

# PATRIARCADO, REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E TRABALHO: MULHERES GERENTES NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO

## PATRIARCHY, SOCIAL REPRESENTATIONS AND THE WORK OF WOMEN MANAGERS IN THE BRAZILIAN BANKING

Margareth P. Arbués <sup>1</sup>

Maurides Macêdo <sup>2</sup>

Andrea Olmos Roa <sup>3</sup>

**Resumo:** O objetivo deste artigo é refletir sobre como o patriarcado e o sexismo interferem no trabalho das mulheres executivas, que ocupam cargos gerenciais no setor bancário brasileiro. Discute também como essas mulheres representam sua realidade profissional. Busca-se responder à seguinte questão: como é que as relações de poder ali exercidas, mesmo na contemporaneidade, se apresentam, em sua maioria, com um padrão discriminatório e misógino, com as mulheres recebendo sempre salários inferiores aos dos homens, apesar da existência de leis e instrumentos legais para proteger seus empregos? Esta pesquisa utiliza como base metodológica a análise documental e a pesquisa de campo, com análise das entrevistas. Utilizou-se o referencial teórico de hooks, Lerner, Pierre Bourdieu, Moscovici e Gilles Lipovetsky.

**Palavras-chave:** Violência simbólica. Discriminação de gênero. Relações de trabalho. Representações.

**Abstract:** The purpose of this article is to provide an analysis of the working environment of female executives who hold managerial positions in the Brazilian banking sector. We attempt to answer the following question: How is it that, even in these contemporary times with the existence of laws and legal instruments to ensure equal treatment in their jobs, power and authority are still usually applied in a discriminatory and misogynistic pattern with women receiving less compensation than men? This research uses documentary analysis and field research with interview analysis as its methodological basis. The theoretical framework of hooks, Lerner, Pierre Bourdieu, Moscovici and Gilles Lipovetsky.

**Keywords:** Symbolic violence. Gender discrimination. Labor relations. Representations.

- <sup>1</sup> Pós-doutorado em Direito e Vulnerabilidade pela Università Degli Studi di Messina (IT). Doutora em Ciências da Religião pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás). Mestre em História pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Pesquisadora e professora de Direito da Universidade Federal de Goiás UFG/Regional Goiás. Advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8826668985459839>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3132-7204>. E-mail: margaretharbues@hotmail.com
- <sup>2</sup> Pós-doutora em Direitos Humanos pela Universidade do Texas, doutora em História pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e mestre em História pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Especialista em Direito Processual Penal (UFG) Especialista em Direito Penal e Processual Penal pela Academia de polícia de Goiás. Bacharel em Direito (PUC-GO). Licenciada em História (PUC-GO). Licenciada em Estudos Sociais (PUC-GO). Pesquisadora e professora do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Direitos Humanos da UFG, Brasil. Advogado. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8107202394331830>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1279-8254>. E-mail: maurinha1312@hotmail.com
- <sup>3</sup> Pós-doutorado em Direitos Humanos pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Direitos Humanos da Universidade Federal de Goiás (UFG). Doutora em Comunicação, Cultura e Educação pela Universidade de Salamanca, Espanha. Graduada em Psicologia pela Universidade Nacional Autônoma do México. Professora titular C. Tutor e professora da Pós-Graduação em Pedagogia e da Pós-Graduação em Psicologia da UNAM, FES Zaragoza y FES/Aragón, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7422-1701>. E-mail: andreaolmos@gmail.com

## Introdução

O objetivo deste artigo é analisar como o patriarcado e o sexismo, apesar de todas as conquistas femininas, ainda prevalecem nas relações de trabalho no setor bancário brasileiro. Também pretende discutir como a violência simbólica está presente nos espaços privados, afetando ainda os espaços públicos, além de atingir o ambiente de trabalho de mulheres executivas, que ocupam cargos de gestão no setor bancário. Por último, propõe-se a mostrar como essas mulheres representam a realidade que as cerca.

O texto levanta os seguintes problemas: por que as relações de poder exercidas no setor bancário, mesmo na contemporaneidade, se apresentam, em sua maioria, com um padrão discriminatório e misógino, no qual as mulheres sempre recebem remunerações inferiores às dos homens? Por que, apesar da existência de leis e instrumentos legais para proteger os seus empregos, infelizmente, estes quase sempre não têm efetividade? O empoderamento das mulheres, com a conquista de bons empregos, os avanços e o domínio das novas tecnologias, a melhoria do nível de escolaridade e as modificações nas relações familiares e nos espaços de sociabilidade, tem sido suficiente para garantir a igualdade de gênero, à medida que as práticas sociais persistem e reafirmam tais dicotomias biológicas entre os sexos?

Foram utilizadas, como referencial teórico e categorias de análise a epistemologia feminista: a categoria de patriarcado com base em hooks (2020) e Lerner (2019), os estudos sobre trabalho feminino e sexualidade de Rago (1997), os estudos sobre a feminização do mundo do trabalho de Nogueira (2004) e a discussão sobre “teto de vidro” e “terceira mulher” de Lipovetsky (2000). Ainda foram trabalhadas as categorias de violência simbólica e a sua discussão sobre a dominação masculina de Bourdieu (1999) e a de representação social de Moscovici (1978).

A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica e documental, com a análise de normas jurídicas e de indicadores sociais e econômicos. Também foi realizado um trabalho de campo, por meio de entrevistas com 25 mulheres gerentes<sup>1</sup>, que ocupam cargos executivos no setor bancário, em Goiânia-GO, com o objetivo de conhecer as suas opiniões, interesses e expectativas, além das situações vivenciadas por elas.

## Patriarcado, “pink collar workers” e o trabalho bancário no Brasil

Para Flores (2009), falar em dignidade humana é referir-se às possibilidades ou aos obstáculos que se encontram no momento do acesso (igual ou desigual) aos bens materiais e imateriais. Por essa razão, ele propõe que

[...] os direitos humanos vistos na sua real complexidade constituem o quadro para a construção de uma ética que tem como horizonte a conquista das condições para que “todos” (indivíduos, culturas, modos de vida) possam colocar em prática os seus direitos e concepção de dignidade humana. Nada é mais universal do que garantir a todos a possibilidade de lutar, de forma ampla e diferente, pela dignidade humana (FLORES, 2009, p. 114).

