

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE NEGÓCIOS
FINANCEIROS**

Cristine de Oliveira Braga Garcia

**A CARREIRA DA MULHER NO
BANCO BETA
EM BUSCA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Porto Alegre

2011

Cristine de Oliveira Braga Garcia

**A CARREIRA DA MULHER NO
BANCO BETA
EM BUSCA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Negócios Financeiros.

Orientador: Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes

Tutor-orientador: Anne Griza

Porto Alegre

2011

Cristine de Oliveira Braga Garcia

**A CARREIRA DA MULHER NO
BANCO BETA
EM BUSCA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Negócios Financeiros.

Aprovado em XX de novembro de 2011.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. (colocar nome do professor integrante da banca)

Prof. (colocar nome do professor integrante da banca)

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente ao meu marido, amigo e companheiro Fabio, por todo apoio, força e compreensão nas ausências das longas horas de estudo.

Agradeço a minha família, amigos e aos meus colegas de curso e de trabalho, especialmente a minha chefe e amiga Ana Paula, pelo incentivo e pelas licenças concedidas para que fosse possível a conclusão deste trabalho.

A tutora Anne Griza, por todas as orientações efetuadas e pela força que me deu quando estava prestes a desistir, agradeço pelo estímulo para continuar e concluir este trabalho.

E finalmente a instituição em que trabalho, pelo incentivo e oportunidade de realização deste curso.

“A igualdade requer um ato de escolha, pelo qual algumas diferenças são minimizadas ou ignoradas enquanto que outras são maximizadas e postas a se desenvolver”
R. R. Palmer

RESUMO

O presente trabalho trata sobre a carreira da mulher no Banco Beta e teve o propósito de verificar o que a empresa está fazendo para se adaptar ao Programa de Equidade de Gêneros de forma efetiva, que mecanismos está utilizando para disseminar esta cultura, combater a discriminação e pôr em prática ações voltadas para a equidade, tendo em vista que, ainda hoje, existe uma grande diferença entre a quantidade de homens e mulheres que ocupam cargos de chefia dentro da empresa. Na revisão de literatura foram apresentados diversos fatores que influenciaram e colaboraram para que a mulher seja considerada inferior ou discriminada pelas sociedades, a importância do movimento feminista, a divisão sexual do trabalho, assim como os avanços obtidos na legislação. Através da pesquisa qualitativa e do método de estudo de caso, foram efetuadas entrevistas com mulheres que ocupam as comissões de 1º e 2º níveis gerencias e analisados dados e informações coletadas junto ao Banco Beta, visando descobrir se as ações implementadas com o programa pró-equidade de gênero obtiveram resultados no sentido de promover o equilíbrio e a igualdade de oportunidades dentro da empresa. Os resultados encontrados indicam que ainda tem muito a ser feito, que as ações do programa pró-equidade de gênero necessitam mais efetividade e que o fator cultural tanto dentro da empresa quanto na sociedade é o principal obstáculo a ser transposto para que as mulheres conquistem seu espaço.

Palavras-chave: Carreira. Mulher. Equidade de Gênero. Igualdade de Oportunidades.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Distribuição das/os concluintes dos cursos de graduação e seqüenciais do ensino superior, por sexo, segundo áreas do curso.....	17
Tabela 2	Distribuição da população economicamente ativa (PEA), por sexo, segundo nível de instrução.....	18
Tabela 3	Tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos, por sexo e cor/raça, segundo condição de atividade.....	28
Tabela 4	Processos de capacitação e treinamento.....	49
Tabela 5	Ascensão funcional e Plano de cargos e carreira.....	50
Tabela 6	Mecanismos de combate às práticas de discriminação.....	51

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Distribuição dos cargos de chefia nas empresas, segundo sexo.....	27
Gráfico 2	Rendimento médio nominal(1) mensal de todos os trabalhos, segundo sexo e cor/raça.....	29
Gráfico 3	Esperança de vida ao nascer, por sexo.....	31
Gráfico 4	Percentual de funcionários do Banco Beta por gênero.....	51

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	QUESTÃO DE PESQUISA.....	10
1.2	OBJETIVOS.....	10
1.2.1	Objetivo Geral.....	10
1.2.2	Objetivos Específicos.....	10
1.3	JUSTIFICATIVA.....	11
2	PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO	12
3	AS PRINCIPAIS INFLUÊNCIAS NA CONSTRUÇÃO DA VISÃO DA MULHER	14
3.1	O PAPEL DA IGREJA.....	14
3.2	A INFLUÊNCIA DA EDUCAÇÃO.....	16
3.3	OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO E A PUBLICIDADE.....	19
4	DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHER.....	21
5	FEMINISMO	23
6	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	26
7	OS AVANÇOS NA LEGISLAÇÃO.....	33
8	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	35
8.1	A EMPRESA BETA.....	36
9	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	38
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
	ANEXO I – Instrumento de Pesquisa.....	58

1 INTRODUÇÃO

É principalmente a partir de meados do século XX que se verifica o crescimento da participação da mulher no mercado, com a revolução sexual e o movimento feminista. Porém, ainda hoje, elas sofrem discriminação, ganham menos e ocupam menos cargos de chefia do que os homens seja qual for seu nível de instrução ou ocupação.

Para que ocorra a igualdade entre homens e mulheres é necessário desconstruir a cultura do machismo inculcado desde cedo na sociedade, buscando atingir este objetivo, o Governo Federal criou o programa Pró-Equidade de Gênero, que consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho, reafirmando os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988.

Uma das formas de se garantir o direito à igualdade é através dos acordos coletivos de trabalho. No último destes acordos, em uma de suas cláusulas, a instituição adere ao Programa Pró-Equidade de Gênero da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - SPM, vinculada à Presidência da República, e compromete-se a ampliar as políticas que busquem promover oportunidades iguais e respeito às diferenças.

O Programa de Pró-Equidade de Gênero é um instrumento cuja finalidade é conscientizar e sensibilizar empregadores e estimular as práticas de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e relações de trabalho não discriminatórias dentro das organizações. A adesão do Banco Beta a este programa é uma forma de demonstrar sua preocupação em fazer alguma coisa para melhorar a situação das mulheres dentro da empresa.

Diante do exposto, pode-se pensar na seguinte questão de pesquisa: O que a empresa está fazendo para tornar uma realidade a equidade de gêneros dentro da organização?

A partir da questão colocada acima, o objetivo geral desta pesquisa é identificar e analisar as estratégias que a empresa está utilizando para promover a equidade de gênero. E seus objetivos específicos são:

- analisar se existe o estímulo à valorização da diversidade nos processos de comissionamento dentro da empresa;
- identificar as estratégias que a empresa está utilizando para promover a equidade de gênero;

- verificar se estão sendo implementadas ações efetivas para o aumento da participação feminina em programas de ascensão profissional;
- verificar de que maneira está sendo disseminada a cultura da equidade de gênero dentro da empresa.

A escolha deste tema foi feita pela percepção de que, apesar da sociedade evoluir no sentido de igualdades de oportunidades, ainda hoje existem diversas formas de discriminação em relação à profissional feminina. As mulheres representam cerca de 40% dos funcionários do Banco Beta, e sua participação nos cargos de 1º Nível Gerencial não chega a 15% (BANCO BETA, 2010). Assim surge a necessidade de investigar o motivo desta diferença tão expressiva e quais ações estão sendo tomadas para mudar ou pelo menos equilibrar esta situação.

Segundo Bardwick (1981, p.51), “ao lutar pela oportunidade de ter sucesso, de admitir sua ambição, desenvolver sua competência, assumir liderança, adquirir poder, tentar e arriscar, da mesma maneira que os homens, a mulher dá um corajoso testemunho de sua individualidade”. Badinter (1986) concorda com Bardwick (1981) e complementa que a grande maioria das mulheres trabalha para realizar-se pessoalmente e tem como objetivo seu crescimento pessoal, profissional e financeiro. As mulheres, com seu perfil frágil, sensível, compreensível e intuitivo podem trazer ao mercado de trabalho uma nova forma de gestão e de liderança.

O presente trabalho pretende colaborar para que esta parcela tão significativa e expressiva de profissionais do Banco Beta, que são as mulheres, possa alcançar seus objetivos de carreira, através da igualdade de oportunidades. Esta mudança de postura ou de cultura da empresa poderá trazer benefícios para todos, homens e mulheres, funcionários e clientes, pois em uma empresa onde todos os potenciais são bem aproveitados, as equipes se tornam mais eficientes, os funcionários têm maior grau de satisfação e, em consequência disto, os resultados alcançados por ela tendem a ser melhores.

Para Bardwick (1981), seria primordial levar-se em conta que “competência” é uma série de habilidades, atitudes, um julgamento sobre si próprio, capaz de evoluir na medida em que a pessoa respeita o que faz, no quadro do papel masculino ou feminino. Assim, uma empresa que contribui para a igualdade de oportunidades é reconhecida também pela sociedade, em especial pelas próprias mulheres, que representam uma grande parcela da opinião pública e do mercado consumidor.

2 PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

O Programa Pró-Equidade de Gênero foi criado pelo Governo Federal, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em organizações públicas e privadas, por meio do desenvolvimento de novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional (BRASIL, 2000).

Ainda de acordo com Brasil (2000) Equidade é um dos princípios da Política Nacional para as Mulheres, aprovado na I e II Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, e reitera o acesso de todas as pessoas aos direitos universais e a adoção de ações afirmativas voltadas para grupos historicamente discriminados.

Um dos seus aspectos mais importantes é a criação dos Comitês de Gênero no âmbito de cada uma das organizações participantes. Estes comitês são responsáveis pela criação e desenvolvimento de iniciativas que diariamente possam mudar o perfil das relações de gênero no ambiente de trabalho.

A adesão ao programa é voluntária, não gera obrigações e permite a implementação de medidas de equidade, articuladas estrategicamente, que promovem um ambiente de trabalho mais motivador. Através do perfil da empresa é feito um diagnóstico básico da organização e, a partir desse diagnóstico é elaborado o Plano de Ação a ser implementado em seu âmbito interno. O cumprimento destas ações programadas habilita a empresa a ser distinguida com o Selo Pró-Equidade de Gênero, que é atribuído às empresas comprometidas com o combate à discriminação e a promoção da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho (BRASIL, 2000).

De acordo com BRASIL (2000) os objetivos do Programa Pró-Equidade são:

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego.
- Conscientizar e sensibilizar empregadores e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das empresas.
- Reconhecer publicamente o compromisso das empresas com a equidade de gênero no mundo do trabalho.
- Criar a rede Pró-Equidade de Gênero.
- Construir um banco de “boas práticas” de gestão que promova a equidade de gênero no mundo do trabalho.

O Banco Beta pactuou, no ano de 2007, a adesão à segunda edição do Programa Pró-

Equidade de Gênero, coordenado pela Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM), da Presidência da República e, no final da década de 2000, foi uma das 23 empresas brasileiras a receber o selo Pró Equidade de Gênero.

3 AS PRINCIPAIS INFLUÊNCIAS NA CONSTRUÇÃO DA VISÃO DA MULHER

Este capítulo tem por objetivo relatar as principais instituições que, ao longo dos tempos tiveram grande influência na forma como as mulheres eram vistas na sociedade. De acordo com Rosaldo e Lamphere (1979, p.35), toda sociedade elabora algumas diferenças entre os sexos e embora haja grupos em que “homens vestem saias e as mulheres calças”, em todo lugar há tarefas, maneiras e responsabilidades características, associadas aos homens e mulheres, que irão definir o papel de cada um.

3.1 O PAPEL DA IGREJA

Conforme Muraro (1995) a Igreja desempenhou papel fundamental sobre as relações sociais ao longo dos tempos, influenciando crenças, costumes e muitas vezes ditando regras. As sociedades agrárias, como o referido autor exemplifica, construía elaborados sistemas religiosos, morais e legais justificando os estereótipos femininos e masculinos enaltecendo através de leis e da religião a liberdade masculina, sua inteligência, sua superioridade e seu domínio público e da história, enquanto a mulher era considerada submissa, emocional, dedicada aos afazeres domésticos e da família, incapaz de atuar sozinha ou sem a supervisão dos homens fora do ambiente privado.

Ainda segundo Muraro (1995), durante a Idade Média, as mulheres tiveram forte influência na Igreja Institucional, que ao considerar-se como sociedade, coloca em destaque a estrutura de governo como elemento formal e se define como uma sociedade perfeita, que possui a verdade sobre tudo o que toca a vida do homem, sendo o dogmatismo uma de suas principais características. Como em muitas outras religiões, o cristianismo, no seu início, foi uma revolução contra o patriarcado, lutava contra a injustiça e impunha limites ao poder e todos eram considerados iguais. O cristianismo começou matricêntrico, mas aos poucos foi se tornando patriarcal, fazendo prevalecer e estrutura sobre o amor (MURARO, 1995).

Para o referido autor, nesta época as mulheres foram atuantes também na área da cultura, conseguiram seu espaço e desempenharam papel fundamental, tanto que uma monja do século X, Hroswitha de Gandersheim, foi considerada por cinco séculos a única escritora

da Europa.

