acarretam uma atribuição arbitrária de traços de inferioridade, baseados em razões que pouco tem a ver com o comportamento real das pessoas ou grupos.

Sobre as práticas discriminatórias no banco, uma bancária relatou: “Algumas vezes acham que não somos capazes de exercer algumas funções. Ainda encontramos homens com dificuldade de aceitar mulheres na gestão. Não aceitam suas orientações e as discriminam”. (Bancária, 46 anos).

Os resultados mostram que as mulheres sofrem discriminação e preconceito também por parte dos clientes tanto do sexo masculino quanto do sexo feminino que em alguns casos não admitem ou gostam serem atendidos por uma mulher, pois preferem tratar de negócios com homens.

Ao ser realizado um recorte analítico das mulheres que sofrem preconceitos por parte de clientes pelo fato serem mulher, verifica-se que 51% das bancárias entrevistadas sofrem ou já sofreram algum tipo de discriminação ou preconceito, 3% nunca sofreu, mas presenciou colegas sendo discriminadas, 44% nunca sofreu preconceito ou foram discriminadas, e 2% deixaram de responder.

A tendência em privilegiar o ponto de vista masculino ou considerá-lo como ser superior nas relações de trabalho tem contribuído para a produção de teorias de que as mulheres não são dotadas de capacidade e que representam seres inferiores nas relações sociais. Essa tendência em considerar a mulher como um ser inferior pode ser observado no relato de uma bancária quando descreve: “(...) muitas vezes os clientes querem se impor mais do nós mulheres. Esse preconceito aumenta

quando se é mais nova. Existem também muita cantada por parte dos clientes". (Bancária, 23 anos).

Já outra bancária desabafa da seguinte forma: "(...) percebo que quando querem jogar sua raiva por não terem satisfeito seus desejos com o banco e quando quem atende é uma mulher os clientes tem menos respeito, sua raiva é mais explosiva". (Bancária, 41 anos). Percebe-se através desses relatos que mulher nas relações públicas de trabalho é vista como uma mulher comum que pertence a todos, não célebre, não ilustre, não investida de poder e que podem ser desrespeitadas pelo simples fato de serem mulheres.

Ainda sobre a questão relativa a preconceito e discriminação, um ponto que chamou a nossa atenção são as dificuldades enfrentadas por elas, quando diz respeito à maternidade muitas mulheres revelaram que quando engravidam são discriminadas por terem que se ausentar por alguns meses.

Para Lima (1997, p.34), no sentido contemporâneo mais comum, tanto na linguagem corrente como nas ciências sociais a discriminação denota o tratamento desfavorável dado, arbitrariamente, a certas categorias de pessoas. Isso significa uma forma de controle social que serve unicamente para manter a distância social entre duas ou mais categorias ou grupos através de um conjunto de práticas que são aplicadas por sistemas de controles sociais.

Além da discriminação essas mulheres também enfrentam dificuldades para ascender na carreira, relatando que em alguns casos prevalece a indicação e em outros a dificuldade para conciliar a carreira com a vida familiar, visto que em alguns casos é necessário mudar de cidade. Podemos observar essas dificuldades no trecho retirado da entrevista realizada com uma bancária. Segundo a entrevistada: "No banco é necessário abrir mão da família para fazer carreira aí está a dificuldade. Você ter que escolher entre a carreira e vida familiar". (Bancária, 40 anos).

A maternidade e os cuidados com a família aparecem como um fator preponderante que tem dificultado a promoção das mulheres, como pode ser observado na resposta de uma bancária ao afirmar: "(...) a mulher não tem a disponibilidade requerida para assumir cargos de confiança que exija mudança de cidade, a cada dois anos, por exemplo, quase sempre ela pensa nos filhos e no esposo". (Bancária, 46 anos).

É possível inferir que dupla jornada de trabalho e o compromisso social assumido pelas mulheres, onde ela deve cuidar da família, da casa e da carreira

profissional, dentro de uma mesma jornada diária de trabalho, reproduz uma percepção patriarcal das atribuições ditas femininas, onde o lar é sua responsabilidade.

Quanto às dificuldades para a ascensão na carreira perguntamos se existe preconceito ou dificuldade para as mulheres mostrarem suas capacidades profissionais. Os resultados mostram que para 59% das respondentes não existe preconceito ou dificuldade para mostrar suas capacidades profissionais, 39% responderam que, além do preconceito, enfrentam dificuldade para mostrar suas capacidades profissionais e 2% não responderam.

O cruzamento dos dados relacionado à ascensão na carreira e o preconceito ou dificuldade para mostrar capacidade profissional, percebemos que as mulheres encontram menos dificuldades para mostrar sua capacidade profissional. No entanto, enfrentam dificuldades para ascender na carreira conseguindo mais facilmente até a gerência "média", ou seja, até o cargo de gerente de relacionamento.

Percebemos que o discurso feito por algumas mulheres de que têm as chances de mostrar suas capacidades profissionais retrata o preconceito que ainda prevalece entre homens e mulheres, visto que na prática a elas são reservados os cargos de atendimento ao público, caixa, entre outros que exige delicadeza e sociabilidade, pois são vistas na "sociedade trabalho" como meigas, delicadas para exercer esse tipo de serviço.

Numa linguagem difusamente masculina, ou seja, uma linguagem falocêntrica, segundo Butler (2003, p.28), as mulheres constituem o irrepresentável. Em outras palavras, as mulheres representam o sexo que não pode ser pensado, uma ausência e opacidade linguística.

Essa realidade pode ser observada no trecho retirado de entrevista realizada com uma bancária. "Não basta você ser capaz, é necessário que a mulher se desdobre muito mais para provar que ela é capaz". (Bancária, 32 anos). Já outra bancária (34 anos) descreve: "Apesar de possuir mais cursos (capacitação) muitas vezes são selecionados homens para ascensão".

O certo é que a mulher precisa fazer mais esforço do que o homem para mostrar serviço e vencer o preconceito, mesmo quando tem alta qualificação encontram dificuldades para exercer outros cargos e conseguir uma promoção.

