

LINA MARIA SOARES

**PROGRAMAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL: ENTRE A TEORIA
E A PRÁTICA NA PERSPECTIVA DE BANCÁRIAS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

**VIÇOSA
MINAS GERAIS - BRASIL
2011**

LINA MARIA SOARES

**PROGRAMAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL: ENTRE A TEORIA
E A PRÁTICA NA PERSPECTIVA DE BANCÁRIAS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 12 de abril de 2011.

Prof^ª. Vivianne D. Albuquerque Andrade

Prof^ª. Tereza Angélica Bartolomeu

Prof^ª. Karla Maria Damiano Teixeira
(Orientadora)

Dedico este trabalho a minha família, que é o eixo principal da minha existência. À minha querida filha Joana, ao meu amado esposo Heitor, meus amados pais, Netinho e Conceição e minha querida irmã Nelita.

AGRADECIMENTOS

A Deus, nosso Pai todo poderoso, que sempre está comigo, me iluminando e orientando.

À minha família, que não mediu esforços para me ajudar neste momento. Especialmente aos meus queridos pais, Netinho e Conceição, por toda dedicação e amor. Vocês sempre foram a minha fortaleza e a minha segurança. À Nelita e ao Gustavo, pelo grande incentivo e carinho.

À minha pequena “grande” Joana, por estar sempre comigo! Filha querida, perdoe-me pelos momentos de ausência, mas a mamãe sempre está com você bem guardadinha no coração. Você é muito especial, filha.

Ao meu amado Heitor, pelo amor, companheirismo, compreensão e apoio incondicional. Perdoe-me também pela ausência.

À minha querida amiga-irmã, Stella. Acredito que Deus colocou você no meu caminho para ser o meu “anjo da guarda”. Sem você esta vitória não seria possível. Obrigada pelo companheirismo e carinho.

À minha “brilhante” orientadora, professora Karla Maria Damiano Teixeira, pelo grande apoio, compromisso, atenção, cordialidade, e principalmente carinho que teve com o meu trabalho, comigo e toda a minha família.

Às queridas professoras, Maria das Dores Saraiva de Loreto (Dorinha) e Eveline Torres Pereira, pela grande força e ensinamentos que contribuíram muito com o meu trabalho.

Aos colegas do MINTER, obrigada por estarem sempre comigo, incentivando, ensinando, motivando para a conclusão deste trabalho. Obrigada pelo carinho e momentos de apoio com a Jojô. Especialmente as amigas Helainne, Aline, Joelma e Margarida.

Ao IFMG – Campus Bambuí e a toda a equipe da UFV, que me proporcionaram esta oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

À UFV, pela oportunidade de realizar o Curso.

BIOGRAFIA

LINA MARIA SOARES, filha de Vicente Neto Soares e Conceição Aparecida Leite Soares, nasceu aos 17 dias do mês de fevereiro do ano de 1981, na cidade de Capitólio - MG, graduou-se em Turismo, no ano de 2001, pela Fundação Educacional Comunitária Formiguense, hoje UNIFOR – MG, na cidade de Formiga – MG. No ano de 2004, especializou-se em Gerenciamento de Micro e Pequenas Empresas pela Universidade Federal de Lavras – MG. Atuou como consultora do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, SEBRAE – MG, entre os anos de 2005 a 2006, trabalhando com o Programa Sebrae de Turismo, Programa Saber Empreender e Palestras Gerenciais. Em setembro de 2006, foi aprovada no concurso para professor efetivo do Centro Federal de Educação Tecnológica de Bambuí, hoje Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Minas Gerais – Campus Bambuí, onde trabalha atualmente como professora das áreas de Turismo e Administração de Empresas. Em 2009, foi selecionada para o programa de mestrado em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, submetendo-se à defesa da Dissertação em 12 de abril de 2011.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	vii
LISTA DE TABELAS.....	viii
RESUMO.....	ix
ABSTRACT.....	xi
1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA E JUSTIFICATIVA.....	1
1.1 O Problema e sua Importância.....	4
1.2 Objetivos.....	6
1.2.1 Objetivo Geral.....	6
1.2.2 Objetivos Específicos.....	6
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	7
2.1 O Trabalho Doméstico.....	7
2.2 Relação: Família – Maternidade – Trabalho Remunerado.....	11
2.3 Responsabilidade Social Corporativa.....	15
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	23
3.1 Tipo de Pesquisa.....	23
3.2 Local do Estudo.....	24
3.3 População e Amostra.....	25
3.4 Forma de Coleta e Análise dos Dados.....	26
3.5 Variáveis e Categorias Analíticas.....	26
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	28
4.1 Caracterização Sociodemográfica e Econômica das Bancárias.....	28
4.2 Os Programas de Responsabilidade Social Bancários.....	30
4.2.1 Programa de Responsabilidade Social: Banco público A.....	31
4.2.2 Programa de Responsabilidade Social: Banco público B.....	32
4.2.3 Programa de Responsabilidade Social: Banco privado A.....	34
4.2.4 Programa de Responsabilidade Social: Banco privado B.....	35
4.3 Os Programas de Responsabilidade Social dos Bancos na Prática: Situações Vivenciadas pelas Funcionárias.....	37

