

## **TEMA DE DISCUSSÃO: *Empoderamento Económico das Mulheres e Parentalidade***

### **PERCEPÇÕES DE MULHERES EXECUTIVAS SOBRE VIOLÊNCIA SIMBÓLICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO - UM DESAFIO AOS DIREITOS HUMANOS**

**Margareth P. Arbués** (Professora universitária, advogada, membro diretora da ABMCJ - Brasil)

**Laudelina Inácio da Silva** (Professora universitária, delegada de polícia e presidente da ABMCJ- Brasil)

#### **RESUMO**

O presente estudo aponta importantes considerações para refletir como o patriarcalismo enquanto um produto da cultura judaico cristã, contribuiu para invisibilidade e o silenciamento das mulheres ao longo do processo histórico, transformando-as em mão de obra secundária e alimentando a discriminação de gênero ao lhe atribuir papéis sociais qualificadores e estereotipados de pecadoras, procriadoras, serviçais, além de mercadoria de troca no casamento e nos bens patrimoniais. A violência simbólica presente nos espaços privados reverbera também, para os espaços públicos, como no ambiente de trabalho. As relações de poder ali exercidas, mesmo na contemporaneidade, apresentam-se, em sua maioria, num padrão discriminatório e misógino, com as mulheres recebendo remuneração sempre inferior à dos homens, apesar da criação de leis e de instrumentos jurídicos protetivos ao seu trabalho, entretanto, quase sempre, ineficazes. O empoderamento das mulheres com a conquista de bons postos de trabalho, os avanços e o domínio das novas tecnologias com a melhoria do nível de escolarização ou as modificações nas relações familiares e nos espaços de sociabilidade não têm sido suficientes para garantir a igualdade de gênero, uma vez que as práticas sociais persistem e reafirmam tais dicotomias biológicas entre os sexos. A presente pesquisa, utilizou como base metodológica uma abordagem quali-quantitativa para análise dos dados, com o objetivo de conhecer suas opiniões, interesses, expectativas e situações vivenciadas pelas mulheres em ocupação de cargos executivos no setor bancário, bem como analisar seus perfis (pessoal e profissiográfico) e suas percepções diante das adversidades que cotidianamente são submetidas. Foi utilizado um referencial teórico voltado para análise da temática que permitiu, juntamente com os demais dados coletados, concluir que as mulheres executivas bancárias, apesar das conquistas sociais e avanços decorrentes da modernidade advinda dos tempos globalizados e do mundo do trabalho, atribuem, ainda, à cultura patriarcal, um poder significativo e conformador, que interfere como constituinte nas identidades de gênero, por conseguinte, na igualdade nas relações de trabalho e na efetivação de seus humanos direitos.

**Palavras-chave:** violência simbólica, discriminação de gênero, relações de trabalho, direitos humanos das mulheres, empoderamento feminino.

#### **INTRODUÇÃO**

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

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

Apesar do cenário de mudanças e avanços revelou que ainda há certa fragilidade das conquistas femininas. Exemplo dessa vulnerabilidade dos empregos foi o refreamento do avanço das mulheres no mercado de trabalho observado durante a crise mundial do capital que se manifestou em 2009. Mesmo diante de novas configurações das relações de trabalho, em última instância se reproduz a velha divisão sexual. Antigos e novos mecanismos de manutenção das desigualdades se sobrepõem, e o espaço predominantemente reservado às mulheres continua sendo o menos valorizado e mais vulnerável às consequências negativas do panorama (GONÇALVES, 2010).

O presente artigo visa apresentar as percepções e o perfil de mulheres executivas, ocupando cargos de gerentes no setor bancário sobre o ambiente laboral, referentes às questões que envolvem as relações de trabalho e à função gerencial.

## **1. A feminização do trabalho bancário**

As novas tecnologias provocaram uma redução significativa do número total de trabalhadores no setor bancário, por outro lado houve o aumento da participação feminina naquele setor. A denominada feminização do trabalho bancário coincide como tendência de as mulheres ocuparem cargos menos valorizados. Tal fato implica em uma diferenciação salarial significativa, pois os trabalhadores de tempo integral recebem em torno de 25% a mais que seus colegas com jornadas de seis horas. No setor bancário, Segnini (1998) aponta que o maior número de trabalhadoras está nas agências

bancárias, onde desenvolvem atividades de suporte e atendimento ao cliente e ocupam, primordialmente, os cargos de tempo parcial, como escriturária e caixa.

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

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

A intensificação do processo de reestruturação bancária pode ser compreendida no contexto das mudanças ocorridas no setor produtivo, em geral, a partir da década de 1970.

(...) No Brasil, esta realidade de feminização do trabalho bancário ocorreu, simultaneamente, ao processo de difusão da informatização e das mudanças na organização do trabalho, especialmente a partir de 1970.

Nesse contexto, porém, ressalta-se que, com raras exceções, as mulheres ocupavam postos gerenciais e/ou de liderança nas instituições bancárias que eram, habitualmente, destinadas apenas aos homens. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2011), “as bancárias vão ocupar, principalmente, os postos de trabalho relacionados às operações simplificadas e repetitivas que os sistemas informatizados passaram a demandar a partir da década de 80”. Assim, a feminização do trabalho<sup>1</sup> bancário coincide como tendência de as mulheres ocuparem cargos menos valorizados.

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

Em decorrência disso, o setor bancário é apelidado, em alguns contextos, de “gueto rosa”, “gueto do emprego feminino” ou “*Pink Collor*” (SEGNINI, 1998). No Brasil, como já abordado nesta pesquisa, a feminização do trabalho no setor bancário ocorreu simultaneamente ao processo de difusão da informatização e das mudanças na organização do trabalho, especialmente a partir dos anos 70.

---

<sup>1</sup> Sobre essa questão Cláudia Mazzei Nogueira, na obra ‘A feminização do mundo do trabalho’ (2004), avalia que a feminização do mundo do trabalho é por certo positiva, uma vez que permite avançar o difícil processo de emancipação feminina, e desse modo minimizar as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico. Mas é também marcada por forte negatividade, pois ela vem agravando significativamente a precarização da mulher trabalhadora que se sujeita a variadas formas e modalidades de exploração do trabalho. Para a autora, é nessa dialética que a feminização do trabalho, ao mesmo tempo, emancipa, ainda que parcialmente, e precariza, de modo acentuado as relações de trabalho.

