

Cresce a participação feminina nos bancos

A década de 90 foi permeada por várias alterações no processo produtivo dentro dos bancos. A flexibilidade, palavra da moda, foi a grande tônica do mesmo período em que as mulheres ampliaram sua participação. Gestores argumentavam sobre as qualidades femininas, como atributos que lhe conferiam diferencial. Assim, polivalência, alta escolaridade, flexibilidade, bom relacionamento afetivo, liderança, generosidade, voz inspiradora de confiança e até mesmo a beleza foram traduzidos como vantagens comparativas das mulheres. A questão fundamental é saber por que todas estas “habilidades” não foram devidamente remuneradas e as bancárias se encontram na base da pirâmide de cargos e salários, inclusive sendo diretamente afetadas por doenças ocupacionais, haja vista que executam funções mais repetitivas.

DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES EM BANCOS (2003)

Total Mulheres	(%)
Unibanco	55,00%
Itaú	52,52%
Santander Banespa	49,86%
Bradesco	44,99%
BB	35,36%

Fonte: Balanços Sociais dos Bancos
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP

É justo!

Portanto, nada mais justo do que exigir a igualdade de oportunidades de acesso à carreira, salário e condições de trabalho mais saudáveis nos bancos para as mulheres, já que elas sofrem com as conseqüências culturais e econômicas originadas pelo preconceito e segmentação alimentado por instituições e indivíduos.

**Por melhores condições de trabalho.
Pelo bem-estar das bancárias!**

Saiba que...

O auxílio-creche é um valor de R\$ 155,98 pago mensalmente por cada filho de mulheres e homens que trabalham nos bancos até que a criança complete 83 meses. O Sindicato tem insistido em negociações com a Fenaban de que este valor é insuficiente e que é necessário ampliar o tempo de benefício;

O auxílio para filhos excepcionais ou deficientes físicos, idêntico ao auxílio-creche no valor, é destinado a homens e mulheres que trabalham nos bancos e têm filhos excepcionais ou deficientes físicos que exigam cuidados permanentes, sem limite de idade;

A participação da mulher negra no mercado de trabalho bancário ainda é muito pequena (3,30%). A constatação aponta para mais uma forma de discriminação praticada contra as mulheres;

Existe no Sindicato desde 1996 um grupo de mulheres e homens chamado Coletivo de Gênero, que discute as relações sociais entre os sexos no mundo do trabalho e na sociedade. Quer participar? Entre em contato conosco : coletivogenero@spbancarios.com.br



**Sindicato dos Bancários e Financeiros
de São Paulo, Osasco e Região CUT**

Bem.

É assim que as mulheres se sentem quando têm qualidade de vida.



8 DE MARÇO DIA INTERNACIONAL DA MULHER
Campanha por Melhores Condições de Trabalho

Trabalhar para viver, mas não viver só para trabalhar

Uma parte importante de nossas vidas é dedicada ao trabalho – muitas vezes, a maior parte. Por isso é fundamental que as mulheres reflitam sobre qual o significado que este assume na sociedade atual. Hoje, ainda com altos patamares de desemprego no País (apesar de no ano passado ter ocorrido a maior elevação do número de pessoas com carteira assinada desde 1992, segundo dados do Caged*), quem fica empregado “precisa” trabalhar em dobro. Para garantir a vaga, a vida de muitas bancárias (os) se tornou um verdadeiro inferno.

Ritmo estressante tornou-se habitual

Nesta conjuntura, o ritmo de trabalho inquestionavelmente foi intensificado. Para comprovar o fato basta observar que, paulatinamente, funcionários foram sendo demitidos sem que houvesse recolocação na mesma quantidade nem mantido o mesmo salário, o que gerou um acúmulo de tarefas aos que ficaram e uma desvalorização do padrão salarial dos que iniciaram. Contraditoriamente, os números do banco em investimentos, clientes e diversas operações se multiplicaram.