Porém, prossegue Muraro (1995), depois do ano 1200, o poder público passou a concentrar-se novamente nas mãos dos homens, a tradição oral foi substituída por leis, e os homens recebiam direitos e as mulheres restrições. Os doutores da Igreja e da Universidade uniram-se novamente para desqualificar e penalizar as mulheres. Tudo o que não estivesse sob o controle da Igreja era considerado não ortodoxo e passível de extermínio, o conhecimento e o poder estavam sob um controle paranóico.

Ainda conforme o referido autor, como saída para suas frustrações, as mulheres começaram a interessar-se por movimentos heréticos, como os cátaros. Entre os séculos XII e XIII, algumas mulheres uniram-se em comunidades autônomas (Movimento das Beguinias), grupos de mulheres leigas celibatárias contrapondo-se à dominação patriarcal e por conseqüência, ameaçando a autoridade masculina dos padres da Igreja.

Por volta do século XIV as mulheres foram proibidas de praticar a medicina e só conseguiam trabalhar quando encontravam um homem que se responsabilizasse por seu trabalho e ficasse com os créditos. As mulheres que desafiaram os médicos, o poder da Igreja e o poder dos homens, foram perseguidas e exterminadas. Muitas centenas de mulheres morreram em quatro séculos, e com elas o que restava do saber feminino é sufocado diante do saber científico masculino (MURARO, 1995).

Bourdieu (2002, p.51) destaca que a Igreja era marcada pelo “antifeminismo” profundo de um clero pronto a condenar todas as faltas femininas à decência, e a reproduzir, do alto de sua sabedoria, uma visão pessimista das mulheres e da feminilidade. A Igreja defendia uma moral familiarista, completamente dominada por valores patriarcais e principalmente pelo dogma da inferioridade das mulheres.

Muraro (1995) afirma que foi a partir da época da caça às bruxas que se fixaram os papéis sexuais como se conhece até hoje, e o sistema econômico evoluiu para o mercantilismo e depois para o sistema capitalista, sempre orientado por uma cultura patriarcal em que não há lugar para mulher como elemento autônomo.

Quando se trata da instituição do casamento, de acordo com Cardoso (1980), a Igreja procura reforçar o papel de sujeição da mulher ao homem, defendendo sua indissolubilidade e considerando a sexualidade da mulher como “normal” somente quando usada para fins de reprodução. Sua doutrina ainda considera a maternidade como a função mais importante da mulher na sociedade.

Contudo, a Igreja não foi a única Instituição a ter alguma influência sobre o papel feminino. Em seguida, serão apresentados outros fatores que contribuíram para definição do

papel da mulher na sociedade.

3.2 A INFLUÊNCIA DA EDUCAÇÃO

O processo educacional tem por objetivo a formação dos indivíduos. Este processo pode ser influenciado por fatores sociais, políticos e pedagógicos e pelo contexto em que o indivíduo está inserido social, histórico e culturalmente.

Segundo CUT (2009) os seres humanos nascem machos e fêmeas e são educados de acordo com o que a sociedade considera adequado para ambos. Assim, parece natural dar bola de futebol para os meninos e boneca para as meninas ou atribuir cores específicas para cada sexo, ou ainda, contar histórias que reforçam o papel diferenciado do homem e da mulher na sociedade.

A educação feminina além de outros fatores como os preconceitos milenares transmitidos às gerações mais jovens, contém uma boa dose de vitimização: a mulher é socializada para fazer o papel de vítima. Este é um componente masoquista da educação feminina que castra as possibilidades de a mulher sentir prazer. A resignação, outro ingrediente importante na educação feminina, não significa senão a aceitação do sofrimento enquanto “destino de mulher” (SAFFIOTI, 1987, p. 35).

Outro ponto importante que Cardoso (1980, p.46) salienta é que a mulher é “formada” na escola, para figurar como um imenso exército de reserva, a ser utilizado em épocas de crise, requisitada sempre tendo em vista o baixo salário que recebe e a passividade que demonstra com relação ao fato.

Com o passar dos anos, porém, como afirma Whitaker (1988), as mulheres passaram a ter maior acesso à educação e esta é uma das mudanças mais importantes na sua condição e um dos fatores mais decisivos na transformação de sua situação, ainda que as carreiras ou opções sejam delimitadas como sendo mais apropriadas para mulheres ou homens. Como exemplos pode-se citar a engenharia, principalmente mecânica, como carreira masculina, acompanhada de geologia e agronomia, enquanto enfermagem e serviço social são carreiras essencialmente femininas.

A tabela abaixo reforça o que já foi citado anteriormente, e mostra que ainda nos dias atuais existe uma maior concentração das mulheres nas áreas da educação e saúde e dos homens nas áreas de engenharia, produção e construção.

Tabela 1- Distribuição das/os concluintes dos cursos de graduação e sequenciais do ensino superior, por sexo, segundo áreas do curso
Brasil 2009 (em %)

Área do Curso	Graduação Presencial		
	Mulheres	Homens	Total
Educação	22,6	11,4	18,0
Humanidades e artes	3,6	3,6	3,6
Ciências sociais, negócios e direito	40,3	45,2	42,3
Ciências, matemática e computação	4,7	12,2	7,8
Engenharia, produção e construção	3,2	11,7	6,7
Agricultura e veterinária	1,5	3,4	2,3
Saúde e bem estar social	21,1	10,3	16,7
Serviços	3,0	2,3	2,7
Brasil	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inep. Censo da Educação Superior
Elaboração: DIEESE

Cardoso (1980) afirma que as motivações de escolha da carreira normalmente estão relacionadas à ideologia vigente em nossa sociedade a respeito do trabalho masculino e feminino. Assim os homens tendem a escolher suas carreiras influenciados pela remuneração e prestígio social, enquanto as mulheres preocupam-se mais com a utilidade social da carreira. Cardoso (1980) ainda afirma que, ao mesmo tempo em que o homem vê a profissão como forma de obter subsistência e ascensão social, a mulher é induzida a enxergá-la sob o ponto de vista da atividade assistencial.

Segundo Whitaker (1988) esse artificialismo que divide as carreiras em masculinas e femininas, muitas vezes impede que os estudantes desenvolvam suas verdadeiras tendências profissionais em função dos preconceitos que orientam sua escolhas. Para o referido autor, quando a sociedade tiver uma quantidade equivalente de homens e mulheres cursando enfermagem ou engenharia é que haverá maior probabilidade das pessoas se realizarem profissionalmente.

Pena e Correia (2003) concordam com Whitaker (1988) e complementam que algumas medidas importantes poderiam ser tomadas para reduzir os estereótipos relacionados a gênero transmitidos pela educação, como módulos de treinamento sobre gênero para professores e para remover as imagens e mensagens estereotipadas nos livros didáticos e em outros materiais da sala de aula. Tais medidas poderiam além de afetar as escolhas de profissão para homens e mulheres, contribuir também para alterar os processos de socialização que geram suavidade e passividade entre as meninas e agressão entre os meninos.

Bourdieu (2002) alerta para o fato de que, apesar deste aumento da participação das mulheres nas universidades e por conseqüência, no mercado de trabalho, as diplomadas encontram sua principal oferta de trabalho nas profissões intermediárias (quadros administrativos de nível médio, técnicos, membros do corpo médico e social, etc.) e ainda não conseguem se colocar em cargos de autoridade e de responsabilidade, sobretudo na economia, nas finanças e na política.

Neste sentido Cardoso (1980) relata que várias pesquisas têm demonstrado que o esforço da mulher em se aperfeiçoar educacionalmente não tem sido correspondido em termos de remuneração pela sociedade. As mulheres, mesmo obtendo maior grau de escolarização, continuam recebendo salários inferiores aos dos homens que exercem as mesmas funções, porém com menor escolaridade. A tabela abaixo mostra a distribuição da população economicamente ativa, por sexo, segundo o nível de instrução.

Tabela 2 - Distribuição da População Economicamente Ativa (PEA), por sexo, segundo nível de instrução Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)

Nível de escolaridade	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Fortaleza	Recife	Salvador	São Paulo
Homens							
Analfabeto	0,7	1,8	0,6	6,2	2,5	1,4	1,9
Ensino Fundamental Incompleto (1)	24,1	20,8	25,0	29,9	29,5	23,5	24,4
Ensino Fundamental Completo	13,6	11,3	15,2	12,9	11,2	9,1	12,1
Ensino Médio Incompleto	6,3	7,1	6,7	7,4	7,4	7,6	7,6
Ensino Médio Completo	34,9	33,6	31,8	33,6	36,6	41,8	35,0
Ensino Superior (2)	20,5	25,4	20,8	10,1	12,8	16,6	18,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mulheres							
Analfabeto	0,7	1,1	(3)	3,6	2,3	(3)	1,5
Ensino Fundamental Incompleto (1)	20,4	17,7	20,5	24,8	21,6	16,2	20,3
Ensino Fundamental Completo	9,6	8,9	12,2	11,0	7,9	6,6	9,6
Ensino Médio Incompleto	6,0	7,1	6,9	7,6	6,9	7,1	6,5
Ensino Médio Completo	36,9	35,8	33,2	37,4	41,8	45,5	38,1
Ensino Superior (2)	26,4	29,4	26,8	15,6	19,5	23,6	24,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui alfabetizados sem escolarização;

(2) Inclui ensino superior incompleto e ensino superior completo;

(3) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

De acordo com a Tabela 2, observa-se que as mulheres possuem nível mais alto de escolaridade no ensino médio e superior em todas as regiões do país, o que demonstra uma grande evolução. Este fator certamente contribuiu para seu desenvolvimento e foi fundamental para o crescimento de sua atuação no mercado de trabalho.

Assim como a igreja e a educação, os meios de comunicação e a mídia também contribuem para definição dos papéis e da imagem da mulher na sociedade, conforme será apresentado a seguir.

3.3 OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO E A PUBLICIDADE

Os meios de comunicação transmitem e vendem idéias e ideais para o público em geral, criam padrões, rótulos e modelos de comportamento que as pessoas se preocupam em seguir. Porém, ao refletir e reproduzir valores, conteúdos e imagens discriminatórias, os meios passam a atuar como instrumentos de perpetuação de uma estrutura social injusta, desigual e fortemente preconceituosa (BRASIL, 2010).

Rosemberg (apud CARDOSO, 1980), na abordagem sobre as imagens dos papéis sexuais transmitidos pelos diferentes meios de comunicação, declara que todos os estudos já efetuados concluem que a imagem dos papéis sexuais apresentada é estereotipada, discriminando acintosamente a mulher. Ao homem, segue o referido autor, são reservadas imagens de conquistador e de profissional; à mulher, são atribuídos principalmente os papéis de sedutora, de dona de casa e de mãe. Dessa forma, os meios de comunicação, por mais diversos, que sejam, reforçam imagens tradicionais, criando condições para que preconceitos e tabus sejam cada vez mais arraigados entre homens e mulheres, adultos e crianças.

Cardoso (1980), ao abordar a influência dos meios de comunicação, descreve que a imagem feminina veiculada mostrava até pouco tempo atrás, que as mulheres que trabalhavam, além de raríssimas e solteiras, desempenhavam apenas aquelas atividades consideradas tradicionalmente como femininas, isto é, pouco valorizadas na hierarquia profissional: enfermeiras, secretárias e domésticas. Até mesmo as crianças, quando utilizadas como veículo publicitário, eram apresentadas com os mesmos componentes profissionais estereotipados: o menino é médico, a menina é enfermeira; o menino é astronauta, a menina é garçonete.

Saffioti (1987) também ressalta que os meios de comunicação de massa como a televisão, apresentam modelos da mulher como a dona-de-casa, fazendo publicidade de produtos de limpeza, alimentos, adornos, ou a figura da mulher objeto sexual, anunciando perfumes, roupas e jóias destinados a excitar os homens. Em qualquer um dos casos, a mulher está obedecendo aos padrões estabelecidos pela sociedade brasileira.

Reis (2002), afirma que os tempos evoluíram, as mulheres conquistaram mais espaço na vida profissional e social, porém ainda se percebem diversas formas de discriminação e de rotulação do perfil feminino. Nas programações televisivas e publicitárias mais recentes, percebe-se maior ênfase aos apelos eróticos, que privilegiam os atributos físicos femininos, o que muitas vezes, determina uma nova filosofia de vida para as mulheres. Tal filosofia está voltada para os requisitos de uma imagem construída para provocar suspiros, sedução e fantasias sexuais, o que para muitas mulheres, é uma possibilidade de obter um lugar de destaque na vida.

Além disso, em Brasil (2010) encontra-se o alerta de que os veículos de comunicação sejam eles jornalísticos, de entretenimento ou de publicidade, influenciam fortemente na seleção, a partir daquilo que veiculam ou não, das questões que estarão em evidência na lista de prioridades da população em geral e, principalmente, dos tomadores de decisão. O menor destaque dado à mulher nos espaços de poder pode estar relacionado à adoção de atividades tradicionalmente vinculadas a ela: educação, direitos humanos, família, infância, dentre tantas outras temáticas, que, apesar de fundamentais para sociedade, estão fora do núcleo de poder e conferem menos prestígio aos que a elas se dedicam.

