

“A Mulher no setor bancário”

Harley de Araújo*

A presença da mulher nos diversos setores da economia é fato visível e consumado. Concomitantemente ao crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, cresce também a superexploração, seja pela dupla jornada de trabalho: [1] em casa cuidando dos filhos, do marido e dos afazeres domésticos, contribuindo para a reprodução da força de trabalho; [2] seja no trabalho, com salário menor ao dos homens e não sendo oferecidas a elas as mesmas chances para ocupar cargos considerados de maior responsabilidade na empresa.¹

No setor bancário a automação e as mudanças organizacionais: implantação de novos processos de gerenciamento e adoção de programas de qualidade total, terceirizações, principalmente nos setores da compensação, cobrança, microfilmagens, houve também um processo permanente de redução dos postos de trabalho e “feminização” do trabalho. A mulher criada numa sociedade predominantemente machista, foi moldada para executar tarefas mais manuais, ser mais delicada, comunicativa, sociável, submissa ao homem, que ao contrário, é forte, arrojado e está mais preparado para tarefas de comando, decisão, cálculos, fechar negócios. Mas, por bem ou por mal, os modelos de organizações sociais encontram-se menos masculinos, exigindo e contribuindo para feminização de vários setores da sociedade, entre eles, o bancário. Os motivos que permitiram as mulheres ingressarem no mercado de trabalho são amplos e não possuem uma conclusão fechada, única. São muitas indagações que podemos conjeturar: a mulher se adaptou às novas exigências capitalistas, conseguindo, dessa forma, maior participação na produção e na economia, ou o sistema capitalista metamorfoseou-se para cooptar o trabalho feminino que é eficaz tanto quanto ao masculino por um custo menor? Essa conquista faz parte de anos de luta por direitos iguais e a profissionalização, onde a mulher pôde sair do mundo doméstico e da obrigação de somente educar os filhos e assim se realizar no mundo do trabalho, ou o desemprego conjuntural obrigou a força de trabalho feminino entrar no mercado de trabalho para contribuir com o orçamento doméstico?

Não podemos privilegiar somente uma questão em detrimento de outra. As várias indagações se complementam, para assim podermos refletir melhor sobre a inserção crescente da mulher no setor bancário.

As lutas feministas contribuíram em muito para conquistas das mulheres, no sentido que pôs à mostra a ação das mulheres, a importância do seu papel na sociedade, principalmente para a reprodução do capitalismo, e os conflitos existentes entre homens e mulheres, onde o discurso machista e preconceituoso tentava abafar, colocando a mulher como a eterna dominada, submissa e

o lar equilibrado. Por outro lado, também não podemos negar que o capitalismo se reformou, principalmente depois de altos investimentos em tecnologia avançada. Seu objetivo ainda continua ser a extração da mais-valia, a compra da força de trabalho e a concentração de renda através de altos lucros da minoria que controla os meios de produção. Mas, a necessidade cada vez menor de pessoas que somente executem trabalho, principalmente no setor bancário, estão colocando as mulheres para fazerem o trabalho dito manual e o intelectual, aquele que exige maior sensibilidade, sociabilidade e comunicação. O capitalismo soube aproveitar bem a capacidade das máquinas de fazer o trabalho que antes era função, principalmente dos homens: de cérebro, inteligência, razão e capacidade de decisão. Agora simplesmente os homens são substituídos por máquinas, aumentando os lares onde pais estão desempregados e somente a mãe exerce atividade remunerada. Os bancos não precisam primordialmente dos homens, as máquinas fazem o trabalho deles. Às outras funções, a mulher atendeu as expectativas especulativas do setor financeiro. Ela é competente, sociável, conseguindo aumentar a carteira de clientes do banco e recebe muito menos que aquele bancário tradicional do começo da década de 90.²

Seja pela reformulação do capitalismo, pelo desemprego, a luta por um espaço de organização e representação das mulheres trabalhadoras está em processo desde a década de 70/80, junto ao movimento social pela redemocratização do país. Segundo a Confederação Nacional dos Bancários, *“a participação das mulheres nas mobilizações pela democracia, direitos sociais e cidadania tem sido muito importante”*³. A participação das mulheres na luta pela creche, por exemplo, contribuiu para que esse direito fosse inscrito no Contrato Coletivo de Trabalho e estendido a todos os bancários.