4.4 Estratégias Realizadas pelas Bancárias para Conciliar as Atividades Domésticas e Remuneradas.....	39
4.4.1 Arranjos Pessoais.....	39
4.4.2 Arranjos Familiares.....	41
4.4.3 Arranjos Laborais.....	51
4.5 Repercussão dos Programas de Responsabilidade Social para a Administração da Interface entre a Família e o Trabalho Remunerado.....	61
5 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
REFERÊNCIAS.....	70
APÊNDICE A – Roteiro da Entrevista com as Bancárias.....	75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos
IBASE	Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IBGE	Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LER	Lesões por esforço repetitivo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB per capita	Produto Interno Bruto per capita
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Número de funcionárias identificadas – Arcos, Formiga e Piumhi – 2010.....	25
Tabela 2	Renda pessoal e renda familiar das bancárias – Arcos, Formiga e Piumhi – 2010.....	29
Tabela 3	Caracterização social e econômica das bancárias entrevistadas – Arcos, Formiga e Piumhi – 2010.....	30

RESUMO

SOARES, Lina Maria, M. Sc., Universidade Federal de Viçosa, abril de 2011. **Programas de responsabilidade social: entre a teoria e a prática na perspectiva de bancárias.** Orientadora: Karla Maria Damiano Teixeira. Coorientadoras: Maria das Dores Saraiva de Loreto e Eveline Torres Pereira.

Dados da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 2009, demonstram o aumento contínuo da participação feminina no mercado de trabalho, sendo que a porcentagem de mulheres no conjunto de trabalhadores cresceu de 39,6%, em 1993, para 44,7%, em 2009. Apesar desse aumento, pouco se observa de evolução em relação às relações de gênero. O acesso das mulheres ao trabalho remunerado permanece condicionado pela domesticidade de suas relações, como se fosse uma dimensão exterior às suas vidas, levando à dupla ou tripla jornada de trabalho. Ainda como agravante desta situação, o insuficiente desenvolvimento de políticas públicas que permitam socializar os custos dos cuidados familiares confirma que a gestão das demandas conflitivas entre família e trabalho permanece, em grande parte, responsabilidade do setor privado. A empresa socialmente responsável se propõe a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da Organização Internacional do Trabalho. Nesse contexto, os bancos têm se destacado no campo da responsabilidade social. Dessa forma, este estudo buscou analisar se as ações dos programas bancários de responsabilidade social corporativa respondem às necessidades e demandas do segmento feminino pesquisado e, caso contrário, quais são as estratégias adotadas pelas mulheres para conciliar as atividades domésticas com as do trabalho remunerado. Realizou-se uma pesquisa qualitativa de natureza exploratório-descritiva. A pesquisa teve, como objeto de estudo, os programas de responsabilidade social voltados para as funcionárias de bancos da rede pública e privada das cidades de Arcos, Formiga e Piumhi, do estado de Minas Gerais. A população pesquisada consistiu de 12 funcionárias dos bancos que estavam passando por períodos de gestação, ou que já possuíam filhos a partir do ano de 2000 e que, assim, teriam que conciliar o trabalho remunerado com as atividades domésticas. A coleta de dados foi realizada por meio da pesquisa bibliográfica e entrevista fundamentada em um roteiro semiestruturado. Para a análise dos dados utilizou-se estatística descritiva, complementada por tabelas. Os dados qualitativos foram tratados com base em uma análise das falas das bancárias. Os resultados mostraram que os programas de responsabilidade social dos bancos, eram abrangentes e desconsideravam especificidades, como as questões relacionadas ao segmento feminino. Assim, os problemas pessoais,

familiares e laborais enfrentados pelas mulheres poderiam ter sido minimizados ou solucionados se existissem programas que atendessem às suas demandas particulares. Embora as funcionárias tenham relatado o apoio dos bancos durante o período de gestação e maternidade, na verdade este apoio está previsto em lei. A presença de empregadas domésticas ou mesmo a ajuda de parentes, inclusive do cônjuge, liberava as mulheres para a execução do trabalho remunerado restrito à jornada de trabalho que tinham que cumprir. Por outro lado, elas não tinham tempo pessoal e o lazer estava reservado às atividades com as crianças. A presença de marido e filhos ainda as restringia na progressão da carreira. Mesmo com todas as dificuldades para conciliar os diferentes papéis e demandas, as mulheres se sentiam realizadas com o exercício da maternidade.

ABSTRACT

SOARES, Maria Lina, M. Sc., Federal University of Viçosa, April, 2011. **Social responsibility programs: theory and practice from the perspective of banks.** Adviser: Karla Damiano Maria Teixeira. Co-Advisers: Maria das Dores Saraiva de Loreto and Eveline Torres Pereira