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

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

Sobre essa questão, uma pesquisa realizada pelo DIEESE (2011) demonstrou que as mulheres que trabalham em bancos, mesmo com nível escolar mais alto, recebem, em média, 24,10% a menos que os homens. Segundo o dossiê publicado pela entidade e analisado pelo Observatório de Gênero (2012)<sup>2</sup>:

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

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

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

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

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

A pesquisa revela, ainda, que as mulheres permanecem menos tempo nos bancos, e isso se justificaria pelas dificuldades advindas do cenário em que se inserem nesses empregos: baixos salários e falta de perspectiva de promoções rumo a cargos de maior prestígio. Enquanto 17 mil homens permaneceram empregados nos bancos por três décadas, apenas seis mil mulheres tiveram o mesmo tempo de casa, revelam os dados.<sup>3</sup>

Essa realidade também foi diagnosticada no presente estudo, uma vez que, de acordo com os dados levantados e analisados nas agências bancárias, pesquisadas, pôde-

---

<sup>2</sup> Mulheres bancárias recebem salários menores do que homens com mesma função. *In: Portal Brasil. Cidadania e Justiça. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br>*. Publicado em 13/03/2012. Última modificação: 28/07/2014.

<sup>3</sup> Informações coletadas pela subseção do Dieese na Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) através de uma análise dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). No sítio do Dieese é possível acessar o dossiê completo: 'A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho em 2011'.

se constatar a ocupação de 55% de mulheres e 45% de homens das vagas de trabalho, bem como na ocupação dos cargos gerenciais, onde 53% são ocupadas por mulheres e 47% por homens, conforme será demonstrado a frente. Para cumprir suas novas funções, essas mulheres devem ser bem mais qualificadas, com amplo conhecimento do mercado financeiro, domínio de tecnologia para a realização de simulações financeiras e habilidade de relacionamento com clientes

## **2. Trabalho produtivo *versus* trabalho reprodutivo**

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

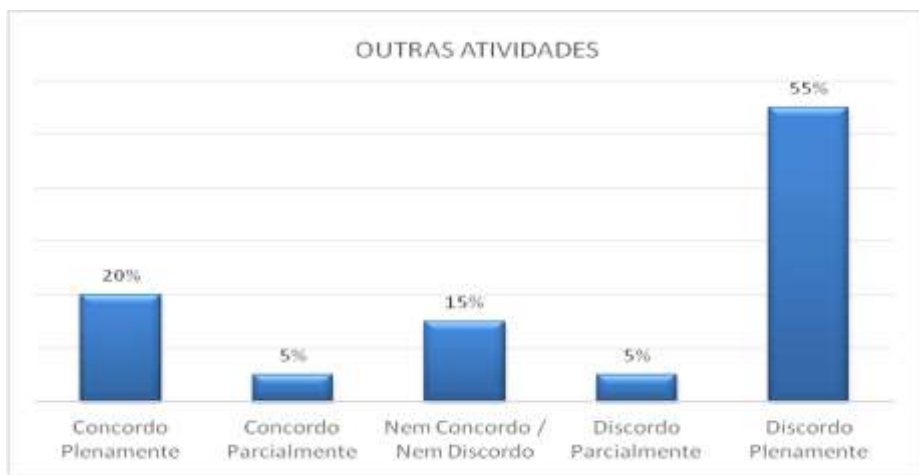
A articulação entre trabalho remunerado e o trabalho reprodutivo tem sido um desafio para as mulheres. Este último, por não ter um caráter mercantil, é ignorado pelas ciências econômicas e desvalorizado pela sociedade, que dele depende para se reproduzir. A divisão sexual do trabalho segmenta as atividades produtivas, vinculadas ao mercado, e as reprodutivas, relacionadas aos cuidados com os seres humanos, que vão além da maternidade como fator biológico e englobam todo o trabalho doméstico. Quem executa os afazeres domésticos são as mulheres, tanto as donas de casa quanto as empregadas domésticas, com algum auxílio de homens; mas esse universo é naturalmente feminino. No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), a diferença no número médio de horas não remuneradas, trabalhadas em casa, foi bastante expressiva. Enquanto as mulheres ocupadas gastaram, em média, 22 horas semanais, os homens ocupados gastaram 9,5 horas (IBGE, 2010).

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

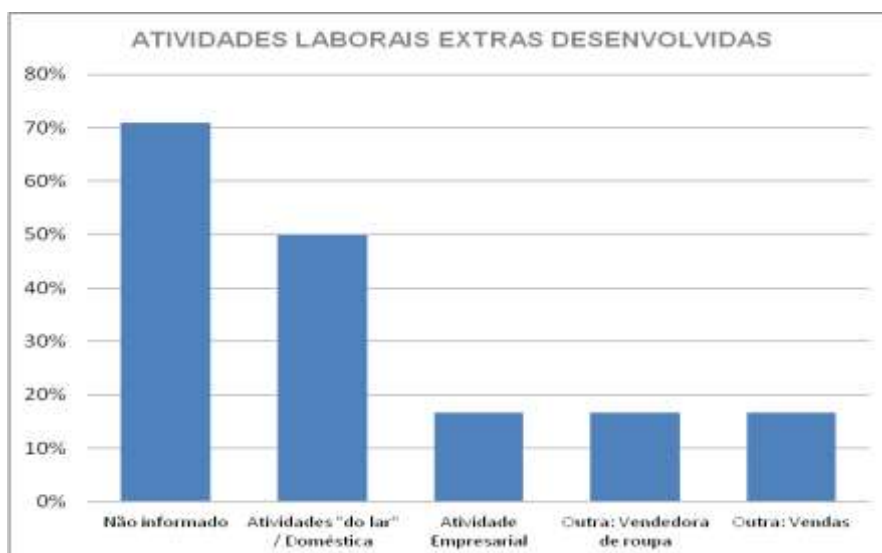
Nas empresas, as cláusulas de negociação sindical com caráter de gênero, geralmente estão voltadas à proteção à maternidade e ao cuidado infantil. Esse fato tem uma conotação contraditória, uma vez que pode servir tanto a reforçar a divisão sexual do trabalho e a responsabilidade das mulheres pela reprodução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

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

Assim, as responsabilidades familiares e domésticas têm lugar central na discussão sobre a discriminação de gênero no mercado de trabalho. As políticas sociais e os programas de ações afirmativas não devem ignorar esse ponto, tentando considerar, primordialmente, o fato de que homens e mulheres têm preocupações diferenciadas que se refletem em uma inserção também diferenciada nos empregos. Às mulheres, cabe a dupla jornada cotidiana de articulação de seu tempo, espaço e conhecimentos entre o trabalho e o lar, mesmo que as atividades domésticas e o cuidado sejam delegados, também, geralmente, a outras mulheres. É preciso reconhecer isso, principalmente com dados que desmistifiquem os reflexos de discriminações justificadas, social e culturalmente, sob essa base. Os gráficos 01 e 02, abaixo, esclarecem se esse processo de dupla ou tripla jornada de trabalho se dá também com as gerentes bancárias.