Embora as mulheres, no século XX, tenham entrado em massa no mercado de trabalho, esse espaço tradicionalmente masculino as recebeu com a lógica de discriminação e de violência típica das relações de gênero que prevaleceram em séculos anteriores, conforme aponta o Observatório Nacional de Violência Contra a Mulher (ONVCM, 2018).

Apesar dessa presença maciça das mulheres no mercado de trabalho, a ideologia patriarcal permanece, estabelecendo diferenças entre homens e mulheres e fazendo com que a

<sup>1</sup> Os dados coletados nas entrevistas aqui analisadas, foram realizadas por uma das autoras desse artigo, na sua Tese de Doutorado a seguir citada: ARBUÉS, Margaret P. Trabalho e fé: perfil e percepções de mulheres gerentes no setor bancário em Goiânia. 2015. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), Goiânia, 2015

“inferioridade” do sexo feminino seja imposta como biológica ou natural. Dessa forma, justifica-se a dominação. Essa ideologia provoca frequentemente uma violência velada, que é praticada por meio de múltiplas instituições, como os meios de comunicação, a Igreja, o sistema educativo, a moda e a política cultural.

Portanto, consideramos importante definir também a violência como a violência que não é visível, simbólica, e vivenciada pelas mulheres em todas as áreas, especialmente no espaço de trabalho. Para Bourdieu: “A violência simbólica é aquela violência que produz submissões que nem sequer são percebidas como tal, baseadas em ‘expectativas coletivas’, em crenças socialmente inculcadas” (BOURDIEU, 1999, p. 173). Segundo esse autor, necessitamos de novas categorias de percepção e apreciação que nos permitam romper a relação de dominação que produz violência, bem como de novos processos de construção simbólica para nomeá-la (BOURDIEU, 1999).

A violência simbólica no local de trabalho se manifesta de várias formas: uma delas é a violação de direitos humanos e de direitos trabalhistas, quando as mulheres não contam com uma proteção legal, regulamentando seu trabalho. Nessa situação, ocorre um sentimento permanente de insegurança, de incerteza (seja devido à instabilidade laboral, seja devido à ameaça permanente de demissão ou a ambientes de trabalho hostis), que constitui outra variação da violência.

Como apontam os documentos das Nações Unidas, para conseguir a erradicação da violência contra as mulheres, é necessário compreender de forma abrangente as diversas formas pelas quais elas são discriminadas e privadas de igualdade, a fim de desenvolver estratégias que ponham fim a essa situação. Embora, como aponta essa organização internacional, possam ser observados avanços importantes em certos aspectos relacionados com os direitos das mulheres, continuam existindo “leis discriminatórias, bem como práticas consuetudinárias tradicionais prejudiciais e estereótipos negativos sobre mulheres e homens”, especialmente nos códigos civis, penais e familiares, e ainda na legislação laboral e comercial ou nas regras e regulamentos administrativos (NACIONES UNIDAS, 2014, p. 19).

Essa violência simbólica, que as mulheres enfrentam e vivenciam diariamente, não é tratada adequadamente no âmbito dos direitos humanos. Para fazer isso, é importante compreender as estruturas sociais e ideologias subjacentes, como o patriarcado e o sexismo, e as relações de poder que definem e influenciam a capacidade das mulheres de desfrutar dos seus direitos.

No imaginário social, historicamente, as profissões consideradas adequadas às mulheres eram aquelas restritas à vida privada do espaço doméstico, como costureira, confeitadeira, lavadeira. Posteriormente, também foram incluídas nesse rol profissões tidas como uma extensão da maternidade e da família, pois estavam associadas ao ato de cuidar, como professora ou enfermeira. Em todas elas, as mulheres eram submissas a outras pessoas ou servas delas, seja pela status socioeconômico, seja pela condição feminina mesma (ARBUÉS, 2015).

A despeito de tantas conquistas femininas, o mundo do trabalho ainda é um espaço vulnerável para as mulheres. Isso ficou visível durante a crise global do capital, ocorrida em 2008. Mesmo diante das novas configurações das relações de trabalho, antigos e novos mecanismos de manutenção das desigualdades sobrepõem-se, e o espaço predominantemente reservado às mulheres continua a ser o menos valorizado (GONÇALVES, 2010).

Essa situação se explica porque vivemos ainda em uma sociedade do “patriarcado”, na qual a forma de organização social permanece sob o domínio da autoridade paterna. O patriarcado é um sistema social baseado em uma cultura, em estruturas e relações que favorecem os homens, prevalecendo o poder e o domínio deles sobre as mulheres e todos os demais sujeitos na organização social, legal, econômica e política. Os homens mantêm o poder primário e monopolizam funções de liderança política, autoridade moral, controle econômico e domínio da família (HOOKS, 2020). Na atualidade, embora veementemente negado por toda a sociedade, o patriarcado aparece com uma nova veste, uma nova roupagem, reconfigurando-se, persistindo e trazendo consigo características históricas de desigualdade de gênero, presentes no meio social, profissional e familiar da mulher (LERNER, 2019).

No Brasil, o patriarcado faz parte da formação histórica do país. Surgiu com a colonização, no século XVI, tendo o homem como a figura que detinha a autoridade, o poder político e econômico (LERNER, 2019). Os dados apresentados nesta pesquisa são um bom exemplo da permanência desse patriarcado, travestido de igualdade de gênero.

Durante um longo período da história, as atividades bancárias sempre foram exercidas quase exclusivamente por homens. O banco, como representação simbólica do mundo do dinheiro, no imaginário social é entendido como um “espaço masculino”, uma vez que a tarefa de “lidar com dinheiro” exige “racionalidade” e “grande responsabilidade” – qualidades, culturalmente, atribuídas apenas aos homens (ARBUÉS, 2019).

O desenvolvimento de novas tecnologias, especialmente na informática, levou a uma reestruturação produtiva em vários setores de trabalho. O setor bancário é um desses, cuja principal mudança foi a redução significativa do número total de trabalhadores. Junto a isso, houve uma feminização do trabalho bancário, seguindo a tendência de direcionar as mulheres para ocupações menos valorizadas. Esses fatores acarretaram uma diferença salarial significativa, uma vez que os trabalhadores de tempo integral recebem cerca de 25% a mais do que os seus colegas em turnos de seis horas (SEGNINI, 1998). No setor bancário brasileiro, Segnini (1998) observa que o maior número de trabalhadoras está localizado nas agências bancárias, onde são realizadas atividades de apoio e atendimento ao cliente. Essas trabalhadoras ocupam principalmente cargos de meio período, como balconista e caixa. Refletindo sobre esse novo cenário, Oletto considera que

Desde a Reforma Bancária de 1964, o volume de serviços prestados pelos bancos tem crescido intensamente, em função do crescimento econômico e da diversificação dos serviços prestados. Os bancos passaram a receber impostos e contribuições para a seguridade social, a realizar operações de cobrança, venda de seguros, a administrar diversos tipos de investimentos (poupança, CDB, outros) e a oferecer linhas de crédito, entre outros serviços.