A automação e a reorganização do espaço de trabalho, além de permitir a redução dos postos de trabalho, aumentou a participação da mulher no sistema financeiro. Analisando em termos mais gerais⁴ percebemos esse crescimento. Segundo o DIEESE, *“as bancárias vão ocupar, principalmente, os postos de trabalho relacionados às operações simplificadas e repetitivas que os sistemas informatizados passaram a demandar a partir da década de 80”*.⁵

Em Uberlândia, o Banco Bradesco e o Banco do Brasil apresentam peculiaridades que diferenciam o processo de feminização no setor.

No Banco do Brasil, o número de mulheres é menor em relação ao número de homens. Na maior e principal agência do Banco do Brasil há 28 homens para 18 mulheres.⁶ Por se uma instituição pública, 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. Mas mesmo com o direito em participar do concurso para ingressar no Banco do Brasil, verificamos que os cargos considerados de maior importância como gerente, por exemplo, ainda continuam sendo ocupados predominantemente por homens. Na agência do Banco do Brasil, às mulheres ficaram

reservados os cargos de atendentes e escriturárias. Mas mesmo não ocupando cargo de direção oficialmente, essas mulheres, principalmente as atendentes e as assistentes de gerências, executam trabalho dos gerentes, dando apoio quando o banco tem muitos clientes, ou em sua ausência, sem receber, no entanto salário de gerente.

Já o Bradesco, a principal e maior agência da cidade de Uberlândia, o número de homens e mulheres é mais equilibrado. Atualmente há 30 homens e 31 mulheres.⁷ Segundo a maioria dos funcionários que responderam ao questionário, a inserção da mulher se intensificou, devido à necessidade da mulher contribuir com a renda familiar e ao crescente desemprego dos homens após a automação bancária, já que no começo da década de 90, havia muito mais homens do que mulheres.⁸ Mas, mesmo com a quantidade de homens e mulheres estarem equilibrados, também no Bradesco, os cargos considerados de maior responsabilidade, como gerente, por exemplo, são os homens que ocupam. As mulheres ocupam geralmente cargos de caixas, atendentes ou escriturarias.

No item qualificação, as mulheres bancárias nada ficam a desejar para os homens, no entanto, percebemos que a exclusão da mulher no sentido de conseguir um cargo “melhor” no banco é camuflada, porque o discurso corrente é que a mulher pode conquistar “*seu espaço, porque ela é organizada, mostrando competência igual ou superior ao homem*”⁹. No discurso dominante, se os cargos de gerência não se encontram ocupados por mulheres, não é por falta de oportunidade. No entanto, se o trabalhador não tiver bastante sutileza para perceber o “jogo” do banqueiro ele acaba realmente acreditando nessa “igualdade de oportunidade”. Segundo a bancária Jaqueline:

*“Na teoria, sim. Na verdade quando vai ter um concurso interno para promoção, a mulher tem fazer maior esforço que o homem para mostrar serviço e vencer o preconceito. Mas, na maioria das vezes, são homens que passam nos concursos internos para promoção. para banco é muito bom, pois tem gerente do sexo masculino recebendo salário de gerente e por trás dele tem os atendentes, os assistentes de gerentes, que geralmente é mulher que faz o serviço dele, mais não recebe para isso”.*¹⁰

A bancária talvez por ser mulher percebeu com mais nitidez, por viver a situação diretamente, a situação de discriminação de gênero* que vive as mulheres no mundo do trabalho.