3.6 As práticas discriminatórias e o assédio moral no trabalho bancário

A discriminação é um componente essencial do assédio moral, dificilmente se vê uma discriminação sem ser acompanhada do assédio moral. O assédio moral tem uma direcionalidade e uma intencionalidade, visto que o assediador exerce um poder em relação a alguém que deseja atingir.

A discriminação pode ser considerada direta ou indireta. Na discriminação direta o empregador apenas trata de modo menos desfavorável os membros de um grupo. Já na discriminação indireta não mais se investiga a intenção com que o ato foi praticado e sim o seu efeito e as suas consequências.

As mulheres são mais discriminadas e assediadas do que os homens no mundo do trabalho ou em qualquer outra esfera da vida pública. A discriminação e os assédios contra as mulheres na relação de emprego advêm de um ranço preconceituoso da diferença entre os sexos, visto que a sociedade ainda guarda resquícios históricos da desigualdade contra as mulheres e ideais antigos, o que acaba respingando nas relações de trabalho e gênero.

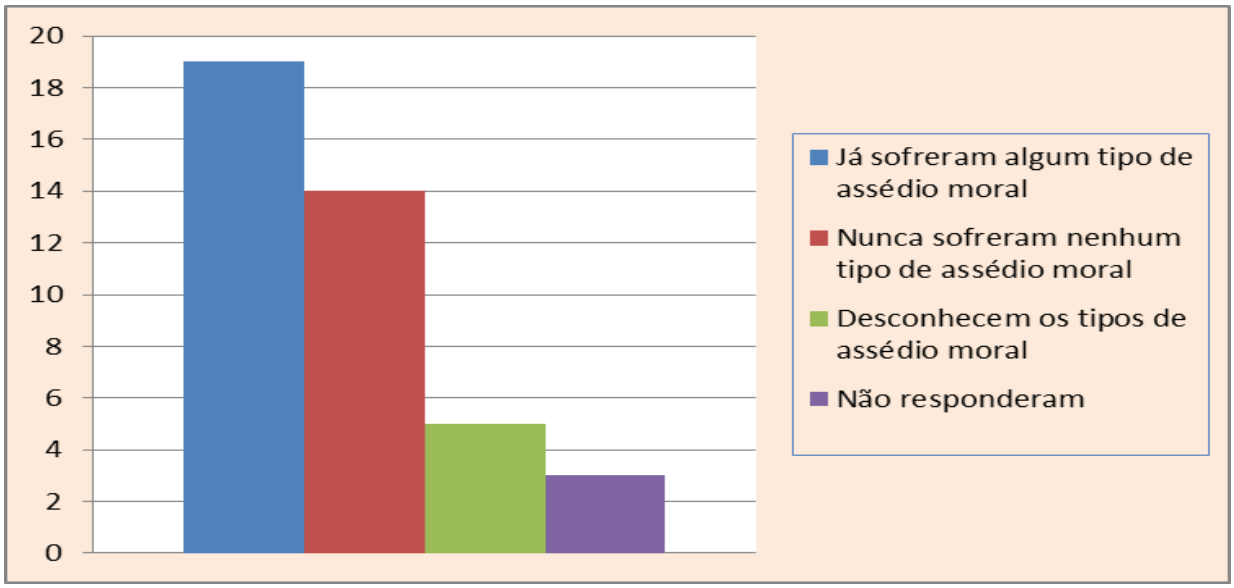
Durante muito tempo as mulheres, na literatura, eram, certamente, uma criação dos homens. Relatadas do ponto de vista do conquistador, que, na maioria das vezes não as via como mulheres, mas como apêndices. (ZIMMERMANN & MEDEIROS, 2004).

Para Hirigoyen (2009, p.99), as mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes.

A discriminação de gênero surge como o pano de fundo para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Frequentemente quem mais sofre com a violência no trabalho são as mulheres, considerando que no mercado de trabalho não se fala em igualdade de gênero, sobretudo quando se sobe na hierarquia.

Quando perguntamos quais os tipos de assédio moral que as mulheres sofrem nos espaços das instituições bancárias, 46% das mulheres responderam que já sofreram algum tipo de assédio moral, 32% disseram que nunca sofreram nenhum tipo de assédio, 12% desconhecem os tipos de assédio que são praticados e 10% não responderam. No gráfico 10, é possível perceber que a maioria das mulheres já sofreu algum tipo de assédio moral, seja na forma vertical ou horizontal.

Gráfico 10 - Estatística sobre assédio moral sofrido pelas mulheres nas agências bancárias no município de Porto Velho/RO



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Segundo levantamento do Ministério Público do Trabalho (2013), as características que tornam o ambiente bancário mais propício à prática de assédio são: burocracia excessiva, forte pressão por produtividade; metas que desconsideram a situação econômica conjuntural/estrutural e baixa importância dada pela empresa à relação profissional/cliente.

A cobrança das metas por si só não pode ser caracterizada como assédio moral, mas os meios em que são propostos para que elas sejam cumpridas ou simplesmente a maneira de como elas são cobradas pelos gestores, uso excessivo do poder e da hierarquia é que podem caracterizar o assédio.

Podemos observar um exemplo de cobrança de meta que pode ser caracterizado como assédio moral no trecho abaixo, retirado de entrevista realizada com uma bancária. “O tempo inteiro tem que provar que tem as mesmas qualidades e competências para atingir metas”. (Bancária, 49 anos).

Percebe-se que no setor bancário o assédio moral acontece mais na forma vertical descendente, onde pressão pode ser vista nesta esfera, pela cobrança repetida da mesma tarefa, ou cobrança pelo cumprimento da mesma meta. Além da cobrança pelo cumprimento de metas, percebe-se a presença de atos praticados por gestores objetivando ridicularizar e humilhar subordinados.

Como podemos observar no relato encontrado em uma das entrevistas. Segundo a entrevistada: “Uma vez um superior me expôs diante de um comitê administrativo me fazendo perguntas que ele já sabia que eu não iria saber, para me humilhar e provar que eu não era capaz”. (Bancária, 46 anos).

Outro fato que chama a atenção é que além do assédio moral as bancárias também sofrem assédio sexual. Podemos observar como isso acontece no trecho retirado de uma das entrevistas.