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

[...] No Brasil, essa realidade de feminização do trabalho bancário ocorreu simultaneamente ao processo de difusão da informatização e às mudanças na organização do trabalho, especialmente a partir de 1970. (OLETO, 2011, p. 58-60).

E quais cargos as mulheres ocupam nesse novo cenário? Nesse contexto, salvo raras exceções, as mulheres conseguiram ser admitidas em cargos de gestão e/ou liderança em instituições bancárias, os quais normalmente eram destinados apenas a homens. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, “as servidoras bancárias ocuparam principalmente cargos relacionados às operações simplificadas e repetitivas que os sistemas informatizados passaram a exigir a partir da década de 1980” (DIEESE, 2011). Em conformidade com o patriarcado, a feminização do trabalho nos bancos coincide com a tendência de as mulheres ocuparem cargos menos valorizados.

Essa feminização do trabalho bancário fez com que esse setor fosse apelidado de *pink collar workers*, em alguns contextos, de “Gueto Rosa”, “Gueto do Emprego Feminino” ou, simplesmente, “Cor de Rosa” (SEGNINI, 1998).

Tal reestruturação produtiva veio acompanhada de uma grande participação feminina, com as mulheres ocupando atualmente mais da metade dos cargos no setor bancário brasileiro. Cabe aqui uma indagação: as condições oferecidas às mulheres nesse setor são iguais às oferecidas aos homens em termos de salário, oportunidade de crescimento profissional e jornada de trabalho?

A resposta pode ser encontrada em pesquisas realizadas pelo DIEESE em 2012 e 2014, que mostraram que as mulheres que trabalham em bancos, mesmo com maior escolaridade, recebem, em média, 24,10% menos que os homens. Segundo o dossiê publicado pela entidade e analisado pelo Observatório de Gênero (2012)<sup>2</sup>:

Embora recebam salários mais baixos, em termos de

<sup>2</sup> As mulheres que trabalham no setor bancário recebem salários mais baixos do que os homens que exercem a mesma função. In: Portal Brasil. Cidadania e Justiça. 13 mar. 2012. Última modificação: 28 jul. 2014. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br>. Acesso: 15 maio 2014.

escolaridade, as mulheres superam os homens: em geral, 71,67% das bancárias têm formação universitária, ao contrário dos homens que apresentam apenas 66,52%.

É possível perceber diferenças salariais mesmo quando se comparam os salários de trabalhadores com o mesmo nível de escolaridade. Um bancário com doutorado recebe aproximadamente R\$ 12.595,93, enquanto uma bancária com o mesmo nível de escolaridade recebe aproximadamente R\$ 5.889,10 – uma diferença de 53,25%.

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

Apenas 18% das bancárias ocupam cargos de gestão e, mesmo assim, recebem salários inferiores aos dos homens que ocupam o mesmo cargo. Enquanto um diretor recebe, em média, R\$ 23.688,10, uma diretora tende a receber R\$ 18.936,18.

No Brasil, mais de 234 mil mulheres trabalham em bancos, o que corresponde a 48,8% dos cargos do setor. As mulheres são, sem dúvida, maioria nos bancos privados (53,05%) e representam 42,97% da força de trabalho nos bancos públicos. A pesquisa revela ainda que as mulheres permanecem menos tempo nos bancos, e isso seria justificado pelas dificuldades decorrentes do cenário em que se encontram nesses empregos: baixa remuneração e falta de perspectiva de promoções para cargos de chefia. Embora 17 mil homens tenham permanecido empregados em bancos durante três décadas, apenas seis mil mulheres passaram o mesmo tempo em casa, como revelam os dados. (DIEESE).<sup>3</sup>

Essa realidade também foi constatada em trabalho de campo, no qual foram entrevistadas mulheres do setor bancário goianiense. De acordo com os dados coletados e analisados nas agências bancárias investigadas, é possível verificar a ocupação de 55% dos cargos por mulheres e 45% por homens. Com relação aos cargos de gestão, 53% são ocupados por mulheres e 47% por homens. Para cumprirem suas novas funções, essas mulheres deverão ser muito mais qualificadas, com amplo conhecimento do mercado financeiro, domínio da tecnologia para a realização de simulações financeiras e capacidade de relacionamento com os clientes (ARBUÉS, 2015).

A reflexão de Nogueira (2004, p. 44) é muito apropriada para esse debate:

A feminização do mundo do trabalho é certamente positiva, pois permite avançar no difícil processo de emancipação feminina e, assim, minimizar as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico. Mas também é marcada por uma forte negatividade, pois agravou significativamente a precariedade do trabalhador que está sujeito a diversas formas e modalidades de exploração laboral.

A contradição é que a feminização do trabalho, ao mesmo tempo em que emancipa, torna as relações de trabalho também mais precárias (Nogueira 2004). Os dados coletados nesta pesquisa corroboram plenamente essa constatação.

<sup>3</sup> Informações coletadas pela subseção do DIEESE da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Setor Financeiro (CONTRAF-CUT), por meio da análise de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2011, p 13. No site do DIEESE, é possível ter acesso ao dossiê completo: A inserção da mulher no mercado de trabalho em 2011.

## Maternidade, família e trabalho

Em seus estudos, Moscovici (1978) alerta que as teorias e opiniões são muito fortes e podem levar à imitação de cima a baixo, como uma reprodução das elites. Segundo ele:

A Representação Social é um corpus organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas graças às quais o homem torna inteligível a realidade física e social, insere-a num grupo ou numa conexão diária de mudanças e liberta os poderes da imaginação (MOSCOVICI, 1978, p. 28).

Nesse processo, os valores dominantes tornam-se a voz da sociedade. Refletindo sobre esse fenômeno, questionamo-nos: como as mulheres do setor bancário têm representado o seu duplo ou triplo horário de trabalho e a difícil conciliação que precisam fazer entre a maternidade, a família e o trabalho?