Segundo a Confederação Nacional dos Bancários – CNB CUT¹¹ e o Sindicato dos Bancários de Uberlândia, a tendência é aumentar a inserção da mulher no setor bancário, principalmente nos cargos de assistente de gerência, atendimento ao telefone, caixa, etc, ficando o cargo de gerente-geral, geralmente, para o sexo masculino. Para o secretário geral do Sindicato dos bancários de Uberlândia: “*essas mudanças foram possíveis graças à reestruturação organizacional e à intensificação da automação*”.¹² O gerente- geral já não tem a função de tomar grandes decisões

como: liberação de empréstimo, aplicação. Esse trabalho foi bem distribuído entre os funcionários do banco, que agora tem que serem polivalentes.

Daí percebemos o quão é ideológico o discurso da qualificação, e se ela é realmente válida e aplicada é em benefício muito ínfimo de funcionários. A maioria dos entrevistados, seja via oral ou escrita, possuíam 3º grau, no entanto, ao invés de melhorar o trabalho no sentido de diminuir a carga horária, as funções desempenhadas, o que há é uma intensificação principalmente para essas mulheres que são na sua maioria atendentes ou assistente de gerência. O único que se pode dizer que foram, de certa forma “beneficiado” com a automação e a exigência da qualificação, foram os homens que ocupam e exercem a função de gerente, pois a eles a exigência maior é de verificar e corrigir possíveis erros na organização do banco, e fazer balanços quanto ao número de funcionários, decidindo quem irá ficar ou não na instituição.

As tarefas mais stressantes estão agrupadas nessas mulheres que são qualificadas: atender ao público, telefone, resolver e decidir sobre possíveis erros de aplicação financeira, empréstimos, erros no sistema, fazer depósito, abrir conta, cadastros, etc, tarefas essas que eram divididas e agrupadas em setores no banco, onde o funcionário não precisava necessariamente ter curso universitário.

*“A automação poderia ter sido uma coisa muito boa pra gente. Mas, como no meu caso, meu marido ficou desempregado, fui obrigada a ir trabalhar para fora. O dinheiro é contado, no final do mês, mal dá pra pagar as contas. Se o banco não pensasse só nele, em aumentar seus lucros, seus números de clientes, a gente só teria a ganhar com a automação, mas não é o caso. E as mulheres trabalham muito mais para vencer o preconceito”.*¹³

Percebemos que para da funcionária, o setor financeiro, soube usar muito bem, em seu benefício a força de trabalho das mulheres. Se sentindo na obrigação de lutar contra os preconceitos da sociedade machista, as mulheres trabalham o dobro e não recebem condizente com a função que realmente exercem. Reflexo disso, são os altos lucros apresentados pelas maiores instituições nos últimos anos, como o Banco do Brasil e o Banco do Bradesco, por exemplo.¹⁴ A automação, principalmente para as mulheres, juntamente com a reestruturação organizacional no trabalho que passou a exigir maior qualificação para os bancários, não trouxe grandes benefícios. Elas mesmo apresentando qualificação igual a do homem, não conseguiram ter o retorno em termos salariais, pois os cargos em que os salários correspondem à qualificação do trabalhador, estão em sua maioria ocupados por homens.

A divisão de tarefas e a segregação sexual dos espaços, para Michelle Perrot, começou já no século XIX, época em que se apresentava de forma mais clara:

“A participação feminina no trabalho assalariado é temporária, cadenciada pelas necessidades da família, a qual comanda, remunerada com um salário de trocados, confinada às tarefas não qualificadas, subordinadas e tecnologicamente específicas”. (PERROT, 1988:186).

Hoje é nítido, a mulher vem conquistando seu espaço de trabalho, melhores condições para executá-lo, de salário, mas há muito por que lutar. Pelo que consta na proporção de homens e mulheres empregados nos bancos, no caso do Banco do Brasil (agência Afonso Pena) e Banco do Bradesco (agência Afonso Pena),¹⁵ as mulheres estão em cargos que para o mercado “qualificado”, são considerados de menor importância. Já o cargo de gerente, por exemplo, que ainda é considerado um cargo de status, prestígio e é melhor remunerado, está ocupado por homens.