> “(...) somos assediadas de todas as formas, desde a nossa opção de escolha pela roupa quanto por comentários constrangedores como: ai se eu pego essa aí eu destruo, ou que bunda hein, seu marido passa bem”. (Bancária, 32 anos).

O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição.

Os dados mostram que as mulheres no banco são assediadas de forma diferente, pois além do assédio moral elas sofrem assédio sexual. Apesar dos canais de denúncia existentes no banco, percebe-se que o assédio contra as mulheres é uma prática que está longe de ser combatido.

O mito da igualdade está presente apenas nos discursos sociais que denotam o tratamento diferenciado à mulher, quando na realidade ela continua sendo discriminada e assediada pelo simples fato de ser mulher. O fato das mulheres serem as principais vítimas do assédio está associado à cultura do patriarcado, que coloca a mulher em um patamar de submissão em relação ao homem.

3.7 Equidade de gênero no trabalho bancário

A equidade de gênero é um termo usado quando se refere a um tratamento igual para ambos os sexos, ou seja, dar o tratamento justo a que cada um merece em relação a qualquer tipo de atividade, seja na área social, trabalhista ou em outras oportunidades.

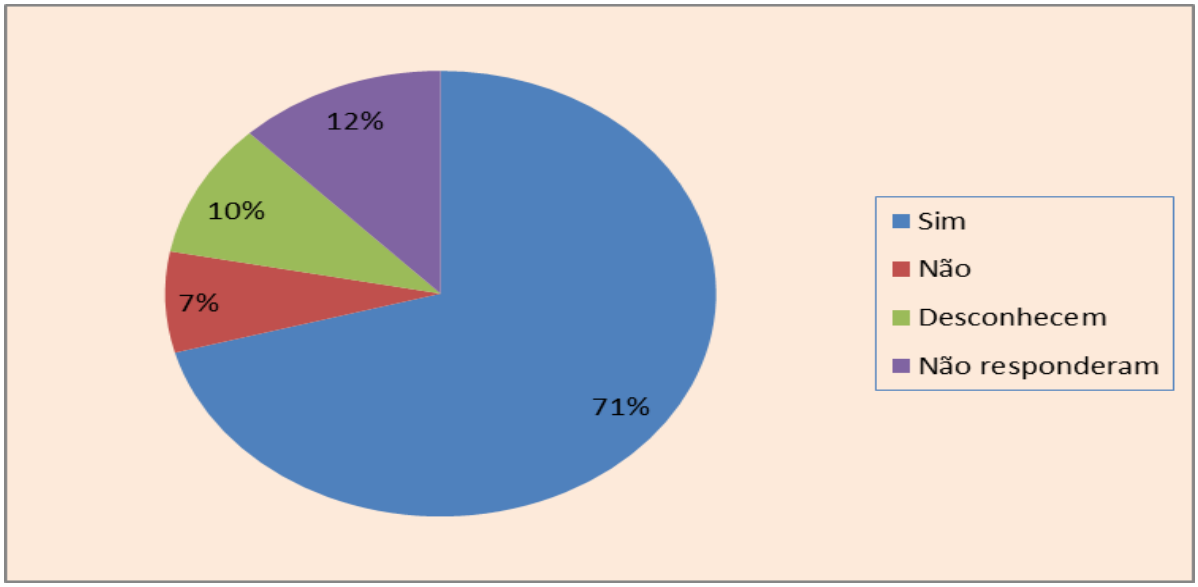
Apesar dos diversos dispositivos de proteção à mulher contidos na legislação, não tem sido suficiente para impedir que as mulheres no mundo do trabalho não sejam tratadas de forma discriminatória e preconceituosa. Os instrumentos

normativos visam garantir às mulheres e aos homens oportunidades e tratamentos iguais, porém existem desigualdades criadas pela sociedade.

A partir desta perspectiva, a equidade de gênero deve ser entendida como um tratamento igual para homens e mulheres, pelo fato de serem iguais perante a lei. No entanto, existem diferenças injustificáveis em muitos aspectos da sociedade que devem ser corrigidos a fim de conseguir um tratamento justo entre os sexos. Durante séculos a religião, a filosofia e outras ciências fizeram acreditar que a desigualdade entre homens e mulheres era um processo natural. Razão pela qual as mulheres ainda são colocadas numa posição de inferioridade em relação aos homens no mundo do trabalho. Muitas vezes a desigualdade é camuflada pelos programas de pró-equidade de gênero, quando na realidade o preconceito e a discriminação existem. As mulheres não ascendem aos postos de poder, o espaço de trabalho é um ambiente pensado para uma vida que não pensa o cotidiano das mulheres.

Com relação à equidade de gênero no banco, uma das perguntas do questionário era se na instituição tinha algum programa de pró-equidade de gênero e como o programa era implementado. Entre as participantes da pesquisa 71% responderam que o banco tem o programa de pró-equidade de gênero, 7% disseram que não, 10% desconhecem a existência do programa e 12% não responderam. Conforme se pode verificar no gráfico 11.

Gráfico 11 - Programa de pró-equidade de gênero no mundo do trabalho



Fonte: Pesquisa de campo, 2017. Organização: MARTA, Marizete Albino (2017).

Contrariamente aos objetivos do programa de pró-equidade de gênero aderido pelo banco, os dados mostram que a maioria das mulheres não tem conhecimento de como o programa é implementado.

Das 71% das entrevistadas que responderam que o banco tem o programa de pró-equidade de gênero, 17% disseram que a implementação se dá pela divulgação na internet e pela realização de cursos que estimulam a autonomia econômica das mulheres e a geração de oportunidades. Isso mostra que o programa de pró-equidade de gênero não é aplicado de fato para diminuir a desigualdade existente entre os pares. O certo é que ele não alcança os objetivos propostos para mudar uma cultura baseada no preconceito, onde existem diferenças no tratamento em diversas áreas da atividade humana.