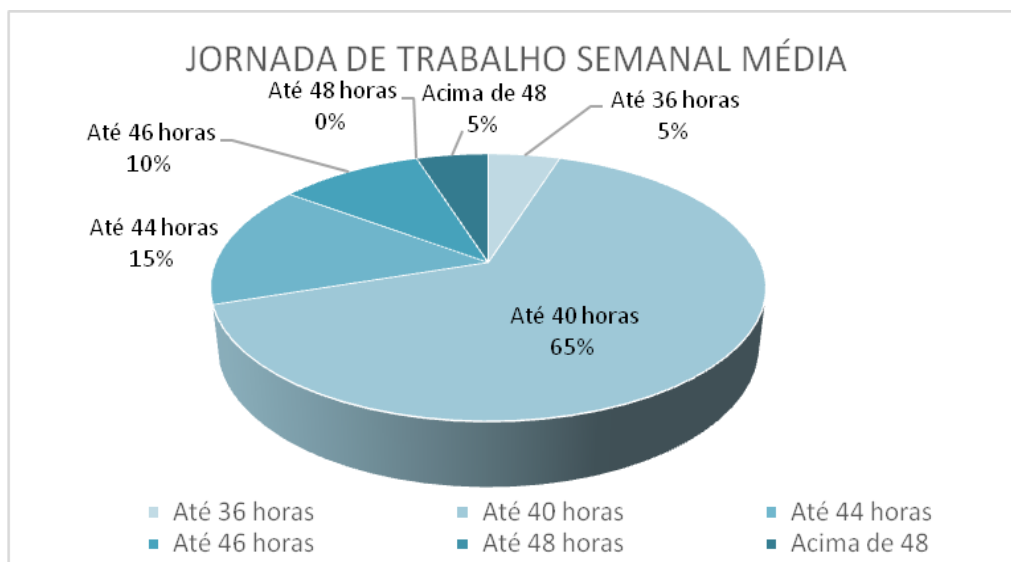


**Gráfico 1** - Relação entre jornada laboral bancária e outras atividades  
Org.: ARBUÈS, M.P. ( 2015)



**Gráfico 2:** Outras atividades laborais  
Org.: ARBUÈS, M.P. ( 2015)

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



**Gráfico 3:** Jornada de trabalho semanal média das gerentes  
Org.: ARBUÉS, M.P. ( 2015)

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

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



### 3 Carreira profissional *versus* perfil salarial das gerentes

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

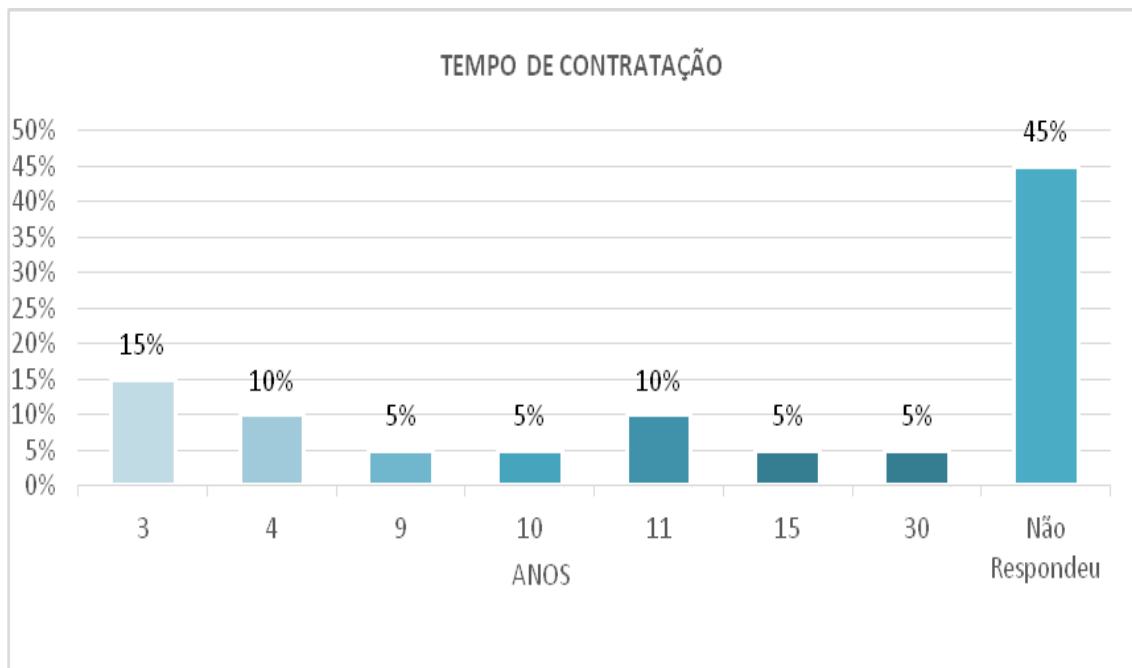


Gráfico 4: Tempo de contratação  
Org.: ARBUÈS, M.P. ( 2015)

Em relação ao tempo de contrato e atuação dentro da mesma empresa para a conquista do cargo de gerência, a pesquisa demonstrou que a média, independente da instituição, é de dois a três anos, com um total de 35% de entrevistadas que trabalharam por este período na mesma instituição até atingir o referido cargo, 20% que variaram entre quatro meses e um ano e meio, 15% que não responderam. Novamente, os bancos públicos demonstraram ser aqueles com maiores obstáculos e dificuldades para as

mulheres, havendo casos (5%) em que elas necessitaram de vinte e cinco anos na Caixa Econômica Federal para conquistar a vaga de gerente.