Esta é uma realidade que faz parte da cultura atual e de seus costumes, porém, de acordo com Pena e Correia (2003), algumas medidas como a criação de diferentes estratégias, abrangendo as esferas da educação, da mídia, a família, as relações interpessoais, as práticas comunitárias e culturais, deveriam ser utilizadas para que as expectativas sociais relacionadas ao gênero se transformem em direção a menores níveis de segregação e desigualdade.

4 DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

As principais formas de discriminação contra as mulheres praticadas atualmente no país são indiretas e não assumidas, já que a discriminação direta é proibida pela Constituição Federal. São práticas cotidianas, idéias preconcebidas e estereótipos que atribuem habilidades e competências de acordo com o sexo, idade, cor da pele, entre outros (INSTITUTO ETHOS, 2004).

Saffioti (1987, p. 11) compartilha deste ponto de vista ao afirmar que é de extrema importância compreender como os processos socioculturais de discriminação contra mulher e outras categorias sociais constitui a forma mais abrangente e fácil de legitimar a “superioridade” dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, a dos ricos.

Bourdieu (2002, p. 36) descreve esta situação:

Seria necessário enumerar todos os casos em que os homens mais bem intencionados realizam atos discriminatórios, excluindo as mulheres, sem nem se colocar a questão, mercedores de uma palavra de apaziguamento ou de um tapinha na face, ou então, com intenção aparentemente oposta, chamando-as e reduzindo-as, à sua feminilidade, pelo fato de desviar a atenção para seu penteado, ou para tal ou qual traço corporal, ou de usar, para se dirigir a elas, de termos familiares ou íntimos (“minha menina”, “querida”, etc.) mesmo em uma situação “formal” (uma médica diante de seus pacientes), ou outras tantas escolhas infinitesimais do inconsciente que, acumulando-se, contribuem para construir a situação diminuída das mulheres e cujos efeitos cumulativos estão registrados nas estatísticas da diminuta representação das mulheres nas posições de poder, sobretudo econômico e político.

Para Saffioti (1987) o machismo, presente tanto na cabeça dos homens quanto das mulheres, contribui muito para a preservação do estado das coisas no Brasil. Para a referida autora, este é um país cheio de injustiças, qualquer que seja o ângulo do qual for examinado: das relações homem-mulher, das relações entre as etnias, das relações entre as classes sociais.

Em relação à discriminação salarial, Pena e Correia (2003) afirmam que, embora tenha diminuído, o Brasil continua a registrar uma das maiores diferenças de salários entre gêneros na América Latina e no Caribe, e que esta diferença permanece, mesmo quando são levados em conta o nível educacional e o número de horas trabalhadas.

As mulheres, socialmente fragilizadas pelas brutais discriminações praticadas contra elas, necessitam ser protegidas por uma legislação particular, que garanta, por exemplo, seu direito ao trabalho. Em função do descumprimento da legislação protetora do trabalho feminino e da maternidade, surge a necessidade de um Direito desigual no tratamento de

seres humanos desiguais, com o objetivo de pelo menos reduzir, estas desigualdades (SAFFIOTI, 1987).

De acordo com Bardwick (1981, p.48):

A liberação da mulher passa pela tarefa extremamente difícil de desfazer a aceitação inconsciente de seu status inferior. Assim como outros grupos discriminados, a mulher precisa respeitar-se por si mesma, por ser quem é e como é. Isto é um passo fundamental, pois quem não se respeita torna-se vulnerável ao julgamento alheio. Para as mulheres o auto-respeito deve incluir suas qualidades especificamente femininas, bem como sua individualidade e competência em realizações externas.

Embora a maternidade seja valorizada na sociedade e exista uma legislação de proteção às mulheres grávidas, na prática a gravidez e o cuidado com os filhos são os principais motivos de discriminação contra as mulheres, tendo como exemplo desta situação o fato delas deixarem de ser admitidas e promovidas pela possibilidade da gestação. Para muitas empresas, a mulher só poderá se dedicar inteiramente ao trabalho se não tiver filhos ou se eles já forem adultos, porém neste caso ela pode estar velha demais para concorrer a melhores cargos (INSTITUTO ETHOS, 2004).

Todas estas formas de discriminação diretas ou indiretas estiveram presentes na sociedade e na vida das mulheres durante muito tempo e algumas permanecem até os dias atuais, contudo, segundo Bardwick (1981), foi na tentativa de mudar esta realidade e lutar por seus ideais e por direitos iguais que surgiu o movimento feminista, o qual será apresentado no próximo capítulo.

5 FEMINISMO

De acordo com Bardwick (1981, p. 9), “o feminismo é uma rejeição explícita ao estilo de vida criado por normas extremamente coercivas que restringem e definem o que a mulher é e o que ela pode fazer”. Ainda segunda a autora, mais do que qualquer outra coisa, o feminismo é uma revolução psicológica baseada na exigência das mulheres de serem reconhecidas como indivíduos, de fazerem suas próprias escolhas e uma forma de declarar que a mulher não é o reflexo de sua situação conjugal.

Muraro (1995) mostra que as primeiras feministas do século XIX eram chamadas sufragistas, pois sua luta centrava-se no voto feminino em primeiro lugar. Elas pensavam que, conquistando este direito, todas as outras barreiras seriam superadas. Porém, ainda hoje, mais de um século depois, vê-se que ainda há barreiras que as mulheres precisam superar.

De acordo com Badinter (1986, p. 134), “foram os EUA que deram o exemplo ao mundo ocidental”, as americanas começaram a lutar pelo direito ao voto logo após a Guerra da Independência, porém o Congresso Federal da Filadélfia, que representava os 13 estados encarregados desta questão, deixou que cada estado decidisse pela inscrição ou não do direito eleitoral as mulheres em sua Constituição Federal, e nenhum o fez. Somente após quase meio século, em 1866, as mulheres recomeçaram as lutas e o primeiro estado americano, Wyoming, concedeu o direito ao voto às mulheres.

Apesar de toda esta luta, segundo Badinter (1986), ainda foi preciso esperar até 1919 para que fosse feita uma emenda constitucional, reconhecendo o direito de voto a todas as mulheres. O referido autor também ressalta que foi necessário mais de um século para que as mulheres conquistassem seus direitos cívicos, educativos e a livre maternidade.

As sufragistas participaram de muitas greves, algumas inclusive violentas. Uma destas greves aconteceu no dia 8 de março de 1908, quando foram queimadas vivas, cento e cinquenta mulheres, trancadas por seus patrões dentro de uma fábrica por reivindicarem melhores salários e menor jornada de trabalho. Hoje o Dia Internacional da Mulher é celebrado a cada 8 de março no mundo inteiro em homenagem a estas mártires da justiça (MURARO, 1995).

Segundo Muraro (1995) foi na segunda década do século XX que o movimento de mulheres, que agitara toda a segunda metade do século XIX, se considerou vitorioso, pois nesta época a maioria dos países industrializados já havia concedido o direito de voto a elas.

No Brasil, isto foi conseguido em 1934, por Bertha Lutz e seu grupo, sendo considerado o marco da queda das barreiras que impediam as mulheres de entrar no mundo público.

As reivindicações para a livre maternidade, em que as mulheres estavam preocupadas em escapar das múltiplas maternidades que lhes prejudicavam a vida e a saúde e que faziam nascer crianças cujo mínimo de bem estar não podia ser assegurado, começam a encontrar um princípio de realização por volta de 1920, porém somente em 1960 o primeiro contraceptivo oral estava à venda nos EUA, sem causar controvérsias entre as feministas e os poderes públicos. E, na mesma época em que a França liberava a contracepção (1967), a Inglaterra regulamentava o aborto, seguida dos EUA em 1973 e da França em 1975 (BADINTER, 1986).

De acordo com Cardoso (1980, p. 9):

O feminismo, no Brasil, reflete a ansiedade por um mundo mais justo, em que a mulher trabalhadora receba os mesmos salários que os trabalhadores masculinos, de forma que o sistema econômico não nos use como um imenso exército de “tapa-buracos”, aviltando ainda mais o salário do trabalhador. O feminismo é também, no Brasil, um protesto contra a relação de exploração que existe, de fato, entre o homem e a mulher, não por culpa de um ou de outro, mas de responsabilidade dos dois, mergulhados numa ideologia que instiga, estimula a mentalidade sado-masoquista, em que homem e mulher, muitas vezes inadvertidamente, mergulham, comprometendo um futuro de igualdade que custará infinitas lutas.

Porém, segundo Bardwick (1981), o movimento feminino parece ameaçador aos homens, tendo em vista que impõe a divisão de seu poder e seus privilégios tradicionais, já que a masculinidade tem sido associada com a dominação do macho sobre alguns homens e praticamente sobre todas as mulheres. Esta possibilidade de igualdade feminina pode gerar nos homens, no mínimo, muita inquietação.

Para Saffioti (1987) e Whitaker (1988), o que a maioria das mulheres deseja é uma sociedade marcada pela participação, na qual homens e mulheres estejam mais preocupados em participar do que em dominar, de forma que o conceito de cidadania deixe de ser uma fórmula abstrata, vazia. Desta forma homens e mulheres participarão em igualdade de condições não só no mundo do trabalho como também na vida doméstica. Nas palavras de Saffioti (1987, p.93) o que as mulheres desejam é “uma vida melhor tanto para mulheres quanto para os homens e não a guerra contra os homens”.

Além da paridade nas esferas educacionais, econômicas e governamentais, de acordo com Bardwick (1981), a busca da igualdade exige que as mulheres se preocupem mais com elas mesmas do que com os homens. Quando passarem a se orgulhar de suas qualidades, valores e realizações conseguirão se ver livres do status de “minoridade psíquica”

(BARDWICK, 1981, p.49).

De acordo com Scott (1999), as feministas referem-se às mulheres como minoria, apesar delas perfazerem mais da metade da população, em virtude das diferenças de poder existentes entre homens e mulheres. Ainda segundo o referido autor, os fatores que determinam que minorias sejam minorias, são atribuídos através do relacionamento do status de minoria a algumas qualidades inerentes ao grupo minoritário, como se estas qualidades fossem consideradas a razão do tratamento desigual.

O movimento feminista foi de grande importância para conquista do espaço das mulheres na sociedade, na economia, na política e no mercado de trabalho. Segundo Badinter (1986, p.139), pode-se constatar que entre os resultados alcançados por este movimento tem-se uma dupla conquista feminina: “o domínio de sua fecundidade e a divisão do mundo econômico com os homens”, fazendo com que a mulheres deixem de ser meros “objetos”.

6 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Em Beauvoir (1980), encontra-se que foi com o súbito desenvolvimento da indústria moderna, que surgiu a necessidade de mais mão de obra do que a fornecida pelos trabalhadores masculinos, e a colaboração da mulher passa a ser necessária. Essa é a grande revolução que, no século XIX, transforma o destino da mulher e abre, para ela, as portas do mercado de trabalho.

Porém, ainda de acordo com Beauvoir (1980), em virtude de não terem se organizado em sindicatos, da falta de solidariedade e consciência coletiva, as mulheres ficaram desarmadas diante das possibilidades que surgiam para elas, e só lenta e tardiamente o seu trabalho foi regulamentado. Este fato colaborou para os seus baixos salários, juntamente com outros fatores, tais como as suas necessidades serem consideradas menores do que as dos homens e o fato de que contentavam-se em levar para casa um auxílio ou complementação da renda, tendo em vista, estarem ligadas ao pai ou ao marido. Bruschini e Rosemberg (1982) compartilham deste ponto de vista quando afirmam que existe uma ideologia, largamente difundida em nossa sociedade e internalizada pelas próprias mulheres, de que seus rendimentos seriam apenas complementares ao orçamento doméstico. Esta afirmação, segundo os autores, colabora com a justificativa de a mulher receber menos dos que os homens, mesmo desempenhando as mesmas funções.