Segundo as diretrizes do Programa Pró-equidade de Gênero (2005/2010):

> O seu objetivo principal é contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego e para a promoção da equidade no mundo do trabalho, por meio de transformações na cultura organizacional e do desenvolvimento de novas práticas de gestão de pessoas.

A adesão ao programa por parte das empresas é voluntária e não gera obrigações, uma vez que visa contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanênciano emprego.

O Programa Pró-equidade de Gênero é uma iniciativa do Governo Federal, que, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM) e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscritos na Constituição Federal de 1988 e conta, também, com a parceria do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho.

A proposta do Programa Pró-equidade de Gênero está no sentido de incentivar o fortalecimento da capacidade coletiva das organizações de se autoanalisarem e perceber que é necessário promover ações relativas à igualdade de gênero e étnico-racial, bem como estabelecer parâmetros, indicadores e princípios que tratem homens e mulheres de forma igualitária.

Porém, ao ser realizada a análise dos dados que foram levantados na pesquisa percebemos uma realidade contrária aos princípios do programa com relação à equidade de gênero, pois diante dos relatos foram observados tratamentos desiguais entre homens e mulheres, principalmente com relação à ascensão de cargos elevados e questões étnico-raciais.

É interessante observar através dos relatos de algumas mulheres quando afirmam que existem diferenças entre os gêneros, o que desvirtua os princípios da equidade que tende a considerar o homem e a mulher como iguais e detentores de tratamentos justos.

Podemos observar tais afirmações no trecho abaixo, retirado de entrevista realizada com uma bancária. Segundo a entrevistada: “(...) ocorre que pessoas de sexo diferente têm prioridades diferentes, por vezes podem impedir um avanço maior das mulheres em obter cargos de maiores responsabilidade”. (Bancária, 41 anos).

Essas diferenças também podem ser observadas e consideradas como tratamento desigual nas manifestações relacionadas à maternidade, muitas mulheres relataram que a possibilidade de licença-maternidade é um fator analisado por gestores para a promoção de cargos.

A indicação é outro ponto relatado pelas bancárias que prevalece para a ascensão de cargos, afirmam ainda os homens têm sempre a preferência para assumir os cargos de maior responsabilidade no banco. O que contrapõe proposta do plano de ação desenvolvido para possibilitar o enfrentamento dos eventuais problemas apontadospelo banco como:

- Realização de pesquisa e levantamento de dados para diagnosticar causas e/ou possíveis barreiras que interferem no processo de ascensão profissional e que geram reduzida participação de mulheres em comissões mais elevadas na empresa;
- Criação do Programa Ascensão Profissional para a Rede de Agências, sob a temática de Gênero;
- Criação do Programa Ascensão Profissional Executivos, sob a temática de Gênero;
- Divulgação dos indicadores de raça e gênero por área/diretoria, disponibilizando como informação gerencial por meio de sistema eletrônico;

- Criação do Grupo Pró-Equidade de Gênero no banco com integrantes responsáveis pela gestão de cada processo contemplado pelas áreas de incidência definidas pelo Programa – Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional;
- Criação de consulta dos quantitativos de gênero para toda a empresa por meio de sistema corporativo;
- Aprovação da interinidade para as gestoras em licença-maternidade.

Os dados levantados na pesquisa com relação ao Programa Pró-equidade de Gênero apresentam uma realidade bem diferente, considerando que o objetivo do programa é incidir sobre estruturas de organizações sob o ponto de vista da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres.

Apesar da inserção de empregados ser mediante a aprovação em concursos públicos, os dados estatísticos mostram que as mulheres ainda são minoria quando comparados ao quantitativo de homens. Esse número cai mais em se tratando da diversidade, a presença de mulheres negras é quase imperceptível. Outro ponto relacionado à equidade de gênero observado na pesquisa diz respeito à ascensão de cargos, vimos que a maioria das mulheres continua ocupando cargos inferiores na hierarquia bancária à margem de preconceito, mesmo possuindo um alto grau de escolaridade. As conquistas femininas e os direitos adquiridos ao longo das últimas décadas não estão consolidados socialmente. Ao contrário, do discurso social que se propaga ao logo da história, essas conquistas são sucessivamente e ameaçadas por influências, atitudes ou comportamentos machistas e conservadores.

Assim, podemos inferir que homem e mulher são iguais em dignidade e em capacidade. No entanto, também é certo que existem diferenças significativas entre os sexos que são impostos pela sociedade e dentro das organizações de trabalho não é diferente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs analisar as questões relativas à equidade de gênero no trabalho bancário, procurando compreender como a difusão da informatização e as mudanças na organização de trabalho se integram com as relações de gênero, expressando e atuando na complexa e contraditória trama de relações sociais presentes no mercado de trabalho.

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

A hipótese norteadora deste trabalho, confirmada no transcorrer das análises dos dados, foi que as mulheres no setor bancário permanecem em desvantagem em relação aos homens, apesar das conquistas realizadas por elas ao longo da história na busca de oportunidades iguais as dos homens no mundo do trabalho.

Essas afirmações referem-se aos dados coletados nesta pesquisa. No banco, a inserção de empregados se dá através de concurso público, o que impede *a priori,* por determinação legal, práticas discriminatórias entre os gêneros no trabalho. No entanto, os processos para promoção e ascensão de cargos na carreira hierárquica se dão através de um sistema interno, o que deixa margem para a desigualdade, visto que os homens ainda têm a preferência por alguns gestores do banco para assumir os cargos mais elevados.

Tais práticas foram observadas nos relatos descritos pelas entrevistadas. As informações demonstram segmentação dos postos de trabalho, onde as mulheres são destinadas às tarefas com menos poder de comando, o que exprime desigualdade nas relações de gênero e acabam por construir “guetos” femininos.

Observa-se que o “lugar” ocupado pelas mulheres no banco é revelado não só pela especificidade das tarefas, mas pelos cargos relacionados às operações simplificadas e repetitivas voltadas mais a atendimentos. As mulheres são altamente escolarizadas, detêm um significativo potencial para o desenvolvimento de tarefas que demandam responsabilidade e poder de comando. No entanto, esse diferencial educacional não é fator preponderante para ascensão na carreira hierárquica.