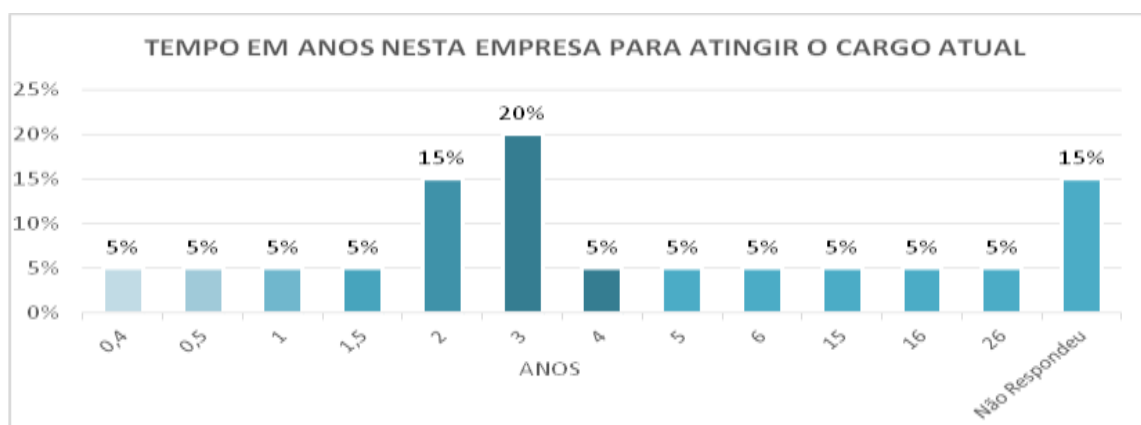


Gráfico 5: Tempo de contrato  
Org.: ARBUÈS, M.P. ( 2015)

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

Tabela 01: Relação entre salário e instituição bancária  
Faixa Salarial MÉDIA  
Org.: ARBUÈS, M.P. ( 2015)

De acordo com a Tabela 01 e o Gráfico 06, a faixa salarial das mulheres exercendo função gerencial varia entre R\$ 2 mil até acima de R\$ 11 mil, mas a média geral está na faixa entre R\$ 2 mil e R\$ 8 mil, com maioria na faixa que varia entre R\$ 2 mil e R\$ 4 mil.

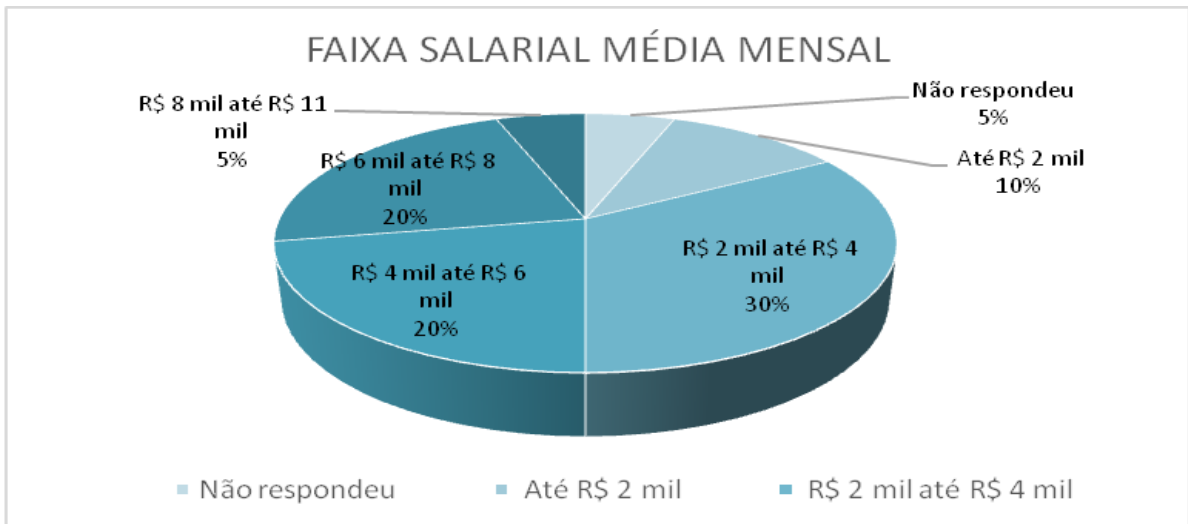


Gráfico 6: Faixa salarial média das mulheres entrevistadas em cargo gerencial bancário  
Org.: ARBUÈS, M.P. ( 2015)

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

Neste novo modelo de gestão das instituições bancárias, tais estratégias modulam, de forma sutil, a subjetividade dos trabalhadores, cooptando-os a serem produtivos, flexíveis, motivados etc. Além disso, a introdução da remuneração variável, atrelada à produtividade e ao alcance de metas, também se constitui em um elemento responsável pela intensificação do trabalho e extensão da jornada laboral. Contribui, ainda, para o comprometimento das relações sociais entre colegas, tendo em vista que a remuneração depende da produtividade do grupo de trabalho, gerando controle deste sobre a atividade de cada um e alimentando a competitividade. Destaca-se, também, que as metas comumente são estabelecidas por escalões hierárquicos superiores, de forma autoritária e unilateral, e não raramente são consideradas inatingíveis pelos trabalhadores. (JACQUES; AMAZARRAY, 2006, p. 97)

Nesse sentido, os autores acima citados, analisando papel dos programas de qualidade aplicados por meio dos programas de Recursos Humanos (RH) das

instituições bancárias, demonstram como a institucionalização do salário variável, atrelado à produtividade e alcance de metas, constitui como um elemento subjetivo que intensifica o trabalho e estende a jornada laboral, além de outros aspectos que tal modelo de remuneração gera para o trabalhador bancário.

#### 4. Percepção dos direitos e garantias trabalhistas das mulheres gerentes

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

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

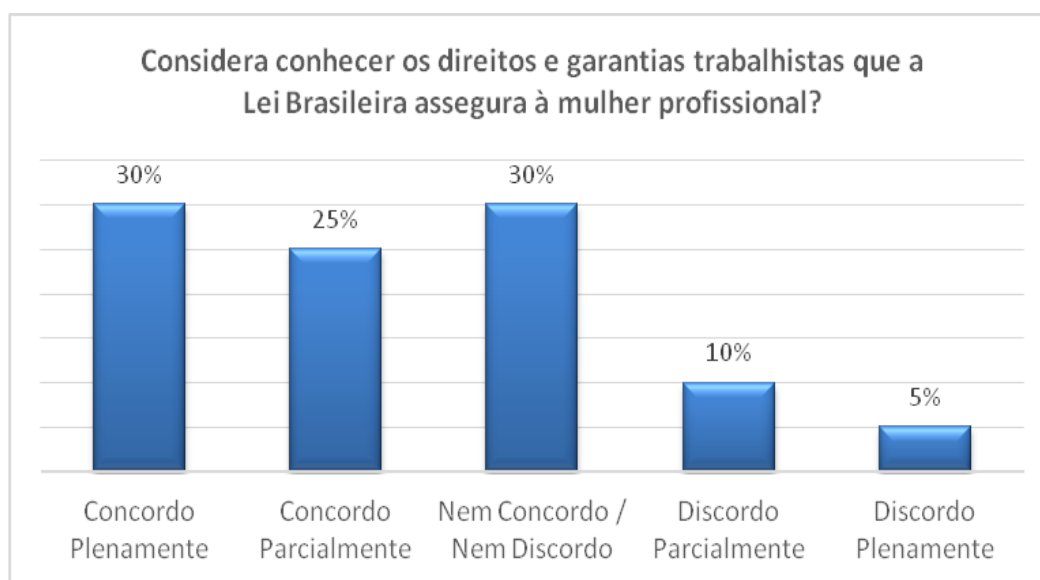


Gráfico 7: Direitos e garantias trabalhistas das mulheres  
Org.: ARBUÊS, M.P. (2015)