A conciliação e a articulação entre serviço remunerado e trabalho doméstico são um desafio para as mulheres. No Brasil, quem realiza as tarefas domésticas ainda é a mulher, com alguma ajuda dos homens. Esse universo doméstico é visto, pela maioria dos brasileiros, como “naturalmente” feminino. No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE, 2010), a diferença no número médio de horas não remuneradas trabalhadas em casa foi bastante expressiva. Enquanto as mulheres ocupadas despendiam, em média, 22 horas semanais, os homens ocupados despendiam apenas 9,5 horas (IBGE, 2010).

A naturalização do trabalho doméstico feminino, no Brasil, é visível, pois, além das atividades domésticas não remuneradas, o cuidado dos filhos, dos idosos ou dos deficientes também cabe, em regra, às mulheres. Isto se deve, em parte, à insuficiência de políticas de saúde e de educação que atendam a essa demanda e à baixa qualidade dos serviços existentes, sem desconsiderar o fator cultural incluído (GALEAZZI, 2015).

Nos contratos de trabalho, as cláusulas de negociação sindical, com caráter de gênero, referem-se geralmente à proteção da maternidade e ao cuidado dos filhos. Essas cláusulas apresentam uma conotação contraditória: podem servir tanto para reforçar a divisão sexual do trabalho e a responsabilidade das mulheres pela reprodução social e biológica, quanto para demonstrar o nível de organização da categoria, o que pode funcionar como uma garantia de direitos alcançados e permitir o avanço em direção a uma maior responsabilidade, também, nos cuidados e deveres domésticos pelos homens (ABRAMO, 2007).

O patriarcado estrutural ainda define a vida da maioria das mulheres. O lugar que a mulher ocupa na família ou a sua classe social determina suas escolhas profissionais muito mais do que as oportunidades existentes no mercado de trabalho. Mesmo quando as atividades domésticas e os cuidados são delegados a outras pessoas, essas são mulheres. É preciso reconhecer isso, principalmente com dados que desmistifiquem os reflexos da discriminação justificada social e culturalmente (BRUSCHINI; ROSEMBERG, 1982).

Na pesquisa de campo realizada em Goiânia, em relação à jornada de trabalho, a média das mulheres entrevistadas trabalhava até 40 horas semanais (65%), porém houve casos de algumas que faziam 44 horas semanais (15%) e encontramos outras que se estendiam até 46 horas semanais (10%). Houve mesmo casos de jornada de trabalho que ultrapassavam 48 horas semanais (5%). Observa-se uma maior diferenciação para as mulheres que ocupam cargos em instituições bancárias públicas: por exemplo, na Caixa Econômica Federal, foi constatada jornada de trabalho superior a 48 horas semanais. A condição de exercício do cargo, via de regra, acarreta uma carga excessiva de trabalho na função gerencial. Nesta amostra, perto de 30% das entrevistadas trabalham mais de 40 horas semanais (ARBUÉS, 2015).

A análise das representações permite revelar as idealizações, as ideologias e as práticas de poder presentes em uma sociedade ou em um determinado grupo social. Nesse caso específico, as práticas de poder estão tão arraigadas nessas mulheres que, quando representam suas realidades, a maioria delas não identifica ou declara, de forma significativa, ter uma jornada de trabalho dupla ou tripla, fora do horário formal de trabalho, no espaço público.

No Brasil, o “patriarcado estrutural” e o “machismo estrutural” (DINTZE, 2020) continuam garantindo e naturalizando a subalternidade feminina. De tal modo que elas nem percebem sua dupla, ou tripla, jornada de trabalho.

Nesta pesquisa, quando perguntadas sobre sua jornada de trabalho, quase 60% das participantes nem sequer admitiram ter outro tipo de horário de trabalho. Tampouco se identificaram como “mãe”, “dona de casa” ou “doméstica”. Sobre o perfil das entrevistadas, 50% delas são solteiras (20% separadas ou divorciadas) e 60% não têm filhos (ARBUÉS, 2015).

Ao verificar-se as respostas das entrevistadas, são visíveis a internalização e a naturalização do “sexismo”. Vê-se claramente o patriarcado como um sistema de dominação, que se vale de diversos métodos para se sustentar. Como ensina hooks (2020), o conjunto desses métodos é chamado de “sexismo”, que está presente nos diversos segmentos da vida, uma vez que tanto homens quanto mulheres são “socializados desde o nascimento para aceitar pensamentos e ações sexistas” (HOOKS, 2020, p. 13). Muitas vezes as ações das próprias mulheres sustentam o sistema de dominação masculina. A conscientização feminista passa pela derrota do que se chama de “inimigo interno” – antes de lutarem contra o patriarcado, as mulheres precisam romper com o sexismo internalizado (HOOKS, 2020).

## **Representações sociais das gerentes bancárias sobre direitos e garantias de trabalho**

Segundo Moscovici (1978, p. 25), “toda representação é composta por figuras e expressões socializadas [...] social é a organização da linguagem e das imagens porque elas se destacam e simbolizam atos e situações que nos são ou se tornam comuns”. Surge aqui uma questão: como as gestoras do setor bancário no Brasil representam e interpretam suas lutas e conquistas no campo do Direito do Trabalho?

No caso em estudo, a maioria das entrevistadas representa o seu campo de atuação como se todos os direitos já tivessem sido conquistados e como se não houvesse mais nada a conquistar.

Talvez fruto do patriarcado, o comprometimento dessas mulheres gestoras com as lutas e as reivindicações dos movimentos sociais é muito pequeno, revelando uma atitude de conformismo quanto às suas conquistas e aos seus direitos. Em relação aos direitos e garantias trabalhistas previstos na legislação brasileira vigente, pouco mais de 50% demonstraram conhecê-los. Quando foram indagadas sobre a efetividade dessas normas jurídicas e se elas realmente garantiam seus direitos, apenas 30% das entrevistadas disseram que garantiam plenamente; 25%, parcialmente; 30% disseram que nem concordavam nem discordavam a respeito dessa efetividade das normas; 10% discordaram parcialmente sobre essas garantias, e 5% discordaram plenamente sobre o fato de a legislação vigente assegurar seus direitos (ARBUÉS, 2015).

O patriarcado, nesse aspecto, aparece de outra forma: adaptou-se e veio travestido, ao mesmo tempo permitindo uma ascensão profissional, mas, na prática, restringindo essa ascensão a alguns setores considerados feminizados e reservando aos homens os melhores espaços profissionais. Como ensina Lerner (2019):

Uma das mais árduas tarefas da História das Mulheres é traçar com precisão as várias formas e maneiras como o patriarcado aparece historicamente, as variações e mudanças em sua estrutura e função, e as adaptações que ele faz diante da pressão e das demandas das mulheres. (LERNER, 2019, p. 389-390).