É possível perceber nos relatos que a maternidade e os cuidados com a família são funções compreendidas como femininas e colocam impedimentos para o

desenvolvimento profissional das mulheres no banco. Os relatos demonstram que elas continuam inseridas nas tramas tecidas por uma sociedade que possui resquícios de uma herança patriarcal, que possibilita a criação de segmentos desiguais nas relações de trabalho.

O recorte analítico, por meio dos relatos, verifica uma vontade explicitada de ascender na carreira por parte das mulheres, porém por causa das barreiras a serem superadas referentes às relações de gênero dificultam a projeção profissional dessas mulheres. A maioria das bancárias continua a vivenciar papéis tradicionalmente atribuídos a mulher, no contexto de uma sociedade que, apesar de capitalista, ainda expressa valores culturais fruto de uma sociedade patriarcal.

O reflexo dessa desigualdade se faz presente nas percepções salariais, é certo que o banco possui um Plano de Carreira e Remuneração – PCR, onde são previstas as formas de promoção para os funcionários que são por antiguidade e por mérito. No entanto, não descartamos a possibilidade de haver uma diferença salarial entre homens e mulheres no banco, uma vez que existem comissões de acordo com a responsabilidade funcional do empregado o que leva a inferir que pode haver uma diferença salarial conforme nossas hipóteses previam, uma vez que cargos de alta direção na sua maioria permanecem sendo masculinos.

As questões relacionadas à diversidade nos remetem a um passado sombrio da história quando analisamos o quantitativo de mulheres bancárias por cor. Percebe-se que as mulheres negras continuam em desvantagem e sofrem dupla discriminação quando se refere a gênero e raça no mercado de trabalho e nos bancos a situação não é diferente. Isso pode ser evidenciado pelo cruzamento dos dados, onde é possível verificar número expressivo de mulheres que se declaram brancas e pardas em relação as que se declaram negras.

Percebemos através dos depoimentos que as mulheres também são discriminadas e assediadas de diversas formas no setor bancário, pois além do assédio moral elas sofrem assédio sexual. Apesar dos canais de denúncia existentes no banco, percebe-se que o assédio contra as mulheres é uma prática que está longe de ser combatido.

Desta forma, é possível reafirmar que discriminação e os assédios contra as mulheres na relação de emprego advêm de um ranço preconceituoso da diferença entre os sexos, visto que a sociedade ainda guarda resquícios históricos da

desigualdade contra as mulheres e esses ideais antigos acabam respingando nas relações de trabalho e gênero.

Nossas análises confirmam que as mulheres ainda vivenciam desigualdade nas condições de desenvolvimento das trajetórias profissionais. Percebe-se que existem diferenças injustificáveis em muitos aspectos. Muitas situações ainda permanecem intocadas apesar das lutas contra a discriminação e da conquista social das mulheres na busca de oportunidades iguais, o tratamento justo e igualitário entre homens e mulheres não é vivenciado na sua plenitude.

Desta forma, a equidade de gênero no setor bancário, observada nesta pesquisa, possibilitou compreender alguns mecanismos potencializadores da desigualdade de gênero no espaço de trabalho, revelando as antigas discriminações em relação ao trabalho da mulher e seus múltiplos papéis sociais.

Percebe-se que a tão sonhada equidade de gênero caminha a passos lentos, apesar dos diversos dispositivos de proteção à mulher contidos na legislação, não tem sido suficiente para impedir que as mulheres no mundo do trabalho não sejam tratadas de forma discriminatória e preconceituosa.

Deste modo, reafirma a ambiguidade presente no processo de feminização do trabalho bancário, pois é observada ao mesmo tempo a resistência e submissão às normas sociais vigentes. É possível apreender através dos relatos, onde se observa que a desigualdade é camuflada pelos programas de pró-equidade de gênero. Quando na realidade o preconceito e a discriminação existem.

Os dados mostram que as desigualdades existentes entre os gêneros nas relações de trabalho em função de mecanismos sociais têm sido reproduzidos e intensificados pelas organizações impossibilitando a ascensão hierárquica das mulheres na mesma proporção que dos homens.

Portanto, retomando a ideia de que as relações sociais de gênero no mercado de trabalho estão em constante processo de transformação torna-se relevante compreender diferenças significativas existentes entre os sexos no trabalho bancário.

Consideramos que este trabalho ainda conta com um grande campo a investigar ao qual se torna oportuno analisar as relações de gênero em face das evidências de que no sistema financeiro há uma feminização do trabalho em virtude das novas tecnologias e das novas formas de organização de trabalho.

Este é um tema para pesquisas futuras em face da complexa relação gênero no setor bancário, diante das questões étnicas, dos conflitos raciais e de gênero que se expressam cotidianamente de diferentes formas.

Nesse sentido, torna-se relevante compreender o aumento expressivo da participação feminina no setor bancário e os processos que levam a desigualdades entre outras mazelas enfrentadas pelas mulheres nos espaços de trabalho.

Outra situação ainda sem um equacionamento satisfatório são as diversas formas de discriminação e assédio moral enfrentado pelas mulheres. Vimos que ainda falta muito, temos um caminho longo a percorrer. Cabe ainda perguntar: O que rege de fato a distribuição de cargos, promoções que limitam a ascensão feminina a cargos elevados na hierarquia bancária?

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulhere**s / Laís Abramo (ed.); Organização Internacional do Trabalho - Brasília: OIT. 2005.

ANTUNES, Ricardo L. C. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed., 10.reimpr. rev. e ampl.. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Harley de. **A Mulher no setor bancário**. ANPUH – XXII SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA – João Pessoa, 2003.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed.- Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ARISTOTELES. **A politica**. V.61. Editora: Martin Claret, 2006.

_____. Ética a Nicômaco. 4. ed. - São Paulo : Nova Cultural, 1991

ÁVILA, Maria Betânia de Melo. **A dinâmica do trabalho produtivo: uma contradição viva no cotidiano das mulheres.** In: Mulheres brasileiras e gênero nos espaços públicos e privado: uma década de mudanças na opinião pública. São Paulo: Fundação Perseu Abramo: Edições Sesc SP, 2013.