Tendo em vista todos os obstáculos enfrentados pelas mulheres para sua ascensão, principalmente no que se refere à dificuldade de manter, simultaneamente, a

vida profissional, vida pessoal e vida familiar (observando que a maioria é solteira, separada ou divorciada, com 50% na primeira categoria e 20% nas seguintes; 60% não possuem filhos e percentual significativo entende possuir jornada dupla, exercendo, também, o papel de “do lar”), observa-se, ainda, que nos bancos públicos como Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal as mulheres demoram muito mais tempo para conquistar cargo gerencial e nunca atingem o cargo máximo de gerente geral ou gerente de agência.

## **5 Carreira, beleza e ascensão profissional**

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

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

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

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

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

Esse fenômeno Lipovetsky (2000) denomina de ‘**teto de vidro**’ (grifo nosso), isto é, quanto maior a hierarquia, menos mulheres presentes. Ele faz duas leituras do

papel secundário da mulher no contexto hierárquico: uma é a persistência do machismo, que mantém os homens no poder e impede a ascensão das mulheres. A outra é consequência da primeira - são os resquícios de séculos de submissão - da qual ela vem se libertando aos poucos, transformando-a na ‘mulher-sujeito’ ou ‘na terceira mulher’. (LIPOVETSKY,2000).

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

Quando perguntadas se a diferença de gênero gera facilidade ou dificuldade para a ascensão profissional, 15% das mulheres discordaram plenamente que há alguma diferença estabelecida pelo gênero; 15% discordaram parcialmente; 30% adotaram uma posição de neutralidade e 40% concordaram que há mais dificuldade para a mulher conseguir ascensão profissional, das quais 20% concordaram parcialmente e 20% concordaram plenamente (Gráfico 08).

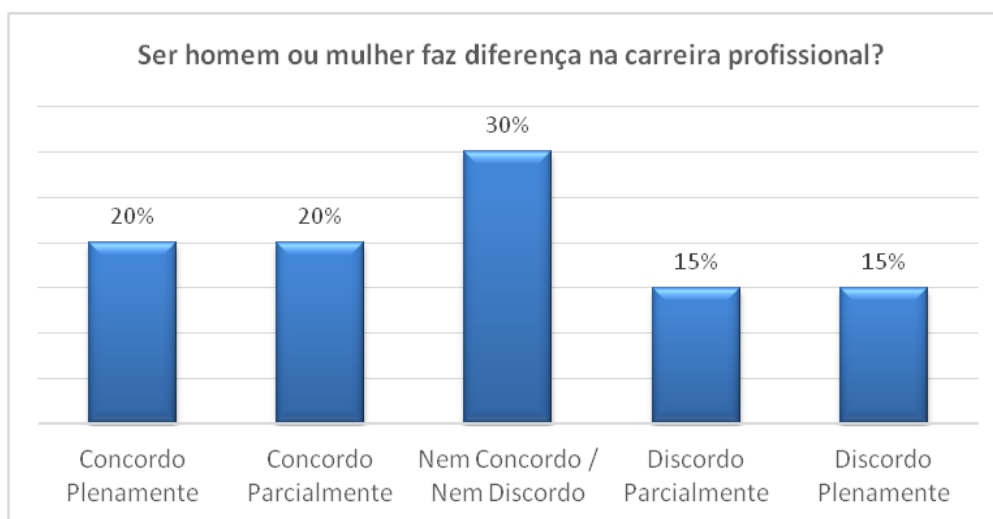


Gráfico 8: Diferenças de gênero x carreira  
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

Outro aspecto relevante demonstrado no Gráfico 19 é que, mesmo havendo certa divergência no questionamento sobre haver ou não obstáculos referentes ao gênero, contraditoriamente, a quase totalidade das participantes considerou que o fator estético é, de fato, influenciador na ascensão profissional da mulher, entendendo por

beleza/estética, boa apresentação, boa vestimenta, entre outros aspectos concernentes aos atributos femininos.

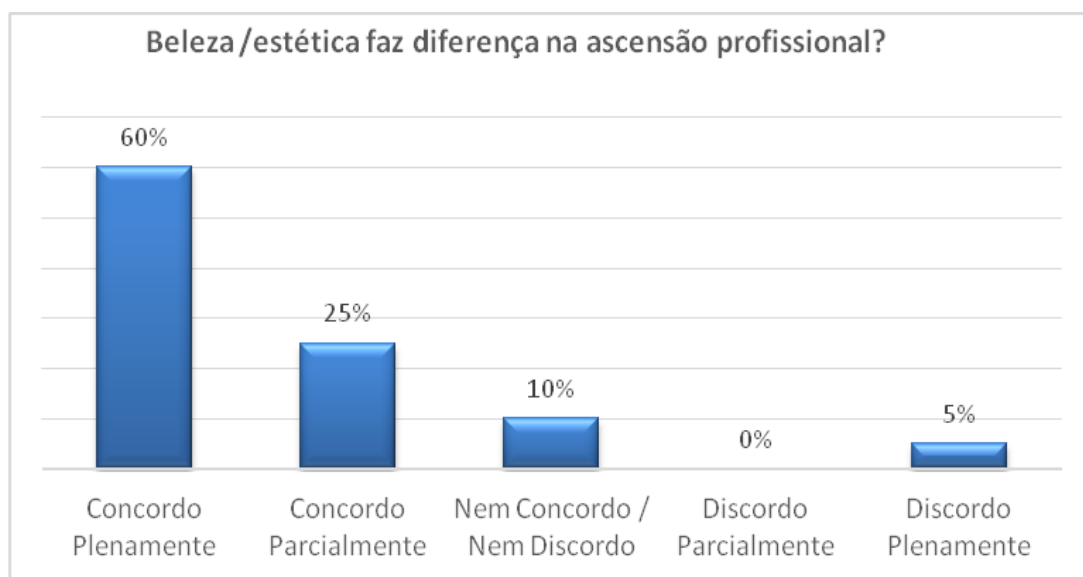


Gráfico 9: Beleza/estética e sucesso profissional  
Org.: ARBUÈS, M.P. ( 2015)

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

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

Ressalta-se, no entanto, que:

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

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

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

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

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

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

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

Mais adiante, em sua análise, segue a autora:

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



Outras observações conclusivas alcançadas por meio dos estudos analisados por Gomes (2010) demonstram que as mulheres ‘bonitas’ (dentro dos padrões estabelecidos) têm maiores chances de contratação para trabalhos em que terão contato direto com o público, enquanto as consideradas ‘não bonitas’ tendem a ser contratadas para as funções internas.