Data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) 2009, demonstrate the continued increase in female participation in the labor market, since the percentage of women in the group of workers grew from 39.6% in 1993 to 44% in July 2009. Despite this increase, little observed evolution in relation to gender relations. Women's access to paid work remains conditioned by the domesticity of their relationship as if it were an external dimension to their lives, leading to double or triple shifts. Even as an aggravating this situation, the insufficient development of public policies to socialize the costs of family care confirms that the management of conflicting demands between work and family remain largely the responsibility of the private sector. A socially responsible company intends to respect the rights of workers in labor legislation and consolidated standards of the International Labour Organization. In this context, banks have been prominent in the field of social responsibility. Thus, this study was to examine whether the actions of corporate social responsibility programs meet the banking needs and demands of the female segment investigated and, if not, what are the strategies adopted by women to combine household chores with paid work. It was conducted a qualitative exploratory-descriptive. The research has as an object of study, social responsibility programs focused on the employees of banks, both public and private towns of Arcos, Formiga and Piumhi, the state of Minas Gerais. The target population consisted of 12 employees of banks that were going through periods of gestation, or who already had children from the year 2000 and who thus had to reconcile paid work with household chores. Data collection was conducted through literature search and interview based on a semi-structured. For data analysis, descriptive statistics, complemented by tables. Qualitative data were treated based on an analysis of the speeches of the bank. The results showed that the programs of social responsibility of banks, were disregarded comprehensive and specific as the issues related to the female segment. Thus, personal problems, family and employment faced by women could have been solved or minimized if there were programs that would meet their particular demands. Although officials have reported support for banks during the period of gestation and in fact this support is provided

by law. The presence of maids or even the help of relatives, including spouse, freed women to perform paid work restricted to working hours that had to comply. Moreover, they had no personal time and leisure activities were reserved for children. The presence of the husband and children are still restricted in career progression. Even with all the difficulties in reconciling the different roles and demands, women felt held to the exercise of motherhood.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

Programas de responsabilidade social corporativa¹, direcionados aos funcionários, podem ser estratégias que permitem a administração da interface entre a família e o trabalho remunerado, particularmente para as mulheres.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2009), a porcentagem de mulheres no conjunto de trabalhadores foi de 39,6%, em 1993, e subiu para 44,7%, em 2009, demonstrando, assim, o aumento contínuo e persistente da participação feminina no mercado de trabalho. Apesar desse aumento, pouco se observa de evolução com respeito às relações de gênero.

Conforme salientam Araújo e Scalon (2006), o acesso das mulheres ao trabalho remunerado permanece condicionado pela domesticidade de suas relações, como se fosse uma dimensão exterior às suas vidas, levando à dupla ou até mesmo tripla jornada de trabalho. Ao contrário, o acesso dos homens continua naturalizado, considerado um imperativo, e percebido a partir de suas trajetórias, possibilidades de ganhos e de realização pessoal dentro do mundo do trabalho.

Além disso, no Brasil, o desenvolvimento insuficiente de políticas públicas que permitam redistribuir ou socializar os custos dos cuidados familiares e o baixo nível de abrangência das políticas existentes confirmam que a gestão das demandas conflitivas entre família e trabalho permanece, em grande medida, um assunto privado (SORJ *et al.*, 2007).

Assim, o setor privado ganhou reconhecimento por sua capacidade de promover o desenvolvimento, reforçando seu papel fundamental na criação de empregos e na geração de renda para a população. Em termos de crescimento sustentado, o setor privado assume uma posição central na vida das pessoas, com o poder de proporcionar um melhoramento na qualidade de vida da sociedade.

1

O termo responsabilidade social é definido pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2009), como a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona. Também se caracteriza por estabelecer metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Fedato (2005) afirma que o envolvimento do setor privado com os problemas sociais deixou de ser uma opção de filantropia, pois são muitas as evidências do caráter estratégico que a responsabilidade social corporativa vem tomando dentro das empresas. Estas evidências são facilmente encontradas no entorno social onde empresas desenvolvem seus negócios. Além disso, a crescente importância conferida pela mídia para o tema, o aumento dos espaços de discussão e geração de conhecimento sobre o assunto e o crescimento do volume de recursos financeiros, materiais e de conhecimento investidos em ações sociais são indicadores desta tendência.

De acordo com Tenório (2006), a abordagem da atuação social empresarial surgiu no início do século XX, com o filantropismo. Em seguida, com o esgotamento do modelo industrial e o desenvolvimento da sociedade pós-industrial, o conceito evoluiu, passando a incorporar os anseios dos agentes sociais no plano de negócios das corporações. No Brasil, foi somente a partir de 1980 que as empresas passaram a investir com mais força neste segmento, pois, diante das limitações da ação estatal, desenvolve-se e consolida-se o consenso de que, em uma política de desenvolvimento social, deve existir a participação de novos atores e não somente do Estado. Assim, muitos empresários passam a investir no social devido aos incentivos fiscais por parte do Governo, garantindo a melhoria da imagem institucional perante a sociedade e, assim, contribuindo para a fidelização do consumidor.

Segundo o mesmo autor, existem diversos elementos que podem motivar as empresas a praticar ações socialmente responsáveis, como as pressões externas, forma instrumental ou questões de princípios.