BACHELARD, Gaston. **A formação do espírito científico**. Rio de Janeiro: Contraponto 1996.

BOLLNOW, Otto Friedrich. **O homem e o espaço**. Tradução Aluísio Leone Schmid – Curitiba: Editora UFPR, 2008.

BOURDIEU, P. **A ilusão biográfica**. In: FERREIRA, Marieta de Morais; AMADO, Janaina. Usos e abusos da história oral. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1996.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 02 de setembro de 2016.

_____. **lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. . Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM > Acesso em 02 de setembro de 2016.

_____.**Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: **<** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm**>** Acesso em 02 de setembro de 2016.

_____. **Lei 12.288 de 20 de julho de 2010**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm Acesso em: 15 de julho de 2017.

_____. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm> Acesso em 04 de maio de 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE**). Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET):** Bases Estatísticas RAIS/CAGED.Brasília, 2013. Disponível em: < http://www3.mte.gov.br/pdet/adesao/solicit_acesso.asp>. Acesso em: 22 abril de 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE**). Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET):** Bases Estatísticas RAIS/CAGED.Brasília, 2014. Disponível em: < http://www3.mte.gov.br/pdet/adesao/solicit_acesso.asp>. Acesso em: 22 abril de 2017.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral em estabelecimentos bancários** - Coordigualdade. Brasília - 2013.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Programa pró-equidade de gênero: histórias e trajetórias**. 5ª. Ed. Brasília, 2005/2010.

BRUMER, Anita. **O sexo da ocupação: considerações teóricas sobre a inserção da mão-de-obra feminina na força de trabalho**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, n. 8, v. 3, out. 1988.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Gênero e Trabalho no Brasil: Novas conquistas ou persistência da Discriminação?** (Brasil, 1985/95). In: Trabalho e gênero: mudança, permanecia e desafios. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFG/ São Paulo: Ed. 34. 2000.

_____, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de pesquisa, v. 37, nº 132, set/dez 2007.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almeidina, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação á teoria das organizações**. Barueri, SP: Manoele, 2010.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasi**l. São Paulo: Cortez, 2014.

CLAVAL, Paul. **Epistemologia da geografia**. Tradução Margareth de Castro Afeche Pimenta e Joana Afeche Pimenta. Florianópolis: ed. UFSC1, 2014.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Reestruturação Produtiva, Financeirização do Capital e Feminização do Trabalho no Setor Bancário Brasileiro durante os anos 2000**. IV Seminário de Trabalho e Gênero. Setembro/2012.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA. **VII revisão constitucional (2005**). Disponível em: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ ConstituiçãoRepublicaPortuguesa.aspx > Acesso em 02 de fevereiro de 2016.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Brasília: OIT, 2006.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial.** 2. ed. atual. São Paulo: LTR, 1995.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. **Qualificações e representações Sociais. In: As fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias***.* Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

DIEESE. **Pesquisa de emprego bancário**. São Paulo: Pesquisa, 2012.

DIRECTIVA 2006/54/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO. **Relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação**). J.O. n.º L 204, 2006.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: saraiva. 2001.

FRIEDAN, Betty. **A mística feminina**. Petrópolis: Vozes, 1971.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo : Atlas, 2008.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** 4 ed. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1988.

HARVEY, David. **Espaços de Esperança**. Trad. de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves São Paulo: Edições Loyola, 2015.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?**. Rev. direito GV vol.12 no. 2 São Paulo May/Aug. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: refinando o assédio moral**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Mulher no mercado de trabalho: Perguntas e respostas:** Rio de Janeiro, 2014.

JAPIASSÚ, Hilton; MARCONDES, Danilo. **Dicionário Básico de Filosofia**. 3a. ed. rev. e ampliada. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1996.

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

KANT, Immanuel. **Critica pura da razão**. Tradução Lucimar A. Coghi Anselmi, Flavio Lubisco. São Paulo: Martin Claret, 2009.

LIMA, Francisco Gérson Marques. **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho.** 1º ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1997.

MBEMBE, Achille. **Crítica da Razão Negra**. Lisboa: Editora Antígona, 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio de Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito Constitucional.** 2º ed. Coimbra: Coimbra Editora Ltda. 1988.

MOREIRA, Rui. **Velhos temas, novas formas**. In: Elementos de epistemologia da geografia contemporânea: MENDONÇA, Francisco, KOZEL, Salete (org). Ed. da UFPR, 2002. Reimpressão 2004. 1ª. ed. rev.2009.

NASCIMENTO SILVA, M. G. S. **Parteiras ribeirinhas: Saúde da mulher e o saber local. 2004. Tese de Doutorado.** Tese (Doutorado em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido). Belém: Universidade Federal do Pará.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 18º ed. SP: LTr, 1992.

NEVES, Magda de Almeida. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: precarização e discriminação salarial.** In: Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos. – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

NOGUEIRA, Maria Julia Reis, JACINO Hakon. **A mulher e as desigualdades no mundo do trabalho**. In: Mulheres brasileiras e gênero nos espaços públicos e privado: uma década de mudanças na opinião pública**.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo: Edições Sesc SP, 2013

OIT. Organização internacional do trabalho. **Convenção N.º 111**. Escritório Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 1958.

_____. Organização internacional do trabalho. **Mulheres no trabalho: Tendências 2016**. Escritório Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2016.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php Acesso em 29 junho de 2017.

PETARLY, Renata Rauta. **Economia Solidária e Feminista: apontamentos sobre a representação social do trabalho doméstico pelasmulheres de Araguaína/TO**. Revista Latino-americana de Geografia e Genero, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, ago. / dez. 2016.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. Tradução: Maria Célia França. Editora Ática S.A. São Paulo, 1993.

RASEAM - **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed.-14 reimpr. São Paulo: atlas, 2012.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 2. Ed. Petrópolis: Vozes, 1979.