Neste mesmo sentido Bardwick (1981, p.51) complementa:

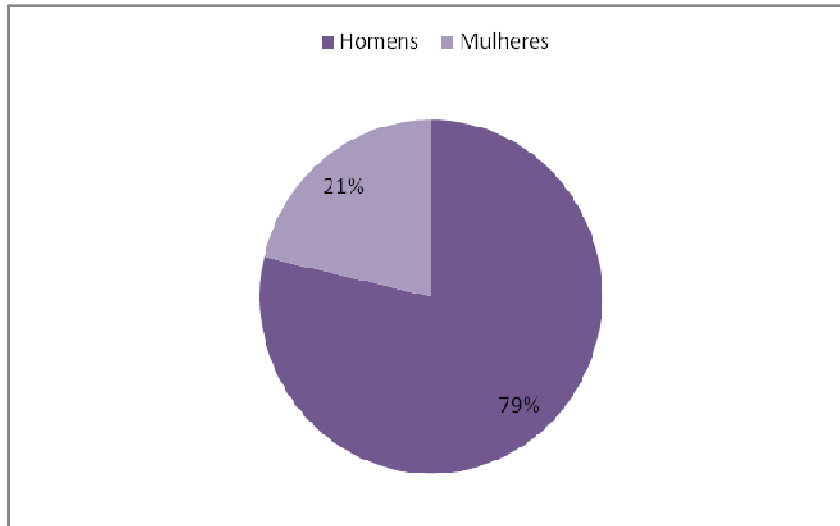
Até os anos setenta podia ser considerado normal que as mulheres tivessem um “emprego” mas não uma “carreira”, e o trabalho feminino só era aceitável se não houvesse filhos pequenos em casa ou se o salário dela fosse realmente necessário. Com restritas oportunidades de emprego e condições limitativas, as mulheres, na maioria casadas e com filhos, em geral trabalhavam para complementar o orçamento. Assim, o trabalho era como que uma extensão de seu tradicional papel de escora da família, transferida do lar, para a força de trabalho.

A divisão sexual do trabalho é uma expressão material de como a desigualdade é uma construção social e, segundo Carreira (2001) os obstáculos encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho não estão relacionados apenas as diferenças salariais, mas também à dificuldade de chegar aos cargos de chefia. Isto ocorre principalmente, pelo fato de ainda existir uma forte cultura na sociedade, de que somente os homens possuem características ligadas à capacidade de liderar e tomar decisões. Neste mesmo sentido, Bardwick (1981, p. 42) aborda que ao se perceber as funções ou características tradicionais das mulheres como um “estorvo” na carreira, ou ainda, se a mulher abdicar de suas características para chegar

ao sucesso, deixará de se perceber que ela é digna de consideração por suas capacidades, suas qualidades e suas contribuições como mulher. A auto-estima feminina é sempre prejudicada pelo “sexismo” e pela preferência ou reverência por tudo que é masculino.

O gráfico abaixo mostra a distribuição dos cargos de chefia nas empresas, segundo sexo.

Gráfico 1 - Distribuição dos cargos de chefia nas empresas, segundo sexo
Brasil 2009 (em %)



Fonte: www.maismulheresnoperbrasil.com.br
Elaboração: DIEESE

De acordo com Instituto Ethos (2004), a partir da pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, realizada pelo próprio Instituto em 2003, constatou-se que a pirâmide ocupacional nas grandes empresas é extremamente excludente para as mulheres. Segundo os achados desta pesquisa, 58% destas empresas não têm mulheres em cargos diretivos e na média geral da amostra, apenas 9% dos cargos de direção são ocupados por mulheres, um número muito pouco expressivo diante da participação feminina nessas empresas. Ainda de acordo com o autor, este fato é decorrente das barreiras invisíveis para a carreira das mulheres no mundo do trabalho.

Segundo BRASIL (2010) os fatores culturais estão entre as principais causas da disparidade entre homens e mulheres: a cultura de divisão sexual do trabalho, o não compartilhamento de tarefas domésticas e familiares e o preconceito de gênero, entre outros fatores, ainda dificultam a autonomia e a plena participação feminina nas instâncias decisórias da vida social. O conceito de gênero segundo Pena e Correia (2003, p. 13):

É uma construção sociológica relativamente recente, respondendo à necessidade de diferenciar o sexo biológico de sua tradução social em papéis sociais e expectativas de comportamentos femininos e masculinos, tradução esta demarcada

pelas relações de poder entre homens e mulheres vigentes na sociedade.

Para Saffioti (1987) a igualdade de oportunidades pressupõe a partilha de responsabilidades por homens e mulheres, em qualquer campo de atividade, aí incluso o espaço doméstico. Não se trata de ensinar os homens a auxiliarem a mulher no cuidado com os filhos e a casa, pois sempre que a atividade de alguém se configurar como ajuda, a responsabilidade é do outro. Trata-se de partilhar a vida doméstica, assim como o lazer e as atividades garantidoras do sustento da família. A Tabela 3 mostra o tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos por sexo e cor/raça, segundo condição de atividade.

Tabela 3 - Tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos por sexo e cor/raça, segundo condição de atividade

Brasil 2009 (em horas)

Sexo e cor/raça	Condição de Atividade	
	Economicamente ativas	Não economicamente ativas
Total(1)	17,2	23,9
Negros(2)	17,8	23,8
Não negros(3)	16,4	24,1
Homens	9,8	11,2
Negros(2)	10,1	11,2
Não negros(3)	9,4	11,1
Mulheres	22,4	27,7
Negras(2)	23,4	27,5
Não negras(3)	21,3	27,8

Fonte: IBGE. Pnad Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui indígenas e sem declaração de cor/raça

(2) Pretos e pardos

(3) Brancos e amarelos

Obs.: Pessoas de 10 anos ou mais

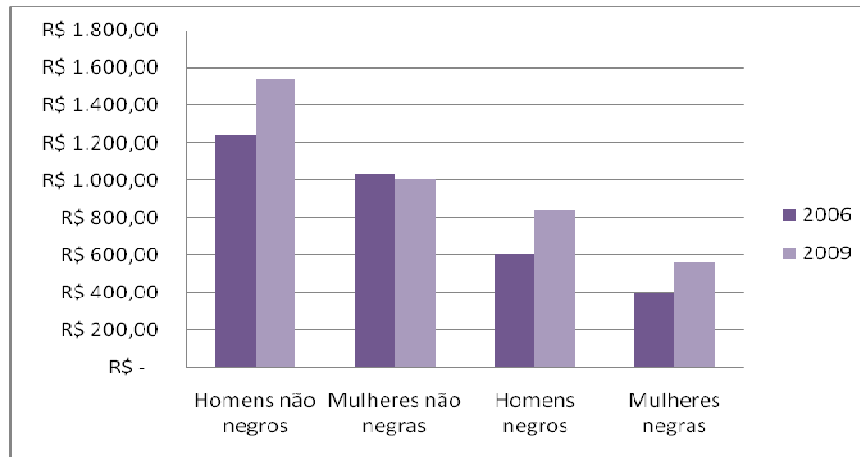
Outro fator que o Instituto Ethos (2004) destaca que contribui para a dupla jornada de trabalho das mulheres é a falta de serviços públicos de qualidade e de infra-estrutura de serviços disponíveis à maioria da população, especialmente aos mais pobres, fazendo com que recaiam sobre as mulheres, após o dia de trabalho em fábricas, lojas, bancos, escritórios e nos mais variados serviços, o conjunto de tarefas domésticas necessárias para a reprodução da vida cotidiana como comprar alimentos, cozinhar, lavar, passar, etc.

Bourdieu (2002) afirma que, para colaborar com esta situação, a realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho, ainda hoje, é marcada pelo fato de que elas são sempre menos remuneradas que os homens, conforme apresentado no gráfico abaixo. Mesmo que todo o resto seja igual, elas obtêm cargos menos elevados com os mesmos diplomas e, além disso, são mais atingidas, proporcionalmente, pelo desemprego, pela

precariedade de empregos e relegadas com mais facilidade a cargos de trabalho parcial, o que geralmente ocasiona sua exclusão dos cargos de poder e das perspectivas de carreira.

O Gráfico 2 apresenta o rendimento médio mensal de todos os trabalhos, segundo sexo e cor/raça.

Gráfico 2 - Rendimento médio nominal(1) mensal de todos os trabalhos, segundo sexo e cor/raça Brasil 2006 e 2009 (em R\$)



Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Valores de setembro de cada ano

Obs.: Negros = pretos e pardos; Não negros = brancos e amarelos

Para piorar esta realidade, dentro das relações estruturais de dominação sexual, Bourdieu (2002, p.63) observa que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério, etc.) têm que “pagar”, de certo modo, por este sucesso profissional com um menor “sucesso” na esfera doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.); ou, ao contrário, que o sucesso na esfera doméstica tem muitas vezes por contrapartida uma renúncia parcial ou total a maior sucesso profissional. Bardwick (1981) complementa que as mulheres que conseguem grandes vitórias preocupam-se com o trabalho, tanto quanto os homens bem sucedidos, ou talvez até mais. O referido autor ainda declara que o sucesso pode ser um estilo de vida gratificante e perigoso, que pode comprometer energia, relacionamentos e liberdade para outros compromissos.

Antes mesmo de Bourdieu (2002), Whitaker (1988) já afirmava que, quando a mulher trabalha fora do lar, ela se sente culpada por abandonar os filhos na creche ou aos cuidados da babá. Quando contrariamente, é dona de casa, se sente culpada por não participar no orçamento doméstico e não ter uma atividade que a torne mais interessante aos olhos da família. Quando abandona os estudos para seguir o marido, se sente culpada por

não evoluir intelectualmente. Quando é talentosa e resolve optar pela carreira, se sente ainda mais culpada por ser mais preparada do que o marido. Quando o casamento vai mal, culpa-se por ter fracassado como mulher. Quando os filhos cometem transgressões, é acusada de ter cometido erros graves no seu papel preferencial, o papel de mãe.

Ainda sobre a divisão social e sexual do trabalho, Bourdieu (2002, p. 14) destaca:

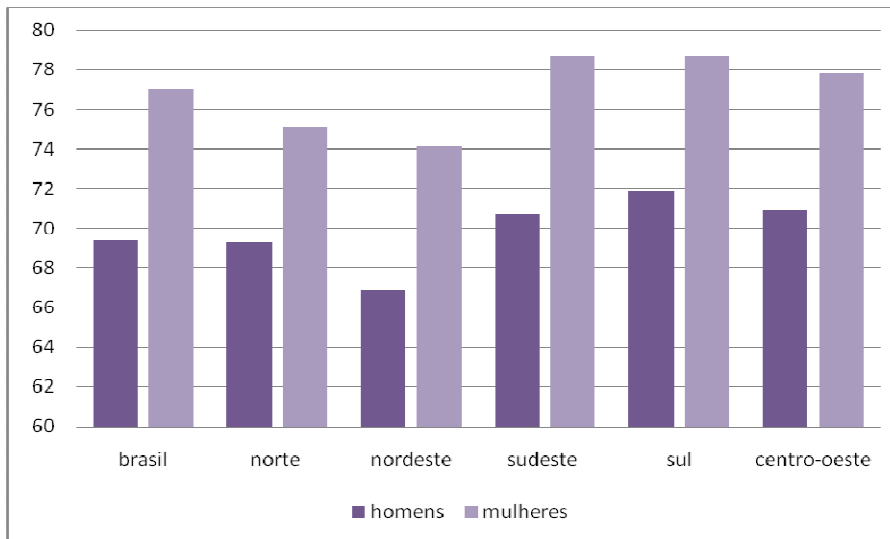
A força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificação: a visão andocêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembléia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, no interior desta, entre parte masculina, com o salão, e a parte feminina, com o estábulo, a água e os vegetais; é a estrutura do tempo, a jornada, o ano agrário, ou o ciclo de vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, femininos.

Esta lógica, segundo Bourdieu (2002, p.69) essencialmente social, chamada de “vocação”, tem por efeito produzir encontros que fazem com que as vítimas da “dominação simbólica” possam cumprir com felicidade, as tarefas subordinadas que lhes são atribuídas por suas características de submissão, de gentileza, de docilidade, de dedicação e de sacrifício.

Whitaker (1988, p.71), porém, destaca o quanto esta divisão de tarefas é contraditória, tendo em vista que na área rural, enquanto milhares de mulheres cortam cana, os tratoristas, fiscais, capatazes e motoristas, que evidentemente são mais bem remunerados, são todos homens, enfatizando que estas últimas tarefas são bem mais leves, o que desmistifica todas as teorias a respeito do “sexo frágil”.

Neste mesmo sentido Saffioti (1987) aborda que, do ponto de vista biológico, o organismo feminino é muito mais diferenciado que o masculino, estando já provada sua maior resistência. Tanto assim   que as mulheres vivem mais que os homens, conforme mostram algumas estatísticas do IBGE. O argumento biológico só foi utilizado a fim de mostrar a ausência de fundamenta o científica da ideologia da inferioridade feminina. O Gráfico 3 apresenta a esperança de vida ao nascer, por sexo.

Gráfico 3 - Esperança de vida ao nascer, por sexo
Brasil e Grandes Regiões 2009 (em anos)



Fonte: IBGE. Síntese de Indicadores Sociais
Elaboração: DIEESE

Segundo Whitaker (1988, p.72) quando uma profissão adquire prestígio, principalmente pela aplicação de tecnologia mais moderna, ela se torna masculina porque se adquire poder e salários melhores através dela. Esta é uma das explicações para a “masculinização” da agronomia. Outra tendência muito clara é que as carreiras que implicam comando e espaços abertos são consideradas masculinas e vice-versa. Por exemplo, os homens dirigem e comandam aviões enquanto as mulheres são comissárias de bordo, servem comida.