As pressões externas se referem às legislações ambientais, aos movimentos dos consumidores, à atuação dos sindicatos em busca da elevação dos padrões trabalhistas, às exigências dos consumidores e às reivindicações das comunidades afetadas pelas atividades industriais. Ainda como outro argumento externo, a globalização exerce forte pressão para a prática da responsabilidade social corporativa. Outro fato que justifica a prática de ações sociais por parte das empresas é a forma instrumental, como meio de obtenção de algum tipo de benefício ou vantagem. A natureza do benefício não precisa ser necessariamente econômica, e as vantagens podem se traduzir, entre outras, no aumento da preferência do consumidor e no fortalecimento da imagem da empresa. Já quando a responsabilidade social corporativa é motivada por questões de princípios, o risco de descontinuidade dos investimentos sociais são reduzidos, pois esses valores estão inseridos na cultura da empresa, orientando todas as suas ações e norteando as relações com fornecedores, clientes, governo, acionistas, meio ambiente, comunidades, entre outros (TENÓRIO, 2006, p. 33).

O foco dos programas de responsabilidade social pode ser o funcionário, sua família, a comunidade, o meio ambiente ou uma combinação destes. Neste estudo, o interesse está nos programas e projetos de responsabilidade social corporativa bancária para o público interno feminino (funcionárias).

Especificamente com respeito à mulher, os programas surgem, não somente para contrapor a intervenção mínima do Estado, mas também para colaborar na conciliação família e trabalho, considerando a persistência de desigualdade e assimetrias de gênero nas formas de organização da vida familiar e distribuição das tarefas domésticas; o envolvimento feminino nos cuidados interpessoais de seus membros familiares (crianças, idosos e enfermos); ou ainda os valores de poder inerentes à tomada de decisões cotidianas (ARAÚJO *et al.*, 2007).

De acordo com o Guia de Elaboração de Balanço Social, do Instituto Ethos (2005), a empresa socialmente responsável se propõe a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Assim, muitas de suas ações se pautam no investimento do desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com os mesmos.

No Brasil, especialmente na década de 2000 a 2010, a participação de agentes privados em questões públicas tem sido mais amplamente discutida, e várias empresas já começaram a encontrar formas de disseminar a cidadania empresarial, ou seja, a atuação da empresa com responsabilidade social.

De forma geral, o movimento de valorização da responsabilidade social corporativa ganhou forte impulso na década de 1990, através da ação de entidades não governamentais, institutos de pesquisa e empresas sensibilizadas para a questão. O trabalho do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) na promoção do balanço social é uma das expressões de valorização da responsabilidade social. Em 1999, a adesão ao movimento social se refletiu com 68 empresas publicando seu balanço social no Brasil (LOURENÇO e SCHRODER *apud* INSTITUTO ETHOS, 2010).

No ano de 2000, para fortalecer o movimento pela responsabilidade social corporativa no Brasil, o Instituto Ethos concebeu os Indicadores Ethos como um sistema de avaliação do estágio em que se encontram as práticas de responsabilidade social nas empresas (INSTITUTO ETHOS, 2010).

Nesse contexto, as instituições bancárias têm se destacado no campo da responsabilidade social corporativa. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, considerado referência internacional em responsabilidade social corporativa, tem, entre seus

associados, os principais bancos que figuram entre os maiores patrimônios do setor no Brasil, dentre eles bancos públicos e privados.

Desde o século XX, os bancos no Brasil atingiram um patamar elevado de importância econômica, social e política. Assim, analisar o setor bancário implica em assumir o pressuposto de que estamos tratando de relações de força, poder e interesses, que envolvem indivíduos, classes, grupos sociais (clientes, famílias, bancários, entidades parceiras e outros). Basicamente, os bancos acolhem depósitos de grande parcela das disponibilidades das empresas e das famílias, além de atuar como captadores de recursos, com o objetivo de que sejam repassados aos tomadores de crédito. Estão presentes em quase todas as cidades brasileiras, num movimento crescente que envolve, como clientela, mesmo os segmentos de mais baixa renda da população. Constituem, ainda, organizações empresariais, que necessitam de pessoas motivadas para que o trabalho seja realizado corretamente e, assim, atinja os interesses lucrativos e financeiros (GÓIS; DUARTE, 2008).

Ainda segundo esses autores, por essa capilaridade e por seu poder econômico, o setor bancário pode ser um forte indutor da disseminação da prática da responsabilidade social no Brasil, tanto pelo exemplo, quanto pela influência que pode exercer junto a seus clientes.

Além dessa contextualização sobre a temática que mostra a importância de pesquisar as repercussões dos programas de responsabilidade social sobre a vida doméstica, existe toda a motivação da pesquisadora, ao ter contato com a – história de vida – de uma gestante bancária, quando pôde conhecer as características do trabalho bancário, através de sua realidade. Posteriormente, instigada pelas práticas de responsabilidade social corporativa e a ligação com a rede bancária, surgiu o interesse em pesquisar sobre o segmento feminino neste setor.

1.1. O Problema e sua Importância

A categoria bancária conquistou, em 2000, a construção de um ambiente de trabalho que propicia oportunidades, às mulheres, de assumir postos dentro da hierarquia de cargos e funções nos bancos. O objetivo da igualdade de oportunidades é conquistar direitos, não só em relação às funções referentes à maternidade, mas também em relação à remuneração, às condições de trabalho, entre outros. Ainda assim, problemas persistem. As bancárias compõem a base da pirâmide de cargos e salários, e estão presentes, em grande número, ocupando postos de atendentes, caixas, operadoras de serviços de telefonia e digitadoras, entre outros (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BH E REGIÃO, 2010).