_____. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SANTOS, Milton. **A Natureza do Espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção**. 4. ed. 2. reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

_____. **Espaço e método**. 5.ed., 2. reimpr. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2014.

_____. **Metamorfoses do espaço habitado**. 4ª ed. São Paulo: Hucitec., 1996.

SANTOS, Sônia Beatriz dos. **A saúde da mulher negra sob a perspectiva de um novo modelo de compreensão.** In: Interseccionalidades, gênero e sexualidade na analise espacial. Ponta Grossa, Toda palavra, 2014.

SCHWEITZER, Sylvie. **Situar as mulheres no trabalho.** In: As fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica. IN: Mulher e realidade: mulher e educação**. Porto Alegre, Vozes, V. 16, nº 2, jul/dez de 1995.

SEGNINI, Lilian R. Petrilli. **Mulheres no trabalho Bancário: Difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero**. São Paulo: editora da Universidade de São Paulo, 1998.

SERRA, Rose. **Enfrentamento do desemprego/subemprego-alternativas de trabalho/renda na atual conjuntura brasileira.** In: Serviço social, política social e trabalho: desafios e perspectivas para o século XXI. 3. Ed. São Paulo: cortez; Rio de Janeiro: UERJ, 2010.

SILVA, Joseli Maria. **Um ensaio sobre as potencialidades do uso do conceito de gênero na análise geográfica**. Revista de História Regional 8(1): 31-45, Verão 2003.

SILVA, Nilza Iraci. **As mulheres negras e as formas de indicadores sensíveis.** In: Mulheres brasileiras e gênero nos espaços públicos e privado: uma década de mudanças na opinião pública. São Paulo: Fundação Perseu Abramo: Edições Sesc SP, 2013.

SILVA, Susana Maria Veleda da. **Mulheres e Novos e Velhos Dilemas: Espaço, gênero e poder: conectando fronteiras/org**. por Joseli Maria Silva e Augusto Pinheiro da Silva. Ponta Grossa, Todapalavra, 2011.

SINGER, Paul. **Introdução à economia solidária**. 1ª ed. São Paulo. Editora: Perseu Abramo, 2002.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho: Homens negros, mulheres brancas, mulheres negras.** Brasília: Ipea, 2000.

SOARES, Vera. **Mulher, Autonomia e Trabalho. In: Autonomia econômica e empoderamento da mulher:** textos acadêmicos. – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

SPOSITO, Eliseu Sevério. **Geografia e filosofia: contribuição para o ensino do pensamento geográfico**. São Paulo: Editora UNESP, 2004.

THEODORO, Mário. **A formação do mercado de trabalho e a questão racial no brasil.** In. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: ipea, 2008.

TUAN, Yi-Fu. **Topofilia: um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente**. Tradução: Livia de Oliveira. Londrina: Eduel, 2012.

VIANA, Nildo. **O trabalho feminino sob o capitalismo**. In: A questão da mulher: Opressão, trabalho e violência. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda., 2006.

ZIMMERMANN, Tânia Regina; MEDEIROS, Márcia Maria de. **Biografia e Gênero: repensando o feminino**. Revista de História Regional v. 9, n.1, 2004.

APÊNDICE - A

QUESTIONÁRIO DESTINADO A INSTRUMENTALIZAR A PESQUISA DE GENERO PARA DISSERTAÇÃO DO PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO DE MESTRADO E DOUTORADO EM GEOGRAFIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA-UNIR

Este questionário destina-se à realização de um trabalho de investigação na área da Geografia sendo garantido o total anonimato, confidencialidade e proteção dos seus dados. Se concordar em participar, pedimos-lhe desde já que responda a todos as questões sendo sincero nas suas respostas.

Obrigado pela sua colaboração!

I. Identificação

1. Gênero:
( ) Feminino ( ) Masculino

2. Idade: _____

3. Estado civil:
( ) Solteira (o) ( )Casada(o) ( )Divorciada(o) ( )União estável ( )Viúva(o)

4. Cargo/função:_____

05- Cor da pele, você se considera:
( ) Branco
( ) Pardo
( ) Negro

6- Qual o seu Grau maior de escolaridade:
( ) Ensino fundamental incompleto
( ) Ensino fundamental completo
( ) Ensino médio incompleto
( ) Ensino médio completo
( ) Ensino superior incompleto
( ) Ensino superior completo
( ) Especialização
( ) Mestrado
( ) Doutorado
( ) Pós-Doutorado

07- Qual é a sua renda familiar mensal?
( ) De um a dois salários mínimos
( ) De dois a cinco salários mínimos

( ) De cinco a dez salários mínimos
( ) De dez a quinze salários mínimos
( ) De quinze a vinte salários mínimos
( ) De vinte a quarenta salários mínimos
( ) De quarenta a sessenta salários mínimos
( ) Prefiro não declarar

II. Questões sobre o Tema Central da Pesquisa

01- As condições de trabalho e promoção são iguais entre os gêneros? Justifique.

02- As mulheres nos espaços bancários sofrem discriminação? Quais os tipos?

03- Quais os tipos de assédio moral que as mulheres sofrem nos espaços das Instituições bancárias?

04- Quais as principais dificuldades enfrentadas para a ascensão na carreira?

05- Existe preconceito, dificuldade para mostrar sua capacidade?

06- As mulheres sofrem preconceitos por parte dos clientes pelo fato de ser mulher?

07- Qual é o lugar que as mulheres ocupam nas instituições bancárias?

08- Existem trabalhos para os homens e para as mulheres ou ambos podem trabalhar nas mesmas atividades?

09- A instituição bancária tem algum programa Pró-Equidade de Gênero? Como o programa implementado?

APÊNDICE –B

QUESTIONÁRIO DESTINADO A INSTRUMENTALIZAR A PESQUISA DE GENERO PARA DISSERTAÇÃO DO PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO DE MESTRADO E DOUTORADO EM GEOGRAFIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA-UNIR

Este questionário destina-se à realização de um trabalho de investigação na área da Geografia sendo garantido o total anonimato, confidencialidade e proteção dos seus dados. Se concordar em participar, pedimos-lhe desde já que responda a todos as questões sendo sincero nas suas respostas.

Obrigado pela sua colaboração!

I. Identificação

1. Setor de Recursos Humano

II. Questões sobre o Tema Central da Pesquisa

01- Quantas mulheres e quantos homens trabalham na instituição no município de Porto Velho?