Contudo, Rosaldo e Lamphere (1979) salientam a importância da mudança de visão e de atitude, pois os esforços concentrados nas mudanças das instituições sociais, como por exemplo, aprovação de leis de igualdade de trabalho e salário, não terão efeitos de longo prazo se a linguagem e as figuras culturais continuarem a criar uma imagem relativamente desvalorizada da mulher.

Neste mesmo sentido, Bardwick (1981) afirma que a mulher está lutando por seu espaço e que ao lutar pela oportunidade de ter sucesso, de admitir sua ambição, desenvolver sua competência, assumir liderança, adquirir poder e se arriscar, da mesma forma que os homens, ela está dando uma prova de sua individualidade. O compromisso com uma carreira reflete sua vontade de explorar seus potenciais e representa a negação de uma identidade baseada em vínculos familiares.

Ainda segundo Bardwick (1981, p.70), enquanto as mulheres que alcançam o sucesso no mundo competitivo não forem suficientemente numerosas para constituir a

“normalidade”, a reação ainda será uma combinação das expectativas tradicionais e modernas. Porém, se houver um aumento significativo na porcentagem de mulheres vencedoras, estas mulheres não serão mais vistas como uma exceção, não temerão o sucesso e poderão contribuir com suas percepções para possibilitar soluções inovadoras dentro de suas atividades.

7 OS AVANÇOS NA LEGISLAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 foi um marco na conquista dos direitos das mulheres. Este instrumento expressa a conquista fundamental da igualdade de direitos e de deveres entre homens e mulheres, que até então, não existia no país (CFEMEA, 2006).

No que se refere à família, ainda de acordo com CFEMEA (2006), com o novo Código Civil, os encargos da família no casamento são assumidos mutuamente, pelo homem e mulher, na condição de consortes, companheiro (as) e responsáveis (art. 1.565). Também está previsto que qualquer dos nubentes, se assim o desejar, poderá acrescentar o sobrenome do outro ao seu nome (art. 1.565, parágrafo 1º).

Em relação à saúde, no que tange a reprodução, a Constituição foi bastante avançada ao prever o planejamento familiar como livre decisão do casal, cabendo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o seu exercício, vedando qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas (art. 226, parágrafo 7º), tendo sido inserido no Código Civil (Lei 10.406/2002, art. 1.565, parágrafo 2º), com o mesmo sentido. Depois de promulgada a Constituição, o planejamento familiar (art. 226, § 7º) foi regulamentado em lei (Lei 9.263/1996), que define o planejamento familiar como um conjunto de ações de regulação da fecundidade, que garanta direitos de constituição, limitação ou aumento da prole pela mulher, pelo homem ou pelo casal. Quanto ao aborto, a legislação é a mais polêmica, atualmente, o aborto provocado pela gestante ou com seu consentimento é considerado crime no Brasil pelo Código Penal (art. 124), porém, nessa mesma legislação (art. 128), a realização do aborto nos casos de risco de vida da mãe e em caso de gravidez resultante de estupro é excluída de punição (CFEMEA, 2006).

A educação é considerada como um direito social na Constituição Federal (art. 6º), é dever do Estado garantir o ensino fundamental, obrigatório e gratuito (art. 208, I), o atendimento educacional especializado às/aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, III), e o atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade (art. 208, IV), tendo sido considerado um grande avanço que contempla tanto o direito das crianças e dever do Estado (art. 208, III), como o direito do/as filho/as dos trabalhadores (art. 7º, XXV).

De acordo com Cfemea (2006), no que diz respeito ao trabalho, a CF/88 garante a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX), prevendo legislação própria. A criação de incentivos fiscais para empresas que apóiem o

trabalho das mulheres ainda requer avaliação sobre sua efetividade e impacto sobre o mercado de trabalho, outro avanço importante foi proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX e CLT/1943, art. 5º). E ainda, devido à grande discriminação e abusos cometidos contra as mulheres no mercado de trabalho, legislação posterior proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei 9.029/1995).

E finalmente em relação à política e poder, áreas em que ainda hoje as mulheres sofrem grandes discriminações, segundo Cfemea (2006), o Brasil encontra-se no grupo de países com pior desempenho no que tange à presença das mulheres na Câmara dos Deputados ou Câmara Baixa, menos de 10%. Após a Constituição, foram aprovados dispositivos em visando promover a participação das mulheres na política representativa, tendo sido inicialmente sancionada legislação propondo que 20% das vagas de candidaturas fossem preenchidas por mulheres (Lei 9.100/1995, art. 11, § 3º).

Em termos da implantação de mecanismos institucionais especiais, de promoção da igualdade de gênero houve a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, que foi feita através da Lei 10.683/2003, no âmbito do Poder Executivo Federal, é um órgão integrante da Presidência da República, sendo que o cargo de Secretário Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, goza das prerrogativas, garantias, vantagens e direitos equivalentes aos de Ministro de Estado. Seus principais objetivos são a criação de políticas públicas e o estabelecimento das condições necessárias para melhoria da vida de todas as brasileiras (CFEMEA, 2006).

8 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa foi realizada utilizando a metodologia qualitativa e o método utilizado foi o estudo de caso. Diante dos objetivos deste trabalho, acreditou-se que estes seriam a metodologia e o método mais adequados para atingi-los.

Para Godoy (1995) a pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Ela envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo. O referido autor ainda afirma que ela é utilizada quando se busca entender a natureza geral de uma determinada questão.

O estudo de caso, conforme Gil (2009, p. 57) se caracteriza pelo “estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados”. Para Yin (2005), o estudo de caso investiga o fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade, e pode servir para pesquisas de diferentes propósitos como, explorar situações da vida real, descrever a situação em que está sendo feita uma investigação e explicar as causas de determinados fenômenos em situações complexas.

Os instrumentos selecionados para coleta de dados foram as informações coletadas junto ao Banco Beta e as entrevistas individuais. Estas entrevistas foram realizadas pessoalmente com os participantes da pesquisa e gravadas em áudio, sendo posteriormente transcritas para melhor compreensão dos achados.

De acordo com Gil (2009), a entrevista é uma forma de interação social, uma forma de diálogo, em que uma das partes coleta dados e a outra é a fonte de informações, é considerado um instrumento adequado para obter-se informações sobre o que as pessoas sabem, esperam, sentem ou desejam. Ainda de acordo com o referido autor, as principais vantagens da utilização da entrevista são a possibilidade de colher o maior número de informações e poder introduzir variações de questionamentos que se fizerem necessários, a partir de um roteiro pré-estabelecido de perguntas, além de ser apropriada para explorar sentimentos e percepções de um indivíduo.

Segundo Roesch (1996), em entrevistas semi-estruturadas, em que se utilizam questões abertas, o entrevistador consegue entender e captar a perspectiva dos entrevistados,

de maneira que não predetermine sua perspectiva através de uma pré-seleção de categorias de questões, como no caso do método quantitativo, contudo salienta que a qualidade dos dados obtidos varia de acordo com a habilidade do entrevistador e na relevância da pesquisa para os entrevistados.

Para análise dos dados obtidos foi realizada análise de conteúdo, triangulando os dados das entrevistas das mulheres que ocupam as funções de 1º e 2º níveis gerencias, dados coletados através da análise de documentos e relatórios divulgados pelo Banco Beta com o referencial teórico. De acordo com Bardin (apud Caregnato e Mutti, 2006, p.683), a análise de conteúdo é:

“um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção [...] destas mensagens”.

Segundo Bauer (apud Caregnato e Mutti, 2006, p.683), “A análise de conteúdo trabalha tradicionalmente com materiais textuais escritos”. Sendo que podem ser trabalhados dois tipos de textos, os produzidos em pesquisa, através das transcrições de entrevistas e dos protocolos de observação, e textos já existentes, como por exemplo, textos de jornais.

8.1 A EMPRESA BETA

O Banco Beta é uma das maiores instituições financeiras do Brasil, participando vivamente da história e da cultura brasileira. Acumula ao longo de sua história atributos de confiança, segurança, modernidade e credibilidade. É uma empresa que tem como principais valores a ética e transparência, responsabilidade socioambiental e o compromisso com o desenvolvimento do país.

Segundo Freitas, Machado e Del Priore (2010), existem marcos fundamentais nessa trajetória, alguns firmados pela legislação brasileira, e outros por regulamentos, normas e decisões organizacionais. O ingresso feminino nesta organização foi reflexo do que estava acontecendo no mundo e no país: movimentos sociais questionavam a posição da mulher no mundo do trabalho. As primeiras mulheres ingressaram na empresa em 1920 e entre meados da década de 1930 e o final da década de 1960, tiveram sua contratação proibida.

Somente a partir do final da década de 1960, após a publicação da lei n. 5.473 de 09/07/68, sancionada pelo presidente Costa e Silva, que proibiu a discriminação entre

homens e mulheres no preenchimento de cargos em empresas privadas, públicas e estatais, que a mulher teve definitivamente confirmada a oportunidade de concorrer a vagas para ingresso no Banco Beta (FREITAS; MACHADO; DEL PRIORE, 2010).

As notícias institucionais, os dados estatísticos, os relatórios anuais, demoraram a incluir dados sobre a mulher. Somente em relatório da década de 1970, foram apresentados dados referentes a isso, prática que se tornou comum a partir daí.

Dez anos depois de reaberto o concurso para mulheres e contando o Banco com mais de 17 mil funcionárias, houve um boletim que publicou com entusiasmo notícia sobre a primeira mulher nomeada para ocupar cargo de gestão em agência do Banco. A notícia destacou o acesso da mulher a cargos com status e poder de decisão, lugar exclusivo dos homens até então.

Somente em meados dos anos de 1990 ao banco teve sua primeira mulher Superintendente Regional, a primeira mulher Superintendente Estadual e a primeira mulher Executiva do Banco. Além disso, foi somente em 2003, oito décadas após o registro de ingresso feminino na empresa, que ocorreu a nomeação da primeira mulher Diretora do Banco. Desde então muitas outras mulheres trilharam o mesmo caminho (FREITAS; MACHADO; DEL PRIORE, 2010).

O Banco Beta pactuou, no ano de 2007, a adesão à segunda edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e, no final da década de 2000, foi uma das 23 empresas brasileiras a receber o selo Pró Equidade de Gênero. Na edição de 2009-2010 o banco manteve sua participação no programa, pelo alinhamento com os seus princípios de responsabilidade socioambiental, estabelecendo novas ações a serem implementadas.

Atualmente as mulheres representam 41% dos funcionários do Banco Beta. No final da década de 2000, o total de mulheres em funções comissionadas subiu de 32% para 39%. A maioria das comissões ocupadas por esse público é de nível operacional, técnico e de gerência média. Mas o percentual feminino em funções de 1º e 2º Níveis Gerenciais vem crescendo, passando de 6,8% para 12% (1º Nível Gerencial) e de 14,7% para 21,8% (2º Nível Gerencial) nos últimos dois anos (BANCO BETA, 2010).

9 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A primeira parte da pesquisa foi direcionada às mulheres que ocupam cargos de 1º e 2º níveis gerenciais, a fim de explorar suas perspectivas e sua visão sobre a realidade da mulher dentro da instituição. Apesar das entrevistas seguirem um roteiro previamente formulado, buscou-se explorar opiniões, pensamentos e estimular a expressão dos sentimentos das entrevistadas. A limitação do estudo pode estar no fato de não terem sido entrevistados os gestores responsáveis pelas nomeações dos cargos de 1º e 2º níveis gerenciais, em função de serem funcionários de difícil acesso e agenda de compromissos muito intensa. Para complementar os resultados da pesquisa foram coletadas informações através de dados, documentos e relatórios divulgados pelo Banco Beta.

O roteiro da entrevista foi composto por quatorze questões abertas, que foram utilizadas para análise do estudo e sete questões fechadas que caracterizaram o perfil das mulheres entrevistadas. Desta forma, foram efetuadas entrevistas com seis gestoras do Banco Beta, que serão identificadas como Gestora A, Gestora B, Gestora C, Gestora D, Gestora E e Gestora F.

9.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS

A idade das entrevistadas varia entre 30 e 47 anos, e está diretamente relacionada com o seu tempo de serviço, o que significa que essas profissionais iniciaram suas carreiras jovens. O tempo de serviço no Banco Beta varia de 10 a 28 anos.

Quanto ao estado civil das entrevistadas, as Gestoras A, C e F são solteiras e as Gestoras B, D e E são casadas, sendo que entre as casadas, a Gestora E não têm filhos, as Gestoras D e F tem um filho e a Gestora B tem dois filhos.

De acordo com Instituto Ethos (2004), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho foi sustentado pelo ingresso de mulheres em idades mais elevadas, e pela permanência das que entraram jovens e não se retiraram do mercado de trabalho ao se tornarem mães. Outro fator importante foi a redução da taxa de fecundidade feminina no Brasil, o número de filhos por mulher em fase reprodutiva caiu de 5,8 em 1970 para 2,3 no ano 2000.

No que diz respeito ao tempo de serviço na função, as Gestoras C e F estão a menos de um ano no exercício da função, as gestoras B e E tem menos de dois anos na função e as Gestoras A e D estão desempenhando a mesma função há mais de sete anos.