Percebe-se que, à medida que as mudanças tecnológicas e organizações vão se aprofundando no setor bancário, ocorre um processo de “feminização na força de trabalho nos bancos” (SEGNINI, 1994; JINKINGS, 2002 *apud* SANTOS, 2007).

Com maior exigência na qualificação e nível de escolaridade, as mulheres passaram a ocupar mais espaços nos bancos. Por outro lado, esta participação ficou reduzida a um papel secundário, ocupando postos intermediários e realizando trabalhos repetitivos, limitando os espaços na hierarquia e remuneração dos bancos. Cargos de diretoria são ocupados somente por 5% das mulheres contra 95% dos homens. As discriminações sexistas no setor bancário são visíveis: baixa remuneração, segmentação da ocupação em trabalhos repetitivos mais suscetíveis a doenças ocupacionais, são ainda as que mais sofrem com a violência dos chefes, sendo as principais vítimas do assédio moral e sexual. (SANTOS, 2007).

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2004) revelam que somente 11,60% das mulheres bancárias ganham mais de 20 salários mínimos, contra 20,79% dos homens. Em pesquisa realizada no final da década de 1980, 50,8% das mulheres bancárias já realizavam horas extras. Os bancos não costumavam cumprir a jornada prevista de 6 horas, o que, sem dúvida, não foi alterado e sim intensificado. Além de receberem uma remuneração que não condiz com o esforço, são expostas a ambientes de trabalho em condições desfavoráveis, principalmente no que diz respeito a chefias autoritárias e excesso de trabalho (BASTANI *et al.*, 1990).

Tendo em vista as relações assimétricas enfrentadas pelas mulheres com filhos, tanto no espaço laboral quanto doméstico, problematiza-se que o tipo de investimento em programas de responsabilidade social relacionados ao segmento feminino tem uma interferência na percepção das bancárias quanto à administração de seus papéis e, conseqüentemente, da interface família – trabalho remunerado.

Assim, este trabalho buscou analisar se as ações do programa de responsabilidade social corporativa, de bancos públicos e privados, respondem às necessidades e demandas do segmento feminino e, caso contrário, quais as estratégias adotadas pelas mulheres para conciliar as atividades domésticas com as atividades do trabalho remunerado.

Com esta pesquisa, podem-se aprofundar os conhecimentos relativos às condições de trabalho das mulheres com filhos menores de 10 anos, no setor de serviços, e das políticas necessárias para o atendimento do segmento feminino e suas atribuições sociais, dando também subsídios ao setor corporativo, na forma de adaptar ou melhorar as ações de responsabilidade social, principalmente relacionadas às funcionárias com filhos.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo Geral

Este trabalho teve como objetivo geral analisar a percepção das bancárias que tinham filhos menores de 10 anos, quanto à administração da interface entre a família, trabalho doméstico e trabalho remunerado, considerando as ações socialmente responsáveis, desenvolvidas pelos bancos, para a conciliação das atividades do trabalho remunerado com a vida doméstica.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar sociodemográfica e economicamente as bancárias que tinham filhos menores de 10 anos;
- Caracterizar e comparar os programas de responsabilidade social adotados pelos bancos relativos às ações para o segmento feminino;
- Analisar os programas de responsabilidade social de acordo com as situações vivenciadas pelas funcionárias;
- Analisar as estratégias ou os arranjos pessoais, familiares e laborais realizados pelas mulheres para conciliar as atividades familiares e domésticas, com as do trabalho bancário;
- Analisar a percepção das bancárias quanto à repercussão dos programas de responsabilidade social para a administração da interface entre a família e o trabalho remunerado.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo, serão apresentadas discussões acerca de três diferentes temas que se fazem fundamentais para a complementação teórica deste estudo, que são: o trabalho doméstico, na sequência uma abordagem sobre a relação família – maternidade – trabalho remunerado e, por fim, uma discussão sobre responsabilidade social corporativa.

2.1. O Trabalho Doméstico

Para Bruschini (1994), trabalho doméstico envolve um conjunto de atividades que se realizam em dois níveis: no primeiro, são executadas, cotidianamente, todas aquelas tarefas que permitem ao trabalhador descansar e renovar suas forças para o trabalho produtivo do outro dia. Nesse grupo incluem-se o preparo dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem e o conserto de roupas, além da compra de todos os bens necessários aos membros da família, dentre outras. No segundo nível, situam-se atividades implicadas na formação de uma nova geração de trabalhadores para a sociedade, envolvendo a gravidez, o parto, a guarda, proteção e socialização das crianças.

É possível afirmar que expressivas transformações ocorreram tanto no espaço da casa, *locus* de relações sociais, quanto na família. Atualmente, percebem-se no campo da família novas configurações e modelos de conjugabilidade, reflexos das mudanças sociais, culturais e econômicas da sociedade contemporânea.

Para Da Matta (1991), a casa, além de representar um local para a realização de necessidades vitais, é igualmente uma estrutura simbólica, na medida em que nela se organizam e se articulam experiências familiares. É na casa que reproduzimos e mantemos as rotinas diárias para nossa sobrevivência, com atitudes e comportamentos específicos.