Total de mulheres ..... Total de homens .....

01- Qual nível de educação profissional da mulher em relação aos homens para a promoção de cargos diretivos nos espaços das instituições bancárias?

02-Quais os elementos definidores de diferenciações salariais?

03- Qual a participação das mulheres no mercado de trabalho nas instituições bancárias?

04- Quantas mulheres estão nos cargos de direção/decisão na Instituição em que trabalha?

05- Quantas mulheres negras trabalham na Instituição e quantas delas estão em cargos de direção?

06- Quais as funções que as mulheres desenvolvem nas Instituições bancárias?

07- Quais as qualificações técnicas e sociais requeridas no trabalho integral e em tempo parcial que informam a divisão sexual do trabalho?

APÊNDICE - C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu_____, _____anos de idade, _____(nacionalidade), portadora do CPF _____, estou sendo convidada a participar de uma pesquisa sobre "Equidade de gênero no mundo do trabalho: a participação das mulheres no espaço organizacional de instituições bancárias", cujo objetivo é investigar a equidade de gênero em relação a tratamento, oportunidade e a igualdade de direitos em termos de remuneração, condições de trabalho por mulheres que desenvolvem atividades nos espaços das Instituições Bancárias no Município de Porto Velho.

Participarei respondendo a um questionário e cedendo minha voz (em forma de arquivo de áudio) e minha imagem (em forma de fotografias e vídeo).

Fui alertado (a) de que, da pesquisa a se realizar, posso esperar alguns benefícios, tais como: produção de obra científica na forma de artigo que estará disponível e acessível tanto à comunidade acadêmica quanto às demais instituições interessadas pela temática, à sociedade e aos profissionais da Geografia e outros.

Recebi, por outro lado, os esclarecimentos necessários sobre os possíveis desconfortos e riscos decorrentes do estudo, levando-se em conta que é uma pesquisa de caráter social e os resultados positivos ou negativos somente serão obtidos após a sua realização.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, me identificar, será mantido em sigilo. Terei acesso às imagens coletadas, podendo decidir quais serão publicadas.

Também fui informado (a) de que posso me recusar a participar do estudo, ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar o motivo, sabendo que não sofrerei qualquer prejuízo.

A pesquisadora que realizará a coleta de dados é ....., Mestranda do Programa de Pós Graduação em Geografia da Universidade Federal de Rondônia - UNIR .

É assegurado o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação. Tendo sido orientada quanto ao teor de todo o aqui mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do estudo, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

Porto Velho, de de 2017

_____

Assinatura da Participante da Pesquisa

APÊNDICE – D

CARTA DE SOLICITAÇÃO DESTINADA A INSTRUMENTALIZAR A PESQUISA DE GENERO PARA DISSERTAÇÃO DO PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO DE MESTRADO E DOUTORADO EM GEOGRAFIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA-UNIR

Prezado Senhor (a),

Eu ....., mestranda do Programa de Pos-graduação de Mestrado e Doutorado em geografia da Universidade Federal de Rondônia-UNIR, estou desenvolvendo o projeto de pesquisa de Mestrado em Geografia sobre: “Equidade de gênero no mundo do trabalho: a participação das mulheres no espaço organizacional de instituições bancárias”, cujo objetivo é investigar a equidade de gênero em relação a tratamento, oportunidade e a igualdade de direitos em termos de remuneração, condições de trabalho por mulheres que desenvolvem atividades nos espaços das Instituições Bancárias no Município de Porto Velho.

Sendo assim, solicito a vossa contribuição com a pesquisa na autorização da realização da mesma nas agências bancárias localizadas no Município de Porto Velho/RO. Sua colaboração é de fundamental importância para o desenvolvimento e construção da pesquisa.

Vossa Senhoria poderá solicitar esclarecimentos se necessário for e também optar por não aceitar esta pesquisa. Asseguro que serão mantidos o sigilo e o anonimato dos dados coletados. A referida pesquisa será encaminhada ao Comitê de Ética e pesquisa da Universidade Federal de Rondônia-UNIR

O desenvolvimento do estudo será de responsabilidade da mestranda em Geografia sob orientação da Profa. Dra. ....., do Departamento de Geografia da Universidade Federal de Rondônia – UNIR e Coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisas em Geografia, Mulher e Relações Sociais de Gênero-GEPGENERO.

Desde já agradecemos a sua colaboração.

Porto Velho, ... de ..... de 2017.

_____

Pesquisadora

APÊNDICE – E

DECLARAÇÃO DE TORNAR PÚBLICOS OS RESULTADOS

Eu ....., autora da pesquisa “Equidade de Gênero no Mundo do Trabalho: A participação das mulheres no espaço organizacional de instituições bancárias”, a ser realizada no ..... município de Porto Velho/RO, no primeiro semestre de ....., declaro que, de acordo com as práticas editoriais e éticas, serão publicados os resultados da pesquisa em revistas científicas específicas, ou apresentados em reuniões científicas, congressos, jornadas etc., independentemente dos resultados serem favoráveis ou não. Declaro ainda, assumir o compromisso de disponibilizar para a instituição colaboradora da pesquisa uma cópia da dissertação.

Porto Velho, ...de ..... de 2017.

Pesquisadora

APÊNDICE – F

TERMO DE COMPROMISSO DE UTILIZAÇÃO DE DADOS (TCUD)

Eu ....., abaixo assinada, pesquisadora envolvida no projeto de título Equidade de Gênero no Mundo do Trabalho: A participação das mulheres no espaço organizacional de instituições bancárias, me comprometo a manter a confidencialidade sobre os dados coletados, a manter o sigilo sobre nomes e dados e restringir sua utilização apenas para a pesquisa em tela, bem como a privacidade de seus conteúdos, como preconizam os Documentos Internacionais e a Resolução, 466/12. Informo que os dados a serem coletados dizem respeito à Equidade de Gênero no Mundo do Trabalho de Instituições Bancárias no Município de Porto Velho/RO.

Porto Velho, ... de ..... de 2017.

Pesquisadora