Todas as gestoras entrevistadas possuem curso superior completo e as Gestoras C, D e E são pós-graduadas.

Nesse contexto, dados sobre a inserção feminina no mercado de trabalho do DIEESE (2011), revelam que a escolarização tem sido um instrumento facilitador para que as mulheres superem as barreiras da discriminação e conquistem seu espaço no mundo do trabalho remunerado. A elevação do nível educacional, em particular o acesso ao diploma de ensino superior, tem contribuído para diversificar a estrutura da ocupação da mulher no mercado de trabalho.

9.2 PROCESSO DE ASCENSÃO PROFISSIONAL

A maioria das Gestoras (83,33%) acreditam que o processo de ascensão profissional na empresa está disponível para todos, porém um pouco menos acessível para as mulheres, em função da cultura da empresa que ainda favorece os homens. Também acreditam que para se manter em um cargo de chefia a mulher tem que fazer muito mais. O que pode ser observado na fala da Gestora A:

“Acho que as oportunidades de ascender são as mesmas para todos, mas para permanecer no cargo a mulher tem que fazer muito mais”.

Nesse contexto, Carreira (2001) relata que os obstáculos encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho não estão relacionados apenas as diferenças salariais, mas também à dificuldade de chegar aos cargos de chefia. Isto ocorre principalmente, pelo fato de ainda existir uma forte cultura na sociedade, de que somente os homens possuem características ligadas à capacidade de liderar e tomar decisões.

Para Bardwick (1981, p.47), o julgamento profissional, coincidente com o da cultura, manifesta “desdém” não só pelos papeis tradicionais como pelas próprias qualidades da mulher. Ela é duplamente derrotada, pois o que a mulher tradicionalmente mais valoriza não é respeitado e, quando ela compete com sucesso, é ela que não é respeitada.

9.3 ESTÍMULO A VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE NOS PROCESSOS DE COMISSONAMENTO DENTRO DA EMPRESA

Entre todas as gestoras entrevistadas, as Gestoras A e B afirmam não perceber o estímulo a valorização da diversidade, porém as demais acreditam que a empresa está estimulando a diversidade e procurando valorizar mais a mulher.

De acordo com Freitas, Machado e Del Priore (2010), o desaparecimento dos papéis fixos dá lugar para uma rica diversidade de estratégias e de configurações, oferecendo oportunidades para homens e mulheres de exercer seus papéis de forma masculina e feminina. Observa-se esta opinião na fala da Gestora E:

“não é salutar um ambiente de trabalho composto somente por homens ou somente por mulheres”

Para Saffioti (1987) e Whitaker (1988), o desejo da maioria das mulheres é uma sociedade marcada pela participação, na qual homens e mulheres estejam mais preocupados em participar do que em dominar, de forma que o conceito de cidadania deixe de ser uma fórmula abstrata, vazia. Desta forma homens e mulheres participarão em igualdade de condições não só no mundo do trabalho como também na vida doméstica.

9.4 OPORTUNIDADES OFERECIDAS ÀS MULHERES PARA A ASCENSÃO EM SUAS CARREIRAS DENTRO DO BANCO

De uma maneira geral as Gestoras acreditam que as oportunidades oferecidas aos homens e mulheres são as mesmas, porém consideram como fatores que podem prejudicar as oportunidades de ascensão das mulheres à cultura da empresa que ainda privilegia os homens e a falta de disponibilidades das próprias mulheres.

Para Saffioti (1987) o machismo, presente tanto na cabeça dos homens quanto das mulheres, contribui muito para a preservação do estado das coisas no Brasil. Este é um país cheio de injustiças, qualquer que seja o ângulo do qual for examinado: das relações homem-mulher, das relações entre as etnias, das relações entre as classes sociais.

Neste mesmo sentido Rosaldo e Lamphere (1979) salientam a importância da mudança de visão e de atitude, pois os esforços concentrados nas mudanças das instituições sociais, como por exemplo, aprovação de leis de igualdade de trabalho e salário, não terão efeitos de longo prazo se a linguagem e as figuras culturais continuarem a criar uma imagem

relativamente desvalorizada da mulher.

Segundo Freitas, Machado e Del Priore (2010) a busca do equilíbrio nas oportunidades é uma tendência no mundo globalizado, em que pessoas e culturas diferentes se comunicam em redes interrelacionadas gerando uma enorme diversidade.

Outra questão relevante que foi apontada é a questão das mulheres exercem diferentes papéis na sociedade e, evidentemente, não conseguem se dedicar na mesma medida que os homens. Esta questão foi percebida na fala da Gestora E, que afirmou:

“Se seu filho fica doente, quem leva ao médico? Normalmente a mulher. A empresa ficou sem o profissional naquele momento. Isso é um fato e nós mulheres não deveríamos sofrer com isso.”

Esta questão vai ao encontro do abordado por Instituto Ethos (2004), que cabe às mulheres a alimentação das crianças, os cuidados com sua saúde, seu acompanhamento escolar etc. Com isso, elas não têm a mesma disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho, nem sempre podem ficar até mais tarde na empresa ou levar trabalho para casa e, às vezes, faltam ou têm de sair mais cedo por causa dos filhos. Fato que dificilmente ocorre com os homens.

De acordo com Freitas, Machado e Del Priore (2010), as mulheres são obrigadas a utilizar estratégias complicadas para dar conta da esfera pública e privada, e sua carga mental decorrente das atividades profissionais, domésticas e da educação dos filhos é mais pesada do que para os homens.

9.5 REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES EM ALTOS CARGOS GERENCIAIS NO BANCO

As Gestoras entrevistadas foram unânimes em suas opiniões de que a participação das mulheres nos altos cargos dentro da empresa ainda é pequena, porém acreditam que fatores como a eleição da presidente Dilma Rousseff e a implementação do programa pró-igualdade estão colaborando para melhorar esta realidade. Outra questão evidenciada pelas gestoras, que pode ocasionar a baixa representação das mulheres nos altos cargos gerenciais é a falta de mobilidade e de disponibilidade, por terem que priorizar a família e exercerem mais funções fora da empresa do que os homens.

Segundo BRASIL (2010), os fatores culturais estão entre as principais causas da disparidade entre homens e mulheres: a cultura de divisão sexual do trabalho, o não

compartilhamento de tarefas domésticas e familiares e o preconceito de gênero, entre outros fatores, ainda dificultam a autonomia e a plena participação feminina nas instâncias decisórias da vida social.

Porém, a Gestora D declarou que o apoio da família pode colaborar para minimizar estes problemas:

“eu tive muito apoio da minha família para conseguir conciliar meus objetivos de carreira e as tarefas extra banco, isto foi fundamental”.

De acordo com a abordagem de Pena e Correia (2003), quando homens e mulheres compartilham a paternidade, a atenção aos filhos e as tarefas domésticas de forma mais igual, as mulheres ficam mais livres para participar da força de trabalho e para progredir no emprego.

Freitas, Machado e Del Priore (2010), também seguem esta linha de pensamento quando declaram que atualmente a família com formatos e concepções mais modernas, tende a auxiliar e apoiar a carreira da mulher, até mesmo porque em muitos casos ela é a provedora e responsável pela renda familiar.

9.6 COMPROMISSO DAS MULHERES COM A ORGANIZAÇÃO

Todas as Gestoras acreditam que as mulheres são tão comprometidas quanto os homens e algumas até mais. Conforme observa-se na declaração da Gestora D:

“a mulher consegue fazer mais coisas ao mesmo tempo, é mais perfeccionista e se exige mais”.

Porém, mais uma vez foi ressaltada a necessidade da mulher ter que exercer vários papéis (dupla jornada), o que poderia vir a prejudicar sua elevada performance em todas as áreas que atua e o tempo todo.

Nesse sentido Bardwick (1981), afirma que ao lutar pela oportunidade de ter sucesso, de admitir sua ambição, desenvolver sua competência, assumir liderança, adquirir poder e se arriscar, da mesma forma que os homens, a mulher dá uma prova de sua individualidade. O compromisso com uma carreira reflete sua vontade de explorar seus potenciais e representa a negação de uma identidade baseada em vínculos familiares e, ainda segundo o referido autor, as mulheres que conseguem grandes vitórias preocupam-se com o trabalho, tanto quanto os homens bem sucedidos, ou talvez até mais.

9.7 ENTEDIMENTO SOBRE EQUIDADE DE GÊNEROS

Dentro do entendimento das Gestoras entrevistadas sobre a equidade de gênero foram ressaltados os seguintes aspectos: acesso a condições iguais para todos, devendo ser levado em conta à capacidade das pessoas; a equiparação das oportunidades, dos direitos e obrigações dentro da empresa para todas as pessoas independente do sexo, sem discriminação.

Na compreensão da Gestora B, equidade de gênero é:

“acesso e condições iguais para todos, independente do sexo, levando-se em conta a capacidade das pessoas”.

O entendimento das Gestoras está bem próximo ao descrito em Brasil (2000), “equidade de gênero se refere ao estágio de desenvolvimento humano no qual direitos, responsabilidades e oportunidades de indivíduos não serão determinados pelo fato de que tenham nascido homem ou mulher”.

De acordo com Bardwick (1981), à medida que homens e mulheres assumem cada vez mais papéis que eram atribuídos ao sexo oposto, e que as crianças forem criadas da mesma forma, sem criar padrões de certo ou errado, é possível que desapareçam as diferenças sexuais derivadas dos valores culturais.

9.8 O QUE A EMPRESA ESTÁ FAZENDO EFETIVAMENTE PARA TORNAR UMA REALIDADE A EQUIDADE DE GÊNEROS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

Apesar da Gestora E não ter uma visão clara sobre o assunto, as demais Gestoras mesmo não acreditando haver uma campanha intensa, percebem que a empresa esta tentando fazer alguma coisa, tentando estimular a participação das mulheres e que tem divulgado bastante seus projetos relacionados à promoção da equidade, porém elas acreditam que ainda está muito no discurso, falta um pouco de efetividade. Algumas ações implementadas pela empresa podem ser percebidas na fala da Gestora C:

“Acredito que estão estimulando a nomeação de mulheres e incentivando a participação nos processos de ascensão”.

Segundo Brasil (2000), o Banco Beta pactuou, no ano de 2007, a adesão à segunda edição do Programa Pró-Equidade de Gênero, coordenado pela Secretaria Especial de

Políticas para Mulheres (SPM), da Presidência da República e, no final da década de 2000, foi uma das 23 empresas brasileiras a receber o selo Pró Equidade de Gênero. Ainda segundo o referido autor, o projeto pró-equidade de gênero tem o objetivo de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em organizações públicas e privadas, por meio do desenvolvimento de novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional.

Para Bardwick (1981), mesmo uma exigência básica como salários iguais para funções iguais, envolve uma reavaliação da mulher como trabalhadora, como mãe, da mãe como trabalhadora, do trabalho como próprio para um sexo e não para o outro. Essa exigência implica oportunidades iguais e, portanto, iguais responsabilidades e, acima de tudo significa uma revisão das expectativas sobre as mulheres como trabalhadoras em condições de igualdade com o homem, e isso envolve readaptações nos sistemas institucionais.

Segundo Badinter (1986, p.165), “nossa sociedade empenha-se com energia em realizar a não-diferenciação sexual dos papéis e das funções nos campos que eram considerados irredutivelmente mais específicos a um ou outro sexo”.

9.9 A VALORIZAÇÃO À PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES COMO CARÁTER ESTRATÉGICO NA ORGANIZAÇÃO

A maior parte das Gestoras entrevistadas (66,7%) acredita que a valorização das mulheres tenha caráter estratégico para empresa, mas principalmente em função da sociedade estar “cobrando” isto, a Gestora D declarou:

“no momento a empresa está tentando cumprir o protocolo”.

De acordo com Instituto Ethos (2004, p.47), “o compromisso da empresa em combater a desigualdade de gênero em todas as suas relações, internas e externas, deve ser público e integrar seu plano de ações estratégicas”.

9.10 AÇÕES QUE ESTÃO SENDO IMPLEMENTADAS PARA O AUMENTO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA EM PROGRAMAS DE ASCENSÃO PROFISSIONAL

A maioria das Gestoras (83,33%) não tem conhecimento de ações específicas, porém acreditam que a empresa está priorizando as mulheres nas concorrências, que os próprios Gestores têm incentivado a participação delas. A Gestora C declara:

“sempre tem a participação de mulheres nas entrevistas”.

A Gestora E, mesmo não tendo conhecimento dessas ações, acredita que o principal critério de seleção deve ser o da meritocracia.

“Se há uma vaga e a pessoa mais capacitada é uma mulher, um homem ou um homossexual, é esta pessoa que deve ocupar a vaga”.

Para Saffioti (1987), seria mais fácil desenvolver a solidariedade em lugar a competição, os laços de amizade em lugar das rivalidades, o amor no lugar do rancor. Neste tipo de sociedade, seguramente as pessoas seriam mais felizes, porque iguais, capazes de trocar, de dar e receber.