Antes da revolução industrial, família e trabalho não constituíam instâncias separadas. A produção e a reprodução se davam em um mesmo espaço – o âmbito doméstico. Todos os membros contribuía na organização do lar e na produção de mercadorias e produtos que sustentavam todos eles. O trabalho doméstico não era desvalorizado, era considerado como produtivo, com uma grande importância para a vida econômica da família. Assim, a divisão sexual do trabalho ainda não assumia sinais de desigualdade. Nessa conformação, as mulheres não somente cuidavam das crianças, mas também participavam do processo econômico (PEREIRA, 2005).

Conforme salientam Adams e Coltrane (2010), quando a revolução industrial mudou o cenário econômico, o trabalho produtivo passou das famílias para as fábricas, e o personagem do trabalho doméstico mudou. Então, evidenciou-se a separação do mundo do trabalho em mundo público (produção) e mundo privado (trabalho doméstico). Essa separação proporcionou também a divisão sexual do trabalho; os homens predominavam no mundo público e eram vistos como geradores de renda e de importância ímpar para a sobrevivência familiar. As mulheres ficaram responsáveis pelo mundo privado, ou seja, ficaram com um trabalho menos produtivo e mais relacionado às tarefas do lar. Esse trabalho não remunerado, também conhecido como “produção social”, englobava a criação dos filhos e o suporte aos outros membros da família, preparando refeições, limpando e cuidando de suas necessidades físicas e emocionais.

Na metade do século XIX, muitas tarefas antes feitas em casa, tinham se transformado em tarefas públicas, como por exemplo, a fabricação de roupas, velas, sabão e outros itens antes feitos no lar, eram produzidos cada vez mais por fábricas e comprados para uso doméstico. No final do século XIX, as famílias que produziam suas próprias mercadorias, passaram a consumir os produtos feitos pela indústria americana (STRASSER, 1982 *apud* ADAMS *et al.*, 2010).

Percebe-se com isso que o trabalho não remunerado das mulheres passou a ser visto como menos importante do que o trabalho remunerado dos homens, que sustentavam o crescente consumismo do lar.

Como abordado no capítulo anterior, com o advento da globalização, onde percebemos a expansão da economia, a crescente urbanização e a aceleração da industrialização, muitas mudanças de ordem social, econômica e demográfica, atingiram, no mundo todo, as unidades familiares e, em particular, o segmento feminino.

Em vários trabalhos, levando em consideração o Brasil, Bruschini vem apontando o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, desde a década de 70, chamando a atenção para a diversificação e a intensificação dessa participação, sobretudo no espaço urbano. De acordo com a autora, não só a busca da complementação salarial em face da deterioração dos salários reais dos trabalhadores, mas também as expectativas de maior consumo redefiniram o conceito de necessidade econômica, levando não apenas as mulheres pobres a ingressarem no mercado de trabalho, como também as de classe média (BRUSCHINI, 1994).

Na visão de Lima (2004), as profundas alterações provocadas pelas políticas neoliberais, a globalização da economia e o comércio mais livre têm agravado as já existentes

desigualdades de gênero. Exemplo disto é a presença massiva desta população na economia informal, ou mesmo, no trabalho em domicílio, além do acúmulo de tarefas com a dupla jornada, devido à necessidade de conciliar o trabalho remunerado com o trabalho doméstico.

Diante dessa breve reflexão sobre o histórico do trabalho doméstico, e levando em consideração a entrada da mulher no mercado de trabalho e as desigualdades de gênero, importa para o intuito deste tópico de estudo, trazermos ao centro de nossa discussão o debate sobre o trabalho doméstico. Para Bruschini (2006), o que se constatava era que o trabalho doméstico, com toda sua invisibilidade, carecia de um conceito, permanecendo por muito tempo ignorado nos estudos sobre trabalho.

Doméstico significa o espaço da casa, isto é, espaço próprio da esfera privada, portanto, de interesse restrito da unidade doméstica ou familiar, pois a esfera privada, ou o mundo doméstico, constitui a outra face ou o complemento da esfera do mundo público, já que ambos se complementam. Essas esferas constituem idealização de categorias construídas por pessoas para explicar, reivindicar e justificar propósitos diversos. Elas representam os diferentes espaços, não separados, mas entremeados, da sociedade, pelos quais as pessoas, membros da família, transitam em virtude dos múltiplos papéis que desempenham na sociedade (MARQUES e CEBOTAREV, 1994 *apud* SARAIVA, 2000).

Percebe-se que o trabalho doméstico, pela sua necessidade de execução diária e contínua e a descrição da atividade cotidiana como habitual e de rotina, faz com que as pessoas interpretem suas atividades particulares como repetitivas e altamente similares. Saraiva (2000) vai ao encontro de tal argumentação, em que o trabalho doméstico por si só e pela sua necessidade de execução se constitui num contínuo fazer-desfazer-fazer-desfazer, se mostrando como algo quase que imponderável e difícil de ser medido e planejado.