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

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

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

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

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

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

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

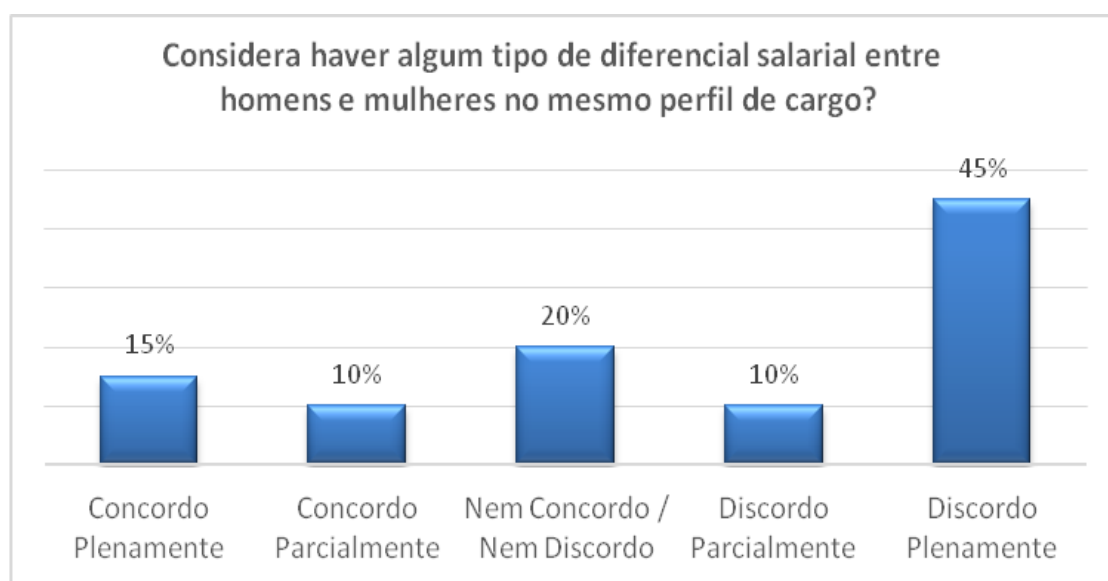


Gráfico 10: Gênero x Desigualdades salarial  
Org.: ARBUÉS, M.P. (2105)

O mesmo perfil de resposta é apresentado no Gráfico 11, quando se busca verificar se as entrevistadas consideram haver algum tipo de diferenciação na distribuição de atividades entre homens e mulheres no mesmo cargo, confirmando o padrão das respostas anteriores e o impacto da diferença das políticas de RH que diferenciam os bancos privados, sejam nacionais ou de controle estrangeiro, com os

bancos públicos (Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil). Ou seja, 45% discordaram plenamente haver esta distinção na definição de tarefas, no entanto 15% das gerentes entrevistadas afirmaram plenamente existir diferenças quanto às atribuições de tarefas.



Gráfico 11: Gênero X Cargo/função  
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

No entanto, mesmo havendo maior detecção explícita de diferenciação nas políticas de Recursos Humanos, apenas entre os bancos privados e os bancos públicos, com maiores obstáculos para a carreira profissional verificada nas instituições públicas, essa prevalência não é tão clara quando analisada a existência de algum tipo de discriminação geral ou por gênero, dentro da empresa. Neste caso, 35% discordam plenamente e 15% discordam parcialmente haver alguma discriminação, enquanto 20% ficaram em dúvida ou evitaram responder, conforme o Gráfico 12. O índice dos que concordam que há algum tipo de discriminação por gênero, por parte da empresa, alcança 30% (20% concordando parcialmente e 10% concordando plenamente).



Gráfico 12: Discriminação de Gênero X Empregador  
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

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

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

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

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

## **6. Assédio sexual e assédio moral – a naturalização da violência (simbólica) nas relações de trabalho**

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

Assédio sexual: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1(um) a 2 (dois) anos<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup> A Lei nº 10.224, de 15.05.2001, alterou o Código Penal Brasileiro, para dispor sobre o crime de assédio sexual. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/assedio-sexual>. Acesso em: 8 jan. 2015.

a OIT tratou de regulamentar e ampliar o seu entendimento, tratando o assédio sexual como:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das seguintes características: Ser uma condição clara para manter o emprego; Influir nas promoções da carreira do assediado; Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; Ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso e Oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho. (OIT, 2001)

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

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

Na presente pesquisa não é observado com significância, entre as participantes entrevistadas, incidência de profissionais que já se sentiram assediadas sexualmente, mas ainda assim é preocupante perceber que 15% concordam plenamente já terem sido assediadas sexualmente, se levar em consideração a amostragem da pesquisa, dentre as quais 10% concordam parcialmente e 10% nem concordam e nem discordam (preferindo se omitir quanto à questão), totalizando 35% contra 55% que afirmam discordarem plenamente de já terem sofrido qualquer tipo de assédio sexual no exercício da atividade profissional bancária, como demonstrado no Gráfico 13 abaixo.