Freitas, Machado e Del Priore (2010), compartilham desta visão ao relatar que a referência de atuação nas empresas passa a ser o respeito às diferenças entre homens e mulheres e o compartilhamento do fazer na organização.

9.11 A CULTURA DA EQUIDADE DE GÊNERO

Apenas uma das Gestoras entrevistadas não percebe que a empresa esteja disseminando a cultura da equidade, todas as demais acreditam que a empresa está disseminando a cultura da equidade de gênero, porém ainda um pouco discretamente, mais uma vez foi levantada a questão de ainda existir uma cultura machista dentro da empresa. Observa-se esta opinião na fala da Gestora F:

“Estão tentando, porém ainda tem muitas falhas em função da cultura da empresa que ainda é machista”

De acordo com Bardwick (1981), apesar dos novos valores liberais, as definições tradicionais de sexo são muito poderosas. A maioria dos homens e mulheres ainda tende a ver como masculinas as pessoas independentes e ambiciosas e como femininas as dedicadas, emotivas e dependentes, são os padrões estereotipados que a cultura existente em nossa sociedade reluta em abandonar.

Nesse contexto, Pena e Correia (2003), afirmam que a socialização acontece através da educação, da mídia, da família, dos pares, da comunidade e das práticas culturais, de

modo que os esforços em cada uma dessas frentes precisam ser realizados para que as mudanças de longo alcance possam acontecer.

9.12 NECESSIDADE DA IGUALDADE DE GÊNERO SER PAUTA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Das Gestoras entrevistadas, a maioria delas (66%) acredita que é importante que a igualdade de gênero seja pauta das negociações coletivas, que é um fator a mais para ajudar a acabar com as discriminações sofridas pelas mulheres.

Saffioti (1987) compartilha deste ponto de vista quando relata que as mulheres, socialmente fragilizadas pelas brutais discriminações praticadas contra elas, necessitam ser protegidas por uma legislação particular, que garanta, por exemplo, seu direito ao trabalho. Em função do descumprimento da legislação protetora do trabalho feminino e da maternidade, surge a necessidade de um Direito desigual no tratamento de seres humanos desiguais, com o objetivo de pelo menos reduzir, estas desigualdades. Da mesma forma Cardoso (1986) afirma que se torna necessária a participação das mulheres nos movimentos populares, nos sindicatos e nos partidos políticos para que possam ter seus direitos à vida, ao trabalho, à remuneração digna, à educação e à saúde assegurados não só por lei, como também praticados. A Gestora D afirmou o seguinte:

“Acredito que é sempre importante, um fator a mais para ajudar.”

Neste mesmo sentido Pena e Correia (2003) enfatizam que as leis e as políticas relativas ao planejamento familiar, à saúde da mulher, ao cuidado dos filhos, aos direitos dos empregados domésticos, à participação política das mulheres, à violência doméstica e à proteção das trabalhadoras tem sido o instrumento principal para expansão das oportunidades e direitos das mulheres.

9.13 CONHECIMENTO/ACESSO A DADOS QUANTITATIVOS SOBRE A PARTICIPAÇÃO HOMEM/MULHER DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

De todas as Gestoras entrevistadas apenas uma delas afirma conhecer dados quantitativos sobre a participação da mulher dentro da empresa, todas as demais declararam não ter conhecimento ou acesso a esses dados. A Gestora A declarou:

“sei que são poucas mulheres em cargos de gerência, no estado de Goiânia das 49 agências nível 2 eu sou a única gerente mulher”.

De acordo com Insituto Ethos (2004), embora seja crescente o número de mulheres em postos de comando, elas ainda são minoria.

Neste mesmo sentido Bardwick (1981, p.70), declara que enquanto as mulheres que alcançam o sucesso no mundo competitivo não forem suficientemente numerosas para constituir a “normalidade”, a reação ainda será uma combinação das expectativas tradicionais e modernas. Porém, se houver um aumento significativo na porcentagem de mulheres vencedoras, estas mulheres não serão mais vistas como uma exceção, não temerão o sucesso e poderão contribuir com suas percepções para possibilitar soluções inovadoras dentro de suas atividades.

9.14 BAIXA REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES EM ALTOS CARGOS GERENCIAIS NO BANCO

Entre os principais fatores citados pelas Gestoras que ocasionam a baixa representação das mulheres nos altos cargos gerencias estão à falta de mobilidade das mulheres, a estrutura familiar, necessidades intrínsecas de exercer diferentes papéis: profissional, mãe, esposa, namorada, cuidar dos pais, fazer caridade, etc., além da cultura machista da empresa que nunca estimulou as mulheres a ocuparem estes cargos. Elas acreditam que as mulheres têm que abrir mão de coisas como família e casamento para conseguir os mesmos postos que os homens.

Neste sentido, Bourdieu (2002, p.63) observa que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério, etc.) têm que “pagar”, de certo modo, por este sucesso profissional com um menor “sucesso” na esfera doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.).

Pena e Correia (2003) compartilham dessa idéia quando afirmam que as mulheres acham difícil galgar as posições de responsabilidade devido a uma série de fatores, que vão desde as práticas promocionais discriminadoras até a relutância das próprias mulheres em perseguir tais cargos. As restrições para a progressão das mulheres a níveis mais altos são resultantes de fatores diferentes, tanto em casa como no local de trabalho. Conforme se observa na declaração da Gestora A:

“Acredito que as mulheres optam por não participar tanto das concorrências porque priorizam acompanhar seus maridos, cuidar da família e dos filhos”.

De acordo com Brasil (2010), o menor destaque dado à mulher nos espaços de poder pode estar relacionado à adoção de atividades tradicionalmente vinculadas a ela: educação, direitos humanos, família, infância, dentre tantas outras temáticas, que, apesar de fundamentais para sociedade, estão fora do núcleo de poder e conferem menos prestígio aos que a elas se dedicam. Conforme se observa na fala da Gestora E:

“Essa multiplicidade de funções nos permite ter uma visão mais ampla do mundo, mas também dificulta a ascensão, porque entramos em conflito, atender uma viagem a serviço ou ajudar o filho a fazer a lição de casa”.

A Gestora E também acredita que as mulheres têm uma visão muito diferente da dos homens, principalmente, sobre pessoas e isso pode gerar uma visão distorcida sobre a capacidade de gerenciamento das mulheres. Atitudes mais apaziguadoras podem ser consideradas como “fraqueza”.

O que reafirma a idéia de Saffioti (1987, p.27) de que a “construção social da supremacia masculina” exige a “construção da subordinação feminina”. Mulher dócil é a contrapartida de homem macho. Mulher frágil é a contraparte de macho forte. Mulher emotiva é a outra metade de homem racional. Mulher inferior é a outra face da moeda do macho superior.

9.15 DADOS COLETADOS NA EMPRESA

Quanto às informações e dados coletados junto ao Banco Beta, foi possível constatar como ações de destaque do Programa Pró-Equidade de Gênero do Banco Beta, a concessão da licença-maternidade de seis meses, aprovada pelo Conselho Diretor em março de 2009. Este avanço fez parte do Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero para o biênio 2009/2010, sendo o primeiro banco a anunciar a concessão da licença maternidade de 180 dias, alinhando-se, assim às expectativas de proteção à infância e valorização da mulher.

Neste sentido, Pena e Correia (2003) destacam que deveria haver o entendimento por parte dos empregadores que licença-maternidade não é um benefício à mulher, mas à vida em geral e à criança em particular, e que sua saúde necessita dedicação e cuidados, como uma estratégia empresarial.

Outros fatores importantes foram a aprovação da interinidade para gestoras em

licença maternidade, a criação do Programa Ascensão Profissional para rede de agência, sob a temática de gênero e a criação do Grupo Pró-equidade de Gênero no Banco Beta, que também foram implementados na empresa.

As tabelas abaixo apresentam o Plano de Ação da empresa, referente à terceira edição do Programa de Pró-equidade, cujo objetivo geral é desenvolver políticas e ações que estimulem práticas de gestão para a equidade de gênero no Banco Beta.

Tabela 4 - Processos de Capacitação e Treinamento

Objetivos específicos	Ação	Estratégia	Resultado esperado
Promover o debate sobre o tema, estimulando a compreensão e disseminação da importância da equidade de gênero no mundo do trabalho.	Propor inclusão de conteúdo sobre a temática de gênero nos encontros de atualização e formação de Educadores, Colaboradores em R&S e Orientadores Profissionais do Banco Beta.	Orientar às Gepes para a inclusão do tema nos encontros de Educadores, Colaboradores em R&S e Orientadores Profissionais do Banco Beta. Inserir o conteúdo nos cursos de formação do referido público.	Sensibilização de Educadores, Colaboradores em R&S e Orientadores Profissionais para o tema, por se tratar de público estratégico que atua diretamente na capacitação e seleção de profissionais no Banco Beta.
	Incluir o tema equidade de gênero no curso Bem-Vindo ao Banco Beta, oferecido aos funcionários e funcionárias que ingressam na Empresa	Definir conteúdo e abordagem do tema e incluí-lo no conteúdo programático	Sensibilizar funcionários e funcionárias a partir do ingresso na Empresa
	Incluir conteúdo sobre equidade de gênero no curso Entrevista de Seleção - Estratégias e Práticas, o qual tem como público-alvo os (as) gestores(as) que atuam em processos seletivos do Banco Beta	Definir conteúdo e abordagem do tema e incluí-lo no conteúdo programático	Sensibilizar os gestores para o tema.
Disseminar o tema equidade de gênero no grupamento de aprendizes adolescentes.	Incluir o tema equidade de gênero na capacitação dos (das) aprendizes adolescentes.	Incluir tema no manual a ser entregue aos aprendizes, gestores e orientadores	Alteração do manual

Fonte: Banco Beta

Tabela 5 - Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira

Objetivos específicos	Ação	Estratégia	Resultado esperado
Contribuir para o aumento da participação feminina efetiva em Programas de Ascensão Profissional. Contribuir para uma maior representatividade das mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados, principalmente em comissões gerenciais, estimulando a equidade de gênero em todos os níveis da Organização	Incluir ação afirmativa de gênero no Programa Ascensão Profissional na Rede de Agências, o qual qualifica pessoas para assumirem comissões gerenciais	Garantir, na Etapa de Qualificação do Programa Ascensão Profissional na Rede de Agências, a participação de mulheres em percentual proporcional à quantidade de funcionárias inscritas. Classificar maior número de mulheres na etapa, além do número de vagas previsto inicialmente.	Aumento da oportunidade de participação de mulheres na Etapa de Qualificação do Programa e, conseqüentemente, da participação feminina em comissões gerenciais.
	Identificar possíveis causas da não inscrição de parte do público-alvo feminino nas oportunidades do Programa Ascensão Profissional na Rede de Agências	Realizar pesquisa junto ao público-alvo feminino não inscrito	Identificação de causas e desenvolvimento de ações que incentivem a participação feminina no Programa Ascensão Profissional na Rede de Agências.
Estimular a diversidade nos processos de comissionamento	Incluir orientação de estímulo à valorização da diversidade nos processos de comissionamento da Empresa.	Incluir orientação nos normativos vigentes sobre comissionamento com referência à Carta de Princípios de RSA do Banco Beta. Indicar a consulta aos quantitativos de gênero da dependência / Unidade por meio da opção existente no Sistema Corporativo	Estimular os gestores a promoverem a diversidade nas equipes de trabalho
	Discutir no âmbito da empresa a implementação de ação afirmativa nos critérios de recrutamento, considerando a equidade de gênero nas concorrências ao comissionamento nas Unidades Estratégicas, Táticas e da Rede de Apoio (não contempladas pelo Programa Ascensão Profissional).	Promovendo fóruns com a participação de representantes das áreas envolvidas.	Sensibilizar os gestores para o tema
	Desenvolver estudos para a definição de indicadores de metas no Acordo de Trabalho das Unidades Estratégicas e suas jurisdições	Avaliar os indicadores de gênero das áreas e propor indicadores para incremento e acompanhamento	Estudos realizados
Avaliar os dados referentes ao ingresso de mulheres nos quadros do Banco	Realizar estudos sobre a participação feminina nos processos seletivos externos.	Obter informações relacionadas à participação feminina, definindo indicadores e analisando as informações obtidas	Obter dados que sirvam como subsídio para análise e definições estratégicas quanto ao tema