Apesar das conquistas na legislação trabalhista, ainda está internalizada a dominação patriarcal, ao ponto de essas mulheres desconhecem ou não usarem a legislação como instrumento poderoso de defesa de seus direitos. As mulheres executivas bancárias, mesmo com as conquistas sociais e os avanços decorrentes da modernidade, dos tempos globalizados, da reestruturação produtiva no mundo do trabalho, ainda estão subordinadas aos cânones patriarcais.

## “Teto de vidro” e a Terceira Mulher no setor bancário brasileiro

No malabarismo que fazem diariamente, assumindo uma diversidade de papéis sociais, quem é a mulher bancária no Brasil moderno? Você é profissional, esposa, mãe, provedora? Talvez todas essas funções? Terceira mulher, dona da sua vida, do seu destino e do seu corpo?

Buscou-se responder às questões acima a partir das análises de Gilles Lipovetsky (2000). Ele vê a mulher contemporânea em constante mutação, reinventando-se diante das raízes da sociedade patriarcal e com um longo caminho a percorrer. Porém, o autor alerta para o surgimento da “terceira mulher”: aquela que é dona de seu destino, de seu corpo e de sua posição social. Segundo o autor, a terceira mulher deixa de ser definida como segundo sexo ou “mulher objeto” e é compreendida em relação ao outro e ao mundo – uma mulher que não é mais uma invenção dos homens e está em constante mudança, reinventando-se em face do machismo ainda vigente na sociedade contemporânea. Para ele:

Nos últimos cinquenta anos a condição feminina mudou mais do que na soma dos últimos milênios [...]. A revolução feminina mudou de uma forma sem precedentes [...]. E não é uma questão da natureza dela, tem sido uma construção social [...]. É possível que o progresso seja muito rápido, mas ainda não vislumbrei uma quarta mulher. (LIPOVETSKY 2000, p. 34-35).

Discutindo a realidade da trabalhadora, Lipovetsky (2000) admite que a mulher moderna é obrigada a fazer uma espécie de malabarismo, ao tentar conciliar duas e, às vezes, três jornadas de trabalho. No caso brasileiro, onde se vive uma ditadura de padrões estéticos, a “terceira mulher” tenta conduzir sua vida pessoal e a carreira profissional lado a lado, sem descuidar de sua beleza feminina. Ao mesmo tempo, o autor elabora uma crítica ao constatar que, apesar de desempenharem muito bem suas funções no âmbito profissional, o salário das mulheres é muito inferior ao dos homens. Por isso, o autor avalia que há um relativo progresso histórico, social e político com a entrada das mulheres no poder. Entretanto, ainda são poucas as que ocupam cargos de liderança no mundo corporativo.

O pensador francês chama esse fenômeno de “teto de vidro”, ou seja, quanto mais alta a hierarquia, menor a presença de mulheres. Ele realiza duas leituras do papel secundário da mulher no contexto hierárquico: uma é a persistência do machismo, que mantém os homens no poder e impede a ascensão das mulheres. A outra é consequência da primeira: são os resquícios de séculos de submissão, da qual elas foram se libertando aos poucos, transformando-as na “mulher sujeita” ou na “terceira mulher” (LIPOVETSKY, 2000).

Buscando analisar a realidade brasileira, com base nos estudos de Lipovetsky (2000), pode-se afirmar que, no caso em estudo, a mulher gerente de banco pode ser considerada “a terceira mulher”, pois, apesar de ter o “teto de vidro” como obstáculo, ela conseguiu ocupar um número significativo de cargos hierárquicos na estrutura bancária, os quais, historicamente, sempre foram exclusivos dos homens.

Na luta pela igualdade de gênero, o diagnóstico que se segue revela que ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Nas entrevistas realizadas em Goiânia, quando questionadas se a diferença de gênero representava uma facilidade ou uma dificuldade na ascensão profissional, 15% das mulheres discordaram totalmente que existem algumas diferenças estabelecidas por gênero; 15% discordaram parcialmente; 30% adotaram uma posição de neutralidade, e 40% concordaram que há mais dificuldade para as mulheres alcançarem uma ascensão profissional. Desse percentual, 20% concordaram parcialmente e 20%, plenamente (ARBUÉS, 2015).

Outro aspecto relevante evidenciado nas entrevistas é que, apesar de haver alguma divergência na questão sobre a existência ou não de obstáculos relacionados ao gênero, contraditoriamente, quase a totalidade das participantes considerou que o fator estético é, de fato, uma influência na ascensão profissional da mulher, compreendendo por beleza/estética uma boa apresentação e vestimenta adequada, entre outros aspectos relativos aos atributos femininos. Sobre

esse quesito, 60% concordaram plenamente que o fator estético é relevante; 25% concordaram plenamente; 10% não concordaram nem discordaram, e 5% discordaram plenamente (ARBUÉS, 2019).

As entrevistas mostram uma contradição: se não há diferença entre ser homem ou mulher para obter uma promoção na carreira, por que os fatores estéticos e a beleza são diferenciais determinantes e exercem grande influência nesse aspecto?

Em suas análises, Tozzi (2012) explica que “A aparência importa quando se trata de carreira, para o bem ou para o mal”, referindo-se à obra *O valor da beleza – por que pessoas atraentes são mais bem-sucedidas*, de Daniel S. Hamermesh (2013). O economista norte-americano levanta, nesse livro, uma discussão que ainda representa um grande tabu dentro das organizações. Para a autora, com base nos dados apresentados por Daniel S. Hamermesh, “os resultados da pesquisa mostram que a aparência pode influenciar muito os salários” (TOZZI, 2012, s/p).

Deve-se notar, no entanto, que:

A pesquisa de Daniel foi realizada nos Estados Unidos e talvez a realidade brasileira seja diferente. Mesmo assim, fica a dúvida: quais motivos fazem com que os bonitos sejam privilegiados e ganhem salários mais altos? Daniel arrisca a resposta: autoestima elevada. No final das contas, quando você está satisfeito com sua própria aparência (e também competente em sua função) fica mais fácil enfrentar os desafios de sua carreira. “Quem se sente bem com seu jeito de ser tem mais segurança”, diz Adriana Prates, diretora da Dasein Executive Search, em Belo Horizonte, a Headhunter. “E a confiança ajuda a transmitir ideias e habilidades, o que acaba conquistando os chefes” (HAMERMESH *apud* TOZZI, 2012, s/p).