Outro aspecto interessante a ser analisado é que o trabalho doméstico ainda é percebido como uma obrigação única e exclusiva da mulher. Mello (1998) afirma que o trabalho doméstico é uma responsabilidade da mulher, culturalmente definida, do ponto de vista social, como dona de casa, mãe ou esposa. Esse trabalho, dirigido para as atividades de consumo familiar, é um serviço pessoal para o qual cada mulher internaliza a ideologia de servir aos outros, maridos e filhos. O trabalho realizado para sua própria família é visto pela sociedade como uma situação natural, pois não tem remuneração e é condicionado por relações afetivas entre a mulher e os demais membros familiares. É um trabalho fora do mercado.

Tomando como referência este estereótipo e com todas as transformações que podemos observar na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação

entre trabalho doméstico e trabalho remunerado, o ritmo destas mudanças parecem seguir passos lentos.

O modelo tradicional de homem provedor e mulher cuidadora foi sendo substituído por outro modelo, no qual tanto homens como mulheres participam ativamente na esfera pública do trabalho. Porém, a inserção dos homens na esfera privada não corresponde à mesma medida, mantendo este modelo de divisão sexual do trabalho uma forte conotação de gênero (BRUSCHINI *et al.*, 2006).

Em contraposição ao que foi dito, Adams e Coltrane (2010) afirmam que estudos internacionais do trabalho doméstico mostram que, embora as mulheres façam mais tarefas do que os homens, esse quadro está se modificando e os homens estão contribuindo mais, se comparado com o início da década.

Outro fato digno de nota é que, sendo a família *locus* de comportamentos e ações culturais, esta tem vivenciado um cenário complexo em suas configurações. De fato, é no complexo contexto doméstico familiar que as diversas tarefas e o trabalho doméstico se escondem sobre a rubrica de afazeres domésticos. É no ambiente da casa que tanto as tarefas manuais, como lavar, passar roupa, cozinhar, varrer, entre outras, como as não-manuais, tais como cuidar de filhos, ir ao supermercado, entre outras, mantêm as mulheres ocupadas, incorporando estes afazeres domésticos, que trazem uma noção de trabalho cansativo e repetitivo. Sendo assim, o trabalho doméstico não é contabilizado como atividade econômica, sendo negativamente valorado em seu cotidiano e passando a fazer parte da lida das esposas, donas de casa e mães (BRUSCHINI, 2006). Por outro lado, o trabalho doméstico é contabilizado como atividade econômica no momento em que ele é “terceirizado” com a contratação de uma empregada doméstica.

Ainda de acordo com Bruschini (1994), o trabalho doméstico é imprescindível para a manutenção e reprodução da sociedade, porém tem sido desvalorizado devido, ao ocultamento pela produção social, pois diferente desta, sua realização se dá ao domínio do privado.

Como se pode observar, a questão específica do trabalho doméstico tem sido observada sob vários ângulos. A preocupação de alguns economicistas com valor monetário do trabalho doméstico produziu estimativas que mostraram quanto este trabalho contribuiu para a economia nacional. Um dos primeiros estudos foi realizado por Galbraith, em 1973, estimando seu alto valor em dólares para o trabalho de uma dona de casa norte americana. Seu estudo sobre “orçamento tempo” demonstrou que, com a contagem do número de horas de tarefas dedicadas às atividades domésticas realizadas pela dona de casa e utilizando uma

abordagem descritiva e quantitativa, pode-se definir o valor deste trabalho. (SARAIVA, 2000).

Abrigado sob a rubrica “afazeres domésticos” nos levantamentos do IBGE, o trabalho doméstico não era contabilizado como atividade econômica. Para este instituto, as pessoas que executavam afazeres domésticos eram consideradas economicamente inativas. Esse impasse foi esclarecido mais recentemente, depois que a PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, através das demandas dos movimentos sociais e da inquietação das feministas, passou a introduzir em seu questionário perguntas sobre a realização dos *afazeres domésticos*. Estas reivindicações foram feitas a partir do ano de 1990, quando a PNAD passou a incorporar, a título de revisão, um novo conceito de trabalho. Neste novo conceito, o trabalho é caracterizado como *remunerado, sem remuneração, e a produção para o próprio consumo e da família*. Consequentemente, o trabalho doméstico passou a ser considerado trabalho não-remunerado, “retirando-o da vala comum da inatividade econômica” (BRUSCHINI, 2006).

Por tudo isso, não há como negar que o trabalho doméstico ainda possui noções ancoradas em fatores culturais e simbólicos que determinam, na reprodução social, que se configura apenas como atividades e não um trabalho não-remunerado, pois este foge à lógica capitalista, apesar de preencher a lógica da reprodução social das famílias. Conforme afirmam Araújo e Scalon (2005), uma das fontes de conflitos e tensões ainda encontra-se relacionada à divisão do trabalho doméstico, e tais discursos reforçam a expressão de gênero que fomenta atitudes, comportamentos, posturas e ações de mulheres e homens.

2.2. Relação: Família - Maternidade - Trabalho Remunerado

Os anos de 1970, paralelamente ao processo de reestruturação produtiva, foram um marco para o desenvolvimento do segmento feminino.