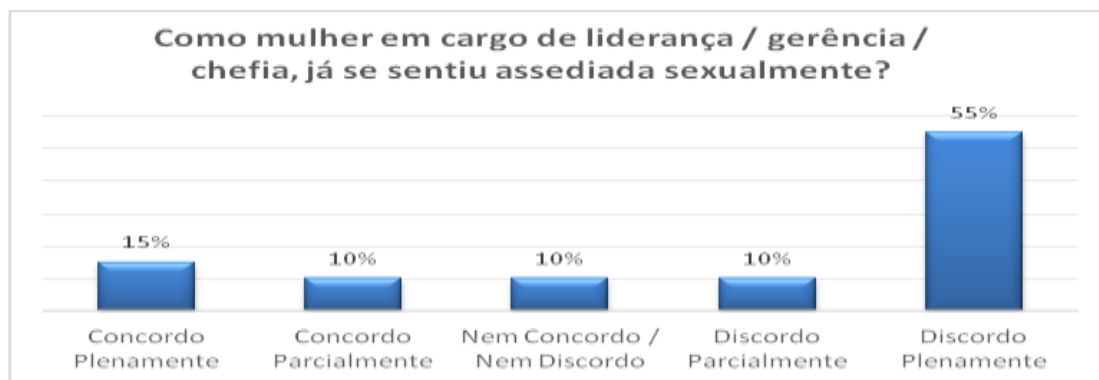


Gráfico 13: Assédio Sexual  
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Já em relação ao assédio moral, diferentemente do que se verificou em relação ao assédio sexual, a incidência de mulheres em cargo gerencial que se sentiram moralmente assediadas aumentou consideravelmente, com 15% que concordam plenamente, 10% que concordam parcialmente, 20% que preferiram não declarar e 40% que discordaram plenamente de terem sofrido qualquer tipo de assédio moral, conforme demonstra o Gráfico 14. Ou seja, de alguma forma, em menor ou maior grau de assédio moral, 60% das gerentes se perceberam assediadas nos seus postos de trabalho. Isso significa que o assédio moral é uma realidade nas relações de trabalho bancário e, mesmo ocupando postos de liderança, a mulher trabalhadora bancária é vítima dessa forma de violência simbólica que assola o mercado de trabalho.

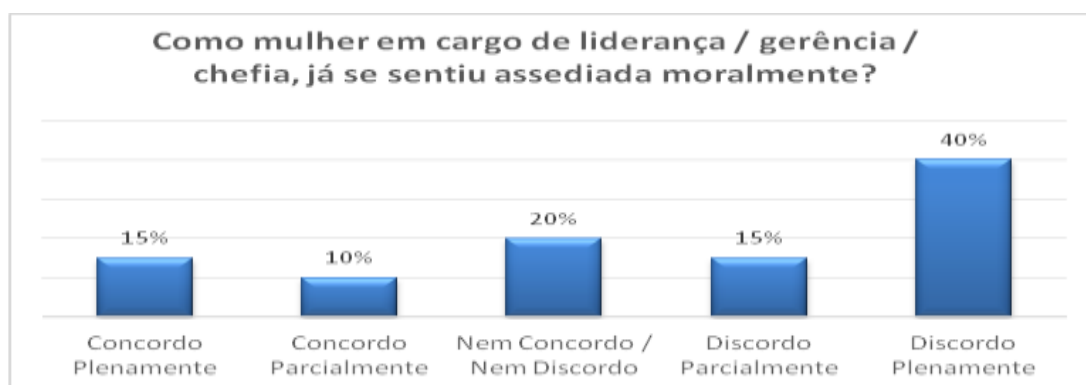


Gráfico 14: Assédio Moral  
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

O assédio moral no ambiente de trabalho pode manifestar-se sobre três variantes: vertical (a violência parte da direção ou do superior hierárquico), horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada pelo grupo de trabalhadores contra um chefe ou

superior). No processo de assédio moral do tipo vertical, a ação não necessariamente precisa ser deflagrada pelo chefe, mas ele pode contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da(s) vítima(s) e, por meio destes, a violência é desencadeada. Neste sentido, um estudo nacional sobre assédio moral na categoria bancária (MACIEL et al., 2006) constatou que:

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

Sobre essa questão, dados levantados pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região, recentemente,<sup>5</sup> são assustadores. No que se refere ao assédio sexual entre as mulheres bancárias, a pesquisa demonstrou um aumento de 1.500%; o assédio moral, teve um aumento de 26,58%; a discriminação racial avançou 252,31% e a discriminação sexual cresceu 69,23%. Todas essas taxas são relativas ao ano de 2014. Em entrevista ao jornal da entidade, a vice-presidente do SindBan, Ângela Isabel Ulices Savian, evidenciou a importância da divulgação dos dados para mostrar o tanto que o sistema financeiro “é branco, elitizado, dominado pelos homens e discriminatório” (SAVIAN, 2015). E ainda, a sindicalista destaca que:

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

Aumentou a consciência da mulher porque antes se tinha vergonha de expor o assédio. É muito positivo quando ela atinge um grau de politização e se sente segura para denunciar, porque antes não era declarado, completa. (SAVIAN, 2015)<sup>6</sup>.

Para Pamplona filho (2005), o assédio moral no trabalho consiste em um processo de perseguição da vítima caracterizado com o objetivo do agressor, conscientemente ou não, de excluí-la do ambiente laboral. Por sua vez, o assédio sexual se configura, igualmente, em um processo de perseguição do assediado, mas com o

---

<sup>5</sup> A pesquisa foi realizada de janeiro a março de 2015 e publicado no jornal da entidade em abril corrente. O artigo com os dados da pesquisa completa disponível em: [www.spbancarios.com.br/noticias](http://www.spbancarios.com.br/noticias).

<sup>6</sup> Folha bancária. Disponível em: < [www.spbancarios.com.br](http://www.spbancarios.com.br)>. Acesso 15 abr. 2015).

intuito de obter favores sexuais da vítima. Para o jurista: "a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano" (PLAMPLONA FILHO, 2005)<sup>7</sup>.

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

### **Considerações Finais**

Resta considerar que, ao abordar as questões que permeiam o ambiente de trabalho que envolve a atividade gerencial no universo do setor bancário, as lições de Bourdieu (2005) mais uma vez se colocam presentes, como reflexão a compreender de que forma a dominação masculina e violência simbólica estão presentes no ambiente de trabalho. Ela não é o efeito direto e simples da ação exercida por um conjunto de agentes sobre outros (dominantes e dominados), mas o efeito indireto de um conjunto complexo de ações que se engendram na estrutura do campo por meio do qual se exerce a dominação frente aos demais. Tal dominação não é evidente, e sim mascarada, camuflada, invisível, a tal ponto que muitas vezes os que a sofrem não a percebem.

Assim, a violência simbólica consiste em uma violência que é exercida com a cumplicidade tácita dos que a sofrem e também, com frequência, dos que a exercem, na medida em que uns e outros são inconscientes de exercê-la ou de sofrê-la. Em outras palavras, a violência simbólica constitui-se, em um primeiro momento, como uma violência dissimulada, confere poderes particulares e eficácia específica. Ela é suave, sutil, doce que faz com que o violentado aja com o modo de pensar do dominador.