Sobre critérios estéticos, destaca-se que:

A boa aparência tem outra vantagem: aumenta as chances de que outras pessoas prestem mais atenção ao que você tem a dizer. De acordo com uma pesquisa da Universidade Rice com candidatos a emprego nos Estados Unidos, sinais faciais visíveis, como cicatrizes, distraem os recrutadores de se concentrarem no conteúdo do candidato, apenas na sua aparência externa. “Qualquer coisa que chame a atenção pesa na entrevista”, diz Marcela Esteves, consultora da Robert Half, empresa de recrutamento paulista, que admite estar atenta para não fazer injustiça aos candidatos menos privilegiados esteticamente (HAMERMESH *apud* TOZZI, 2012, s/p).

Em seus estudos, Gomes (2010) entrevistou jovens executivas, entre 32 e 37 anos, e, com base na literatura sobre identidade feminina e comportamento de consumo, constatou que existem certas características relacionadas à imagem e à estética que normalmente não são solicitadas em anúncios de emprego ou revistas de negócios, mas que conseguem influenciar na seleção do profissional e na ascensão da carreira. Para a autora,

É importante ressaltar que a beleza é definida neste estudo como um conjunto de fatores estéticos, comportamentais e físicos, e portanto inclui características relacionadas à aparência como cabelos, unhas, roupas, etc., além de atributos relacionados à personalidade, como simpatia, carisma e bom humor. Nesse contexto, saber explorar suas características físicas, saber valorizá-las da melhor forma e comportar-se adequadamente em determinado ambiente são mais importantes do que ter uma beleza inata (GOMES, 2010, p. 72).

Um diferencial do Brasil é a “executiva de sucesso”. Além da valorização da beleza e da estética femininas, existe também o estereótipo da “executiva de sucesso”, cujo modelo inclui elementos profissionais, comportamentais e físicos, além da análise dos aspectos comportamentais da mulher.

[...] o empregador influencia a trajetória profissional das executivas. Aquela que estiver fora do padrão terá mais dificuldade de subir na carreira e, se chegar ao topo, provavelmente será moldada. A imagem da executiva modelo foi criada e o mercado espera que aquelas que se tornam ou pretendem se tornar executivas sigam esse padrão (GOMES, 2010, p. 57).

Sobre a beleza e o recrutamento a autora continua:

Seja a escolha do cliente ou do gestor, que gosta de contratar gente bonita, a verdade é que a beleza é quase uma exigência da profissional brasileira, pois está relacionada à sua competência e desempenho. Dessa forma, a beleza pode ser utilizada como uma ferramenta útil na contratação e no dia a dia de uma executiva. Abre portas, cria uma imagem positiva (ou negativa), é uma forma de chamar a atenção e ter acesso às pessoas e aos ambientes (GOMES, 2010, p. 72).

Outras constatações dos estudos revisados por Gomes (2010) mostram que mulheres “bonitas” (dentro dos padrões estabelecidos) têm maior probabilidade de serem contratadas para empregos em que terão contato direto com o público, enquanto aquelas consideradas “não bonitas” tendem a ser contratadas para funções internas.

Pesquisas mostram que há uma (falsa) confiança associada à beleza, que dá vida à crença de que essas funcionárias que lidam com o público são mais competentes que outras. Portanto, o aumento salarial derivado de uma promoção, a conquista de maior renda e progressão na carreira ocorrem mais rapidamente entre as “bonitas” ao longo do tempo (enquanto as “não bonitas”, além de terem mais dificuldade para receber promoções, aumentos e avanços na carreira, também recebem um salário médio inferior em comparação com aquelas classificadas como “bonitas”). E existe mesmo uma percepção social de que as funcionárias que lidam com o público são “mais bonitas” e são geralmente mais comunicativas e sociáveis, e essa interação tem um impacto positivo nos seus salários (ARBUÉS, 2019).

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

Os dados coletados na pesquisa realizada no setor bancário de Goiânia corroboram os resultados obtidos nas análises realizadas por Gomes (2010). Quase todas as entrevistadas, 85%, acreditam que o fator estético interfere na ascensão profissional. Na percepção das mulheres que ocupam cargos gerenciais no segmento bancário de Goiânia entrevistadas para a realização deste trabalho, não há relação entre salário e gênero. Quando questionadas sobre o setor bancário ser uma área profissional cada vez mais segmentada para as mulheres, 55% delas discordaram parcialmente que exista alguma relação entre gênero e salário e 45% discordaram totalmente (ARBUÉS, 2019).

Indagadas acerca da existência de diferença salarial entre homens e mulheres para o mesmo perfil e cargo, 15% responderam que existe sim diferença salarial; 10% concordaram parcialmente que há essa diferença; 20% não opinaram; 10% discordavam parcialmente, e 45% afirmaram que não existe essa discrepância salarial entre os sexos masculino e feminino. O mesmo perfil de respostas é obtido ao procurar-se verificar se as entrevistadas consideram que existe algum tipo de diferença na distribuição de atividades entre homens e mulheres para o mesmo cargo, confirmando o padrão das respostas anteriores. Ou seja, 45% discordam plenamente que existam essas diferenças na definição de tarefas, porém 15% das gestoras entrevistadas afirmaram que há

discrepâncias em relação à atribuição de tarefas entre homens e mulheres (ARBUÉS, 2019).

Em seus estudos, Gomes (2010), além de concluir que as questões estéticas servem como diferencial no mercado de trabalho, também verificou que é comum constatar discriminações em relação às mulheres no exercício profissional, principalmente em aspectos como hierarquia, remuneração e área de atuação, pois algumas áreas e cargos ainda permanecem como exclusivamente masculinos.

Essas discriminações veladas ou explícitas são reflexos direto do patriarcado e do sexismo, presentes quer no espaço doméstico, quer no espaço público e nas relações laborais brasileiras (GOMES, 2010).

## **A naturalização da violência (simbólica) nas relações de trabalho**

Apesar de diversas conquistas, as mulheres ainda têm muito por que lutar, mesmo aquelas que eventualmente possam ser incluídas na condição de “terceira mulher”. Um grande desafio tem sido enfrentar a violência, física e simbólica. O patriarcado se expressa de forma bastante persistente quando se trata de assédio sexual e moral.