Atualmente as metas a serem cumpridas extrapolam a área comercial e adentram cada vez mais na administrativa. Ambas sentem os prejuízos causados pela abusividade, incoerência e pressão derivadas de uma lista interminável e muitas vezes insuperável de tarefas a cumprir. Como se pudessemos, a todo momento, estar em disputa contínua; como se não houvesse um desgaste natural de determinado segmento do mercado, do cliente ou, ainda mais importante, do próprio corpo humano.

A pressão pelo cumprimento de metas exageradas, desproporcionais e descabidas tem tirado o sono de muitos bancários. Esta situação, difícil de lidar, é agravada pelas

instituições que, por intermédio de seus diretores e superintendentes, querem fazer crer que a incompetência é pessoal, o que leva inevitavelmente a um abalo na auto-estima das pessoas envolvidas.

O tamanho da disputa é tão grande que fica difícil para a bancária fugir do “rolo-compressor”, e quanto a isso não há mágica que dê jeito: a qualidade de vida é profundamente abalada.

Ainda faz parte do dia-a-dia da maioria das mulheres gastar (e se desgastar) em média 3 horas no percurso de ida e volta para o local de trabalho. O tempo é um elemento fundamental a quem busca equilíbrio entre as várias atividades assumidas na sociedade. É comum bancárias (os) seguirem para casa pensando nos problemas do banco, e assim não conseguem ter disposição física e mental para ter uma relação saudável com aqueles que amam. Algumas gerentes chegam ao desespero de comprar produtos para si próprios ou tentam vendê-los em almoços de domingo para dar conta da meta.

Soma-se a isso o fato de que o trabalho para as mulheres segue ainda uma outra jornada, aquela que se realiza no espaço privado, em suas casas. É forçoso reconhecer que elas, por herança sócio-econômico-cultural, também lá trabalham – mas é a mais pura realidade. A dupla jornada faz parte do cotidiano da maioria das mulheres brasileiras que atuam no sistema financeiro. Portanto, administrar a casa, cuidar dos filhos ou até mesmo cuidar dos mais velhos são tarefas normalmente fixadas para o sexo feminino realizar. Mesmo se considerarmos que cada vez mais homens têm “ajudado” nestas tarefas, ainda prevalece a imagem da mulher como a principal responsável, não importando se esta atue também na esfera pública (tenha emprego remunerado fora de casa).

Dupla jornada é um dificultador, mas não explica tudo

É comum os bancos admitirem que as mulheres não estão proporcionalmente ocupando cargos de direção ou alto comando, mas todos eles de forma preventiva dissolvem a responsabilidade, jogando a culpa na herança cultural da sociedade. É uma meia-verdade, pois é fato que as bancárias possuem alta escolaridade, ou seja, investiram tempo e dinheiro de suas vidas não

para renegar promoções, mas para ampliarem seus conhecimentos, terem mais chances, estar em mais integradas. Afinal, muitos já ouviram a seguinte frase: “não posso apenas ser igual em competência a um homem; tenho que demonstrar que posso inclusive ser melhor que ele para ter uma chance de ser reconhecida”.

Há desigualdade

Apesar de as mulheres terem níveis superiores de escolaridade (*observe tabela abaixo*) elas estão concentradas nas menores faixas salariais, enquanto os homens estão em maior proporção nas faixas salariais mais altas.

Total de mulheres com superior completo	Total de homens com superior completo
43,5%	36,5%

Fonte: Balanço Social Febraban 2003

Também é curioso observar a distribuição por cargos dentro dos bancos. Mais uma vez as mulheres se concentram (apesar da alta escolaridade) nas funções com menor status, poder e remuneração.

Situação gritante é encontrada nos cargos reservados para diretores – neste segmento, apenas 12% são mulheres.

Distribuição dos empregados em bancos, por sexo e categorias 2003

Categorias	Homens	Mulheres
Funcionais	50,00%	50,00%
Supervisão, chefia e coordenação	55,00%	45,00%
Gerência	71,00%	29,00%
Diretoria	88,00%	12,00%

Fonte: Balanço Social FEBRABAN
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP

(*) Caged - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 14/1/2005