Infelizmente o que se vê ainda, é que a “sociedade do trabalho”, coloca as mulheres numa posição de inferioridade em relação aos homens. Na teoria e no discurso às mulheres também são dadas as chances de ocupar os cargos ditos de “prestígio” e com melhores salários, mas na prática, na maioria das vezes, são homens que conseguem a vaga tão disputada. Isso porque em nossa sociedade ainda as mulheres são vistas como pessoas que não inspiram confiança para tomar decisões, nem para exercer cargos de poder. Às mulheres estão reservados os cargos que exigem delicadeza, sociabilidade, de atendimento (atendimento ao público, telefonista, caixa, etc), pois são vistas como meigas, delicadas e jeitosas para esse tipo de serviço. Mesmo quando têm alta qualificação para exercerem outros cargos, encontram dificuldades.

Os progressos científicos tecnológicos, a automação bancária ligada à lógica capitalista, souberam cooptar bem essa imagem criada sobre as características da mulher, para se reformular e tirar benefícios. Graças aos investimentos tecnológicos, a inserção da mulher no setor vem crescendo a cada dia. O número de homens trabalhando nos bancos, em relação às mulheres vem diminuindo, e diminuindo também a renda familiar. A automação permitiu que funções consideradas masculinas fossem transferidas para as máquinas automatizadas, como liberação de empréstimos, amortizações, aplicações financeiras, etc. Já não precisam de tantos homens no setor. As transações financeiras com valores muito alto, que precisam da interferência humana, necessitam apenas de um ou dois gerentes, no máximo. Já as funções que necessitam de maiores números de funcionários, caixas, atendentes, escriturários, telefonistas, etc, são reservadas às mulheres. A automação possibilitou o desemprego dos homens que geralmente ganhavam mais, e empregou as mulheres, que estão se tornando chefes de famílias, por que os homens não estão conseguindo encontrar trabalho formal, com salários bem mais baixos, aumentando conseqüentemente a pobreza e a concentração de renda.

* Mestranda pela PUC/SP – instituição financiadora: CNPq

¹ No Brasil, segundo dados oficiais de 1995, somos 29,8 milhões de mulheres trabalhadoras entre ocupadas e desempregadas, ou 40,1% de força de trabalho brasileira. No que se refere à ocupação, as mulheres estão basicamente na condição de assalariadas no setor público e privado (59,1% das mulheres ocupadas, em 1995). Das 16 milhões de assalariadas no país, cerca de 4,8 milhões são trabalhadoras domésticas. Ou seja, o emprego doméstico representa quase 30% do trabalho assalariado ou, sozinho, cerca de 17% da ocupação de mulheres. Outras 16,6% encontram-se na categoria de trabalho por conta própria. (Fonte: Confederação dos Bancários – CUT – CNB – março de 1999).

² No Banco do Brasil – agência Afonso Pena, maior agência de Uberlândia, há hoje 36 funcionários: 28 homens e 18 mulheres. Conforme questionário escrito, hoje a presença da mulher é significativa, pois corresponde a 50% do quadro de funcionários, sendo que na década de 80 não chegava a 15%. No Bradesco, também a maior agência de Uberlândia, conta hoje com 61 funcionários, sendo 30 homens e 31 mulheres, fato que surpreende também os funcionários, pois há duas décadas atrás, a situação era outra., a predominância era masculina. (Questionário escrito – passado para os funcionários do Banco do Brasil e do Bradesco).

³ Confederação Nacional dos Bancários – CNB/CUT (03;1999) – artigo divulgado na Conferência Mundial de Mulheres.

⁴ Verificar anexo nº 5

⁵ Fonte: MTb – RAIS – Elaboração: DIEESE – Subseção SESE/SEEB-SP.

⁶ Informação concedida pelo gerente do Banco do Brasil em questionário escrito. O gerente tem 26 anos de banco, com nível universitário e não quis ser identificado.

⁷ Informação concedida por Leila Márcia de Melo, em questionário escrito. 14 anos como bancária. Curso universitário.

⁸ Foram passados questionários escritos aos funcionários do Banco do Bradesco. O gerente não permitiu a entrevista oral, alegando ser proibido. Os questionários devolvidos não tinham a identificação do funcionário com exceção do questionário da funcionária Leila Márcia de Melo.