Embora a efetividade da norma seja discutível, a legislação brasileira protege a mulher nesse aspecto. No Código Penal Brasileiro (CPB), o assédio sexual constitui ato ilícito, nos termos do artigo 216-A, que define:

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

O objetivo do legislador foi claro aqui: reprimir o assédio sexual no trabalho, visto que tal conduta consiste em um ataque frontal aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana do trabalhador, da igualdade entre trabalhadores e da liberdade sexual.

E essa não é uma realidade só brasileira. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem tentado regulamentar e ampliar seu entendimento, tratando o assédio sexual como:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das seguintes características: É condição evidente para a manutenção do emprego; Influenciar as promoções profissionais dos assediados; Prejudicar o desempenho profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; Ameaçar e fazer ceder as vítimas por medo de denunciar os abusos e ofertas de vários tipos de crescimento ou oferta que prejudiquem as vítimas em ambientes acadêmicos e de trabalho, entre outros, e que no ato tenham que dar algo em troca, como permitir que a intimidade seja favorecida no trabalho (OIT, 2013).

Infelizmente, por continuar sendo uma realidade atual, essa questão continua sendo debatida por juristas brasileiros. *Assédio moral pode ser conceituado da seguinte maneira:*

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social (PLAMPLONA FILHO, 2018, s/p).

O assédio sexual no trabalho resulta em um “ambiente de trabalho tenso e hostil, causando

4 A Lei nº 10.224, de 15/05/2001, modificou o Código Penal Brasileiro para dispor sobre o crime de assédio sexual. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/assedio-sexual>. Acesso em: 8 jan. 2015.

dores de cabeça, de coluna e de estômago, além de insônia, depressão, falta de concentração e interesse pelo trabalho” (PAMPLONA FILHO, 2007, p. 2.735).

*Desvelando essa realidade no Brasil, Barros, em uma pesquisa, mostra que “a investigação realizada no início de 1995, em doze capitais brasileiras, constatou que 52% das mulheres trabalhadoras já sofriam assédio sexual”. As mulheres que trabalham são as maiores vítimas, uma vez que a perda do emprego ameaça o seu próprio sustento e o da sua família (BARROS, 1995, p. 1).*

Nas entrevistas realizadas para esta pesquisa, a incidência de profissionais que se sentiram assediadas sexualmente não é significativa, mas, mesmo assim, é preocupante. Respondendo à questão se foram assediadas sexualmente no ambiente de trabalho, 15% concordaram plenamente; 10% concordaram parcialmente; e 10% não concordaram nem discordaram (preferindo omitir-se em relação ao assunto), totalizando 35% contra 55% que afirmaram discordar plenamente com relação à questão de terem sofrido qualquer tipo de assédio sexual no exercício da atividade profissional bancária (ARBUÉS, 2015).

A situação é diferente quanto ao assédio moral. Diferentemente do verificado em relação ao assédio sexual, a incidência de mulheres em cargos de gestão que se sentiram assediadas moralmente foi consideravelmente maior – 60% das gestoras se declararam assediadas no trabalho. Isso significa que o assédio moral é uma realidade nas relações de trabalho no ambiente bancário. Embora ocupem cargos de liderança, as bancárias são vítimas dessa forma de violência simbólica que atinge o mercado de trabalho (ARBUÉS, 2019).

Nesse sentido, uma pesquisa nacional sobre assédio moral na categoria bancária (MACIEL et al., 2007) constatou que

Pelo menos 40% dos bancários já passaram por situações constrangedoras no trabalho. Pelo contrário, apenas 5,2% dos entrevistados que relataram ter sido vítimas de assédio moral discutiram esse assunto com alguém, 34,65% procuraram apoio da família, 14,85% conversaram com amigos, 10,89% procuraram um colega da empresa e apenas 6,52% foi para o sindicato. Essa mesma pesquisa identificou que as principais dificuldades no trabalho apontadas pelos entrevistados são: falta de pessoal (70,97%), carga horária excessiva (54,66%), competição entre as pessoas (34,09%) e falta de respeito com horários (27,36%) (JACQUES; AMAZARRAY 2006, p.103 *apud* MACIEL et al., 2007, p. 53).

Em São Paulo, cidade mais urbanizada e industrializada do Brasil, onde se poderia supor que o patriarcado estaria desaparecendo, os dados apontam que ele, ao lado do sexismo, persiste, inclusive sob a forma de assédio sexual. Vejamos: em pesquisa realizada pelo Sindicato dos Servidores de Bancos de São Paulo e Osasco, a respeito do assédio sexual contra mulheres bancárias, a pesquisa mostrou um aumento de 1.500%; os casos de assédio moral registraram um crescimento de 26,58%; os de discriminação racial avançaram 252,31%, e os envolvendo discriminação sexual aumentaram 69,23%. Em entrevista ao jornal da entidade, a vice-presidente do SindBan, Ângela Isabel Ulices Savian, destacou a importância da divulgação dos dados para mostrar que o sistema financeiro “é um alvo da elite dominada por homens e discriminatória”. Ele destaca ainda que:

Esse perfil mostrou que as mulheres têm que trabalhar cada vez mais para ocupar cargos de chefia e, quando se trata de uma mulher negra, a dificuldade para alcançar cargos mais altos dentro do banco é ainda maior. O que mais chamou a atenção naquele ano foram questões relacionadas ao assédio, principalmente o assédio sexual. Teve uma evolução muito grande e, por mais que tenhamos lutado e tomado medidas, o assédio continua porque as mulheres continuam a ser exploradas e marginalizadas.

[...]

A conscientização da mulher aumentou porque antes ela tinha

vergonha de expor o assédio. (SAVIAN, 2015, s/p).

Estudos mostram que, além de assédio sexual, as mulheres são as principais vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo o jurista Pamplona Filho, a diferença essencial entre o assédio moral e o assédio sexual “reside na esfera dos interesses protegidos, uma vez que o assédio sexual ameaça a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano” (PLAMPLONA FILHO, 2007, s/p)<sup>5</sup>.

Do ponto de vista jurídico, tanto o assédio moral quanto o sexual são atos ilícitos que vão contra a honra do trabalhador. São, portanto, formas injustas de perseguição, que se manifestam através da violência simbólica impregnada nas relações de trabalho, em que a maioria das vítimas são mulheres. Existem inegáveis pontos de contato entre os dois aspectos jurídicos: o assédio moral e o assédio sexual no trabalho. Encontramos, em ambos, uma perseguição que destrói, humilha e ataca a dignidade da vítima, que, na maioria das vezes, é obrigada a abandonar o emprego (ARBUÉS, 2019). E tanto um quanto outro são, inegavelmente, resultado do patriarcado.