Verifica-se que no espaço em questão, o setor bancário, o processo é idêntico: o reconhecimento da legitimidade se enraíza no acordo imediato entre as estruturas incorporadas, tornadas inconscientes. Por sua vez, esse acordo potencialmente explica a facilidade, de fato, espantosa e recorrente com que os dominantes impõem sua

---

<sup>7</sup> Texto completo disponível em: <http://jus.com.br/artigos/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual>- noções-distintivas.



dominação, permitindo afirmar que esta dominação não é apenas uma dominação de classe ou de grupos, mas uma dominação masculina (BOURDIEU, 2005).

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

Com esse pensamento (preconceituoso) das mulheres, que é fruto da incorporação das relações de poder e da divisão sexual do trabalho, expressas nas oposições fundadoras e estruturantes da ordem simbólica, as mulheres executivas bancárias, apesar das conquistas sociais e avanços decorrentes da modernidade advinda dos tempos globalizados e do mundo do trabalho, ainda estão subordinadas aos ditames da cultura patriarcal, reflexo de um poder significativo e conformador, que interfere como constituinte nas identidades de gênero, por conseguinte, na igualdade nas relações de trabalho e na efetivação de seus direitos humanos.

## REFERÊNCIAS

ARBUÉS, Margareth P. **Trabalho e fé: perfil e percepções de mulheres gerentes no setor bancário em Goiânia**. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás/ PPCR. Goiânia, 2015.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos**. In: Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Brasil-França. Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 09 a 12 de Abril de 2007. Disponível em <http://www.fcc.org.br/mulher>. Acesso em 01/05/2013.

BRUSCHINI C.; LOMBARDI, M. R, Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. In: **Mulher e trabalho**. PA: FEE, 2002.

\_\_\_\_\_. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. Cadernos de pesquisa, SP, v.11, n.3,p-78-102, julho 2000.

\_\_\_\_\_. Gênero e trabalho no Brasil: Novas conquistas ou persistência da discriminação? In: Rocha, M. I. B., **Trabalho e gênero : mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Editora 34, 2000.

\_\_\_\_\_. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. In: **Seminário internacional mercado de trabalho e gênero: comparações Brasil-França**. Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 09 a 12 de abril de 2007. Disponível em <<http://www.fcc.org.br/mulher>>. Acesso em: 1º maio 2013.

BOURDIEU. **A dominação masculina**. Trad. M.H. Kuhner.4.ed.RJ:Bertrand Brasil,2005.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis trabalhistas**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DAVEL, E.; MELO, M. C. O. L. Singularidades e transformações no trabalho dos gerentes. In: DAVEL, E.; MELO, M. C. O. L. (orgs.). **Gerência em ação – singularidades e dilemas do trabalho gerencial**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico: resultados preliminares**. São Paulo; Rio de Janeiro, 2010. V. 3, n. 4.

FEBRABAN. **Federação Brasileira de Bancos**. Disponível em <http://www.febraban.org.br>. Acesso em 27 jun. 2014.

GALEAZZI, I. M. S. **Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionadores de gênero**. Mulher e trabalho. Porto Alegre: FEE, v.4, n.7, p. 62 n° 68, 2001. Disponível em: <<http://66.102.1.104/scholar?hl=pt-BR&lr=&q=cache:u8cP-HePtNIJ:www.fee.tche.br/sitefree/download/mulher/2001/artigo4.pdf>>. em: 20 jun. 2015.

GOMES, Juliana Penha. **Beleza e carreira no Brasil: o significado da beleza para jovens executivas e seu papel no mercado de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2010.

HAMERMESH, Daniel S. **O Valor da Beleza: por que as pessoas atraentes têm mais sucesso**. São Paulo: Elsevier, 2012.

JACQUES, Maria da Graça Correa; AMAZARRAY, MayteRaya. Trabalho Bancário e Saúde Mental no Paradigma da Excelência. In: **Boletim da Saúde – Volume 20, Número 1, Jan./Jun.2006**. Porto Alegre: Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul/ Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul/Associação Brasileira de Editores Científicos – ABEC; 2006.

LARANJEIRA, S M. G. **Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90**. Educação & Sociedade, v. 18, n.61, p. 110-138, dez.1997.

LIPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher: permanência e revolução do feminino**. SP: Companhia das Letras,2000.

\_\_\_\_\_. **A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo**. São Paulo: Cia das letras, 2007.

MILLES, Tom. **Mulheres deveriam ganhar mais que homens na Europa, Brasil e Rússia**, diz OIT. Disponível em <<http://br.reuters.com/article/topNews/idBRKC N0J12LV20141204>> Acesso em: 5 dez. 2014 – 09:16 h

NASCIMENTO, M.N.R; DUARTE, F.S; MENDES, A.M. Implicações do trabalho bancário de suporte e atendimento nas vivências de sofrimento dos trabalhadores. In: **Revista Amazônica**,LAPESAM/UFAM/CNPq/EDU. ISSN: 1983.3415.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Assédio sexual: questões conceituais. In Trabalho em Revista, Fascículo n.º 100, jun. 2005. (Disponível em: <<http://www.otrabalho.com.br/>>. Acesso em: 8 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual- acesso em 15/03/2015>.

\_\_\_\_\_. Assédio sexual no direito do trabalho comparado. In: **Juris Síntese IOB**. Síntese trabalhista n. 118, São Paulo: IOB, nov.-dez. 2007, CD-ROM.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório Global sobre os salários 2012/13: salários e crescimento equitativo 2013** - ISBN: 978-92-2-826237-7.

OLETO, A. de Freitas. **Prazer e sofrimento no trabalho: as vivências de gerentes no setor bancário de Belo Horizonte**. Dissertação de mestrado em Administração, Faculdades Novos Horizontes, Belo Horizonte,2011.

RAGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, C. (orgs.). **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

SEGNINI, L. R. P. **Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho**. Revista Educação & Sociedade. v. 20, n. 67, ago.1999.

\_\_\_\_\_. **Mulheres no trabalho bancário**. São Paulo: EDUSP, 1998.

\_\_\_\_\_. Relação de gênero no trabalho bancário informatizado. **Cadernos Pagu**, São Paulo, v.10, p.147-168, 1998.

SINA, A. **Mulher e Trabalho: O desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Saraiva. 2005.

SORJ, B.; ABREU, A. O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização. In: LAVINAS, L.; LEON, F. (Org.). **Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e inserções no mercado de trabalho**. Santiago: Cepal, 2002.