⁹ Trecho, retirado de um dos questionários repassados aos funcionários do Banco do Bradesco. Quando perguntamos sobre o ingresso das mulheres no setor bancário.

¹⁰ Entrevista realizada em 04/02/2002 – Jaqueline Maria Oliveira – 15 anos de Banco do Brasil.

* Um dos dados que mais evidencia a situação de discriminação de gênero e raça é o valor dos salários. No Brasil, segundo o mapa de Mercado de trabalho do IBGE (1993), 23 milhões de mulheres trabalham, mas recebem em média 43% menos que os homens; isto é, enquanto a renda média é de 4,9% salários mínimos, as mulheres recebem 2,8 salários mínimos. Esta proporção de acentua ainda mais com relação às mulheres negras, que têm um rendimento médio de 1,7 salários mínimos (Fonte: 7º Plenária Nacional/CUT; Agosto/Setembro de 1995. Comissão Nacional sobre a mulher trabalhadora. Cidadania: Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical.

¹¹ CNB-CUT – Confederação Nacional dos Bancários – Central Única dos Trabalhadores

¹² Entrevista realizada em 18/04/2002 – José Carlos Duarte – Secretário Geral do Sindicato dos Bancários em Uberlândia e Funcionário do Bradesco.

¹³ Entrevista realizada em 25/04/2002 – N.V (Nome Fictício – não permitiu que revelasse seu nome – funcionária do Banco do Bradesco.

¹⁴ Segundo jornal Folha de São Paulo de 05/02/2002, o resultado de 2001 do Banco de Bradesco supera em 24,7% o de 2002: lucro recorde R\$ 2,71 bi. Também o Banco do Brasil registrou lucro de R\$ 349 milhões no primeiro trimestre de 2002, 154,7% superior ao primeiro trimestre de 2001 e 5,1% maior que o quarto trimestre de 2001.(Fonte: site www.bancodobrasil.com.br. Vinculado dia 07/05/2002 as 09h58min.

¹⁵ Banco do Brasil (agência Afonso Pena) – 46 funcionários – 18 mulheres e 28 homens – nenhuma gerente mulher. Banco do Bradesco (agência Afonso Pena) – 61 funcionários – 30 homens e 31 mulheres – nenhuma gerente mulher. Os dados foram colhidos em questionários escritos nas duas agências.

Bibliografia:

AMADEU DA SILVEIRA, Sérgio. *Exclusão Digital: A miséria na era da informação*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001. 47p.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do Mundo do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999.

ANTUNES, Ricardo. Material e Imaterial. *Folha de São Paulo*, São Paulo 13 de agosto de 2000.

BLASS, Leila Maria da Silva. *Greve dos Bancários: São Paulo, 1985 – As faces de um movimento*. São Paulo: Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, 1990. 446p. (Tese Doutorado).

HOFFMANN, Helga. *Desemprego e Subemprego no Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Ática, 1980. 184p.

IANNI, Octávio. *A era do globalismo*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. 252p.

SEGNINI, Liliana R. Petrilli. *O Trabalho da Mulher em um novo tempo: Análise das relações de gênero no trabalho informatizado*. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Departamento de Ciências Sociais aplicadas à Educação, 1995. 327p. (Livre Docência).

HOBBSAWM, Eric. *Era dos Extremos*. Tradução por Marcos Santarrista. São Paulo: Cia das Letras, 1995. 598p.

HOBBSAWM, Eric. *Mundos do Trabalho*. Tradução por Waldea Barcelos e Sandra Bedran. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000. 460p.

JINKINGS, Nise. *Trabalho e Subjetividade sob o mister de fazer mais dinheiro: O trabalho Bancário*. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 1994. 129p. (Dissertação, Mestrado).

PERROT, Michelle. *Os excluídos – Operários, mulheres e prisioneiros*. Tradução de Denise Bottmann. 2ª ed. São Paulo: Paz e terra, 1992. 332p.