Fonte: Banco Beta

Tabela 6 - Mecanismos de Combate às Práticas de Discriminação

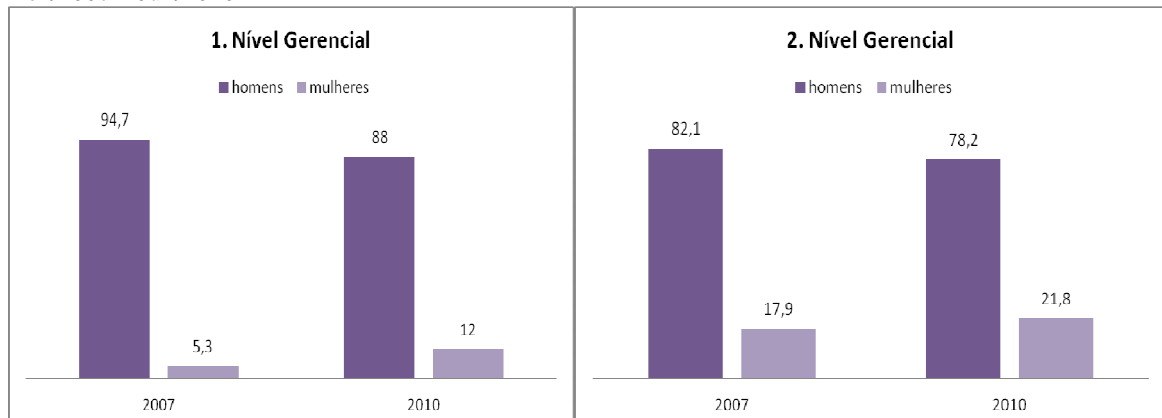
Objetivos específicos	Ação	Estratégia	Resultado esperado
Propiciar a implementação e acompanhamento das ações propostas pelo Banco	Definir área coordenadora do Grupo Nacional Pró-Equidade de Gênero no Banco Beta.	Propor análise pela Diretoria Estratégia e Organização. Apresentar a questão ao Comitê Vipes Ampliado. Definir área e estrutura para a gestão do Grupo Nacional Pró-Equidade de Gênero.	Definir a gestão do Grupo Nacional Pró-Equidade de Gênero.
Possibilitar a existência de lideranças regionais para a discussão do tema, acompanhamento das ações e envio de críticas e sugestões.	Identificar lideranças regionais para acompanhar a implementação do Plano de Ação do Banco Beta e tratar questões de gênero na empresa.	Considerar as estruturas regionais e locais existentes. Definir estratégias para atuação e acompanhamento	Garantir representatividade regional sobre o tema
Promover a disseminação da cultura de valorização da diversidade.	Identificar situações de violência no trabalho que envolvam discriminação e preconceito (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) por meio dos relatórios da Ouvidoria Interna.	Incluir filtro no sistema de acionamentos da Ouvidoria Interna que identifiquem situações de discriminação e/ou preconceito. Gerar relatórios trimestrais com recorte de gênero para apresentação ao Conselho Diretor.	Sensibilização e comprometimento dos dirigentes do Banco Beta no aprimoramento das políticas de gestão de pessoas e responsabilidade socioambiental.
Ampliar a atuação do Banco no combate ao Assédio Moral	Criar Comitê Nacional e Comitês Regionais de Gestão da Ética em todos os estados do País para o combate ao assédio moral.	Aprovar a ação no acordo coletivo a ser assinado em outubro de 2009 e implementar os Comitês	Garantir acompanhamento e tratamento específico para o tema em todos os estados do País

Fonte: Banco Beta

Outra constatação relevante é quanto a melhoria nas distribuições de funcionários por gênero nos níveis hierárquicos superiores. Esses números podem sugerir que as ações de pró-equidade de gênero adotadas pelo Banco Beta estão gerando resultados no sentido de ampliar a presença das mulheres em cargos de alta gerência. O Gráfico 4 apresenta o percentual de funcionários por gênero no Banco Beta em dezembro de 2007 e junho de 2010.

Gráfico 4 - Percentual de Funcionários do Banco Beta por Gênero

Dez/2007 – Jun/2010



Fonte: Banco Beta

De acordo com Pena e Correia (2003), embora os homens ainda sejam predominantes no mercado de trabalho, a participação das mulheres cresceu constantemente nas duas últimas décadas e a diferença salarial também diminuiu, porém o Brasil continua a registrar uma das maiores diferenças salariais na América Latina e no Caribe.

Com as entrevistas e a coleta de dados e informações do Banco Beta, finaliza-se o estudo de caso e a análise de resultados. Dados esses que servem de base para a apresentação do próximo capítulo, Considerações Finais, deste trabalho.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou pesquisar quais ações estão sendo implementadas pelo Banco Beta para tornar uma realidade a equidade de gêneros dentro da organização e, se estas ações estão alcançando os resultados esperados, os quais seriam um maior equilíbrio entre a quantidade de homens e mulheres que ocupam cargos de 1º e 2º níveis gerências.

Foi constatado que mesmo com a implantação do programa de pró-equidade na empresa e com os avanços que este programa já alcançou, ainda existem fatores que contribuem para que a desigualdade entre homens e mulheres dentro da organização persista. Constatou-se que as atividades relacionadas aos cuidados da família, a falta de mobilidade e cultura machista ainda existente na empresa, estão entre os principais motivos que afastam as mulheres dos cargos de chefia. O que nos mostra que não são apenas aspectos relacionados com a empresa que influenciam a baixa participação das mulheres, mas também fatores de ordem pessoal.

Os fatores de ordem pessoal, no entanto, não deixam de estar relacionados à cultura social, tendo em vista que por práticas e atitudes pré-concebidas, na maioria das famílias, fica ao encargo da mulher as atividades domésticas e relacionada aos cuidados da casa e dos filhos, o que nos leva a concluir que o fator cultural está presente tanto na organização quanto na sociedade.

O estudo também observou que as ações implementadas pelo Programa Pró-equidade de Gênero não estão sendo percebidas efetivamente pelas mulheres, o que sugere que as ações estão ocorrendo a passos pequenos ou em sua maior parte ainda estão somente no papel.

Portanto, o problema “cultural” ainda está muito presente e, é de suma importância que seja trabalhado para que haja igualdade de oportunidades dentro da empresa, para que as tarefas domésticas sejam compartilhadas e para que sociedade reconheça homens e mulheres como iguais. É necessário que sejam desenvolvidas ações no sentido de diminuir as concepções sexistas, de disseminar um sistema cultural que não afirma e que respeita as diferenças, além de enfatizar a importância de se partilhar as responsabilidades familiares. Vale ressaltar que o processo educacional é um instrumento fundamental para mudar mentalidades, para superar o preconceito e combater atitudes discriminatórias.

Sendo assim, fica evidente que ainda há muito a ser feito, não só por parte da organização, mas por toda a sociedade e seus meios de socialização como educação, mídia, religião, cultura e práticas comunitárias.

Quanto ao Programa Pró-equidade de Gênero, acredita-se ser um instrumento muito importante nesta caminhada por mudanças, já mostrou alguns resultados, porém necessita sair da teoria e se mostrar mais efetivo, mais inclusivo, ser realmente um meio de transformar a luta das mulheres em conquistas.

Desta forma, espera-se que o presente estudo possa ter função educativa junto ao departamento de gestão de pessoas do Banco Beta, que esta análise seja uma ferramenta de apoio e que através dela seja possível o desenvolvimento de instrumentos que auxiliem a implantação de projetos e ações que possam contribuir para disseminar a cultura e a valorização da diversidade dentro da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BADINTER, Elisabeth. **Um é o Outro: Relações entre homens e Mulheres**. São Paulo: Círculo do Livro, 1986.

BANCO BETA. **Informês – Diversidade de gênero**. Outubro de 2010. Disponível em: <<http://intranet.bb.com.br/cio/APPS/conteudoInformacao.do?method=loadPopupTituloInformacao&codigoInformacao=210706&migalha=Busca%20por%20Palavra>> Acesso em 06 abr. 2011.

BARDWICK, Judith Marcia. **Mulher, sociedade, transição: como o feminismo, a liberação sexual e a procura da auto-realização alteraram nossas vidas**. São Paulo: Difel, 1981.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Programa Pró-Equidade de Gênero – Oportunidades Iguais Respeito às Diferenças**. [2000a]. Disponível em: <<http://www.proequidadedegenero.net.br/>>. Acesso em 06 abr. 2011.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Programa Pró-Equidade de Gênero – Oportunidades Iguais Respeito às Diferenças**. Brasília: Secretaria Especial de Política para as Mulheres, [2000b]. Disponível em: <http://200.130.7.5/spmu/docs/folheto_pro-equidade.pdf>. Acesso em 06 abr. 2011.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Relatório Anual do Observatório Brasil de Igualdade de Gênero 2009/2010**. Brasília: Secretaria Especial de Política para as Mulheres, 2010. 80p. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes>>. Acesso em 29 abr. 2011.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/22202066/BOURDIEU-Pierre-A-dominacao-masculina>>. Acesso em 22 mar. 2011.

BRUSCHINI, Cristina. **Mulher e Trabalho: uma avaliação da década da mulher**. São Paulo: Nobel, 1985.

BRUSCHINI, Maria Cristina A.; ROSEMBERG, Fúlvia. **Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

CARDOSO, Iredé. **Mulher e Trabalho Discriminações e Barreiras no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1980.

CARDOSO, Iredé. **O Direito da Mulher na Nova Constituição**. São Paulo: Global, 1986.

CAREGNATO, R. C. A.; MUTTI, Rita. **Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo**. Texto e Contexto Enfermagem, Florianópolis, p. 679-684, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n4/v15n4a17>>. Acesso em 12 out. 2011.

CARREIRA, D.; AJAMIL, M. & MOREIRA, T. **Mudando o mundo: A liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001.

CFEMEA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria. **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente**. Brasília: Letras Livres, 2006. Disponível em: <<http://www.sepm.gov.br/publicacoes/publicacoes/legislacao-pos-constituente.pdf>>. Acesso em 12 out. 2011.

CUT. Central Única dos Trabalhadores. **Almanaque da mulher: a incrível jornada**. Porto Alegre: VerdePerto, Agosto de 2009. Disponível em: <<http://www2.cut.org.br/content/view/16725/>>. Acesso em 05 set. 2011.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Anuário das mulheres brasileiras**. São Paulo: DIEESE, 2011. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anu/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>>. Acesso em 13 set. 2011.

FREITAS, Isa A. de; MACHADO, Elisabeth M.; DEL PRIORE, Mary. **Pró-equidade de Gênero no Banco do Brasil**. Universidade Corporativa do Banco do Brasil, setembro de 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2009.

GODOY, Arilda S. **Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais**. Revista de Administração de Empresas RAE. São Paulo, 1995.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/valoriz_mulher.pdf>. Acesso em 19 abr. 2011.

MURARO, Rose Marie. **A Mulher no Terceiro Milênio**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1995.

PENA, Maria Valeria Junho, CORREIA, Maria C., **A. Questão de Gênero no Brasil**. Brasília: Banco Mundial, 2003.

REIS, Margareth de Mello Ferreira dos. **Mulher: Produto com data de validade**. São Paulo: O Nome da Rosa, 2002.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 1996.

ROSALDO, Michelle Zimbalist; LAMPHERE, Louise. **A Mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O Poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SCOTT, Joan W. **O Enigma da Igualdade**. Estudos Feministas, Florianópolis, p. 11-30, janeiro-abril/2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf>>. Acesso em 12 set. 2011.

SEGNINI, Liliana. **Mulheres no Trabalho Bancário- Difusão Tecnológica, Qualificação e Relações de Gênero**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 1986.

WHITAKER, Dulce. **Mulher & Homem O Mito da Desigualdade**. São Paulo: Moderna, 1988.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/18238247/Robert-Yin-Estudo-de-Caso-livro-capitulos-1-e-2>>

ANEXO I - INSTRUMENTO DE PESQUISA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO**

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO
GESTÃO DE NEGÓCIOS FINANCEIROS**



Roteiro da Entrevista

Idade:

Estado civil:

Quantidade de filhos e idade:

Escolaridade:

Função atual:

Tempo de serviço na função:

Tempo de serviço no Banco:

1- Como você acha que é o processo de ascensão profissional na instituição?

2- Como você acha que é o tratamento dado aos funcionários quando se trata de ascensão profissional?

3- Você acredita que existe o estímulo à valorização da diversidade nos processos de comissionamento dentro da empresa?

- 4- Como você avalia as oportunidades oferecidas às mulheres para a ascensão em suas carreiras dentro do banco?
- 5- O que você acha da representação das mulheres em altos cargos gerenciais no banco?
- 6- Como você acha que é o compromisso das mulheres com a organização?
- 7- O que você entende por equidade de gêneros?
- 8- Em sua opinião o que a empresa está fazendo efetivamente para tornar uma realidade a equidade de gêneros dentro da organização?
- 9- A maior valorização à participação das mulheres tem caráter estratégico na organização?
- 10- Quais ações estão sendo implementadas para o aumento da participação feminina em programas de ascensão profissional?
- 11- Você acredita que a empresa está promovendo/disseminando a cultura da equidade de gênero?
- 12- Você acredita que é importante a necessidade da igualdade de gênero ser pauta das negociações coletivas de trabalho para que as desigualdades existentes na sociedade não encontrem espaço nas instituições?
- 13- Você tem conhecimento/acesso a dados quantitativos sobre a participação homem/mulher dentro da organização?
- 14- Ao que você atribui a baixa representação das mulheres em altos cargos gerenciais no banco?