## Conclusão

A violência simbólica consiste em uma violência que se exerce com a cumplicidade tácita de quem a sofre e também, muitas vezes, de quem a exerce, na medida em que ambos podem desconhecer que a exercem ou a sofrem. Ou seja, a violência simbólica constitui-se, em um primeiro momento, como uma violência disfarçada, o que lhe confere poderes particulares e uma eficácia específica. Ela é suave, sutil, “meiga” e faz com que quem recebe o insulto aja segundo o modo de pensar do dominador.

Verifica-se que no espaço estudado, o setor bancário, o processo é idêntico: o reconhecimento da legitimidade está enraizado no acordo imediato entre as estruturas incorporadas, tornadas inconscientes. Por sua vez, esse acordo explica a facilidade assustadora e recorrente com que os dominadores impõem a sua dominação, permitindo-nos afirmar que essa dominação não é apenas uma dominação de classe ou de grupo, mas sim uma dominação masculina (BOURDIEU, 2005).

Portanto, extrapolando o conceito de legitimidade para as nuances da dominação masculina, que se baseia em leis androgênicas, o autor considera que o paradoxo não reside nas diferenças visíveis do corpo feminino ou masculino, que decorre de uma visão androcêntrica, baseada nas características biológicas como sendo duas essências sociais hierárquicas, legitimadas e naturalizadas diante dos dominados (no caso em estudo, as executivas bancárias).

Com essa mentalidade (preconceituosa) da mulher, que é fruto da incorporação das relações de poder e da divisão sexual do trabalho, expressas nas oposições fundadoras e estruturantes da ordem simbólica, as executivas bancárias, apesar das conquistas sociais e dos avanços decorrentes da modernidade que decorre dos tempos globalizados e do mundo do trabalho, ainda estão subordinadas aos ditames da cultura patriarcal. Essa condição de subalternidade é reflexo de um poder significativo e modelador, que interfere como constituinte nas identidades de gênero e, dessa forma, contribui para a manutenção das desigualdades nas relações laborais, comprometendo a real eficácia dos direitos humanos.

## Referências

ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP, São Paulo, 2007.

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

<sup>5</sup> Texto completo disponível em: <http://jus.com.br/artigos/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual-nocoes-distintivas>.

ARBUÉS, Margareth P. Empoderamento feminino e o enfrentamento da violência simbólica nas relações de trabalho: desafio aos direitos humanos das mulheres no Brasil. In: SILVA, L.I. da; ARBUÉS, M.P (Org.) **Os avanços e desafios dos direitos humanos das mulheres no Brasil**: as contribuições da ABMCJ. Goiânia: Kelps/ABMCJ, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho**. Trabalho apresentado no 1º Congresso Internacional de Direito de Trabalho, no painel: Perspectivas das relações de trabalho: uma visão interdisciplinar. Recife, novembro de 1995. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_54/Alice\\_Barros1.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf). Acesso em: 20 jun. 2015.

BOURDIEU, Pierre. **La miseria del mundo**. Madrid: Akal. 1999.

BOURDIEU, Pierre **A dominação masculina**. Trad. M.H. Kuhner. 4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BRUSCHINI, M.C; ROSEMBERG, F. **Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego**. Subseção do DIEESE da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Setor Financeiro (Contraf-CUT). 2011.

DINTZE, Hélio. **Desnaturalização do machismo estrutural na sociedade brasileira**. Jundiaí: Paco Editora, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico: resultados preliminares**, v. 3, n. 4. São Paulo; Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa nacional por amostra de domicílios, 2010. **Portal Brasil**. Cidadania e Justiça. 28 jul. 2014. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br>. Acesso: 22 maio 2015.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS (FEBRABAN). Disponível em <http://www.febraban.org.br>. Acesso em: 27 jun. 2014.

FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

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

GOMES, Juliana Penha. **Beleza e carreira no Brasil**: o significado da beleza para jovens executivas e seu papel no mercado de trabalho. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8240>. Acesso em: 22 jun. 2015.

GONÇALVES, Eliane. “Remar o próprio barco”: a centralidade do trabalho no mundo das mulheres “sós”. **Cadernos Pagu**, n. 34, Campinas-SP, jan./jun. 2010.

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. Tradução de Bhuvli Libânio. 13. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020

JACQUES, Maria da Graça Correa; AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da Saúde**, v.20, n. 1, jan./jun. 2006. Porto Alegre: Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul; Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul; Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC), 2006.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019, edição Kindle.

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

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

MACIEL, R. H. et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117-128, 2007.

MOSCOVICI, S. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: 1978.

NACIONES UNIDAS. **Los derechos de la mujer son derechos humanos**. Nueva York; Ginebra: Naciones Unidas, 2014.

NOGUEIRA, C. Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2004.

OBSERVATORIO NACIONAL DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (ONVCM). **Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral**. Buenos Aires: Instituto Nacional de las Mujeres, 2018

OBSERVATÓRIO DE GÊNERO. **Portal Brasil**. Cidadania e Justiça. 13 mar. 2012. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br>. Acesso em: 25 jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório global sobre os salários 2012/13**: salários e crescimento equitativo, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em <http://br.reuters.com/article/topNews/idBRKC NOJ12LV20141204>. Acesso em: 5 dez. 2014.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/nocoes-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego/675142532>. Acesso em: 17 out. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Assédio sexual no direito do trabalho comparado. **IJuris Síntese IOB**. Síntese trabalhista n. 118, São Paulo: IOB, nov./dez. 2007. CD-ROM.

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

SAVIAN, Angela Isabel Ulices. Entrevista. **A folha bancária**. Disponível em: [www.spbancarios.com.br](http://www.spbancarios.com.br). Acesso: 15 abr. 2015.

SEGNINI, L. R. P. **Mulheres no trabalho bancário**. São Paulo: EDUSP, 1998.

SEGNINI, L. R. P. Relação de gênero no trabalho bancário informatizado. **Cadernos Pagu**, São Paulo, v.10, p.147-168, 1998.

TOZZI, E. Beleza física pode trazer vantagens para a carreira. **Revista Exame**, 2012, n. 170, p. 1-2. Disponível em. <https://exame.com/carreira/beleza-fisica-pode-trazer-vantagens-para-a-carreira/> . Acesso em: 18 set. 2023.

Recebido em 20 de janeiro de 2023.  
Aceito em 27 de abril de 2023.