Segundo Nogueira (2004), nessa época, a mulher trabalhadora acentuava a sua participação nas lutas de sua classe e na organização política e sindical. Além disso, mantinha-se o enfrentamento em relação ao discurso conservador que preconizava um destino natural para a mulher: ser mãe e esposa, mantendo o conceito de família como instituição básica e universal. Ainda de acordo com a autora, foi nessa década que o combate à opressão contra a mulher tornou-se mais acentuado, pois era preciso, mais do que nunca, lutar pela sua emancipação econômica e social, pelo seu direito ao trabalho, com todas as especificidades que isso implica, como, por exemplo, salários iguais para trabalhos iguais, além da

reivindicação de uma divisão mais justa no trabalho doméstico, na esfera reprodutiva, libertando, ao menos parcialmente, a mulher da dupla jornada.

Além disso, a expansão da economia, a crescente urbanização e o ritmo acelerado da industrialização envolveram transformações de ordem social, econômica e demográfica, com repercussões sobre as unidades familiares e, em especial, sobre o segmento feminino.

Percebe-se que as transformações que vêm ocorrendo no setor produtivo têm sido demarcadas pelo aumento do “setor de serviços”, um fenômeno associado a um movimento lento e profundo de aumento da importância do lugar ocupado pelas atividades terciárias no conjunto do sistema produtivo, que vem, às vezes e em paralelo, com a evolução de profissões e de empregos de natureza terciária nas empresas industriais (ALMEIDA, 2004).

Vários motivos podem ser apresentados para defender a afirmação acima. Dentre eles, pode-se citar as importantes transformações para o segmento feminino, como o aumento acentuado da participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente no setor de serviços, com maior concentração nas regiões urbanas assim como a permanência da atividade feminina neste mercado.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 1997), a quantificação e a análise da incorporação da mulher no mundo do trabalho tornou-se uma questão prioritária. Isso se deve não só à importância da luta pela emancipação feminina e de igualdade entre os gêneros, como pelo crescente peso específico das mulheres no mercado de trabalho, fenômeno que foi considerado, por muitos autores, como a feminização do mercado de trabalho. Além disso, há a possibilidade de as novas configurações do trabalho, como o crescimento do setor de serviços, serem mais adequadas às aptidões e características femininas, que as encontradas no mercado de trabalho até alguns anos atrás.

Podemos ainda apontar outros fatores que contribuíram também para a expansão do trabalho feminino e sua permanência: a necessidade econômica e a busca por realizações pessoais, que se intensificou com a deterioração dos salários dos trabalhadores e que obrigou as mulheres a buscarem uma complementação para a renda familiar, sendo que não só as mais pobres entraram no mercado de trabalho, mas também as mais instruídas e das camadas médias, conjugado com o desejo de superação profissional. Em segundo lugar, a crescente urbanização, trazendo milhares de pessoas do campo para a cidade e o ritmo acelerado de industrialização favorável à incorporação de novos trabalhadores, incluindo os do sexo feminino (CARLOTO, 2002).

Além das mudanças no mercado de trabalho, outras transformações vêm ocorrendo, as quais geram variações na organização interna das famílias. O tamanho médio das famílias tem sofrido uma redução e as formas tradicionais de família deram lugar a novas configurações. Neste contexto, ocorreram a redução do número de filhos e o aumento da presença de idosos nas famílias (SORJ, 2007).

Entretanto, apesar das mudanças em diversos campos da vida, persistem as assimetrias de gênero. Ou seja, os homens continuam a ter posições de classe superiores às de suas esposas, e a maior parte do trabalho doméstico ainda é realizado pelas mulheres (RIBEIRO, 2005). As mulheres, ao ingressarem no trabalho remunerado, passam a exercer, assim, a dupla ou, até mesmo, tripla jornada de trabalho.

Segundo Teixeira (2005), os diversos papéis assumidos pela mulher entram em conflito, favorecendo em alguns momentos o ambiente familiar e, em outros, o trabalho remunerado, o que pode ocasionar estresse e sentimento de culpa, além de um desequilíbrio em curto prazo. Em relação à maternidade e trabalho remunerado, a presença de filhos pequenos é a que mais dificulta a atividade produtiva feminina (BRUSCHINI *et al.*, 2006).

Nos Estados Unidos, homens e mulheres concordam que devem ajudar igualmente em casa, quando ambos trabalham fora, mas não é bem o que acontece. Somente quando as mulheres fazem o dobro do trabalho em casa é que os homens acham que a divisão está justa (LENNON e ROSENFELD, 1994 *apud* ADAMS e COLTRANE, 2010).

Nos casamentos onde existe uma divisão mais igualitária das atividades domésticas e de cuidado com os filhos, os ganhos são para toda a família, pois se a mãe diminui sua sobrecarga em casa e passa a contribuir financeiramente com seu trabalho, o pai sofreria menos a pressão dos momentos de insegurança no emprego e poderia estar também dedicando mais tempo às atividades familiares e domésticas, passando “pai e mãe” a conviver mais com os filhos e criando um relacionamento mais estreito, o que favoreceria o bem-estar emocional dos filhos (BARNETT e RIVERS, 1998).

Tendo em vista estas mudanças sociais na divisão sexual do trabalho, com a entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho o que se percebe é que há uma tendência em direção à conciliação entre trabalho da mulher e vida familiar. Ou seja, as novas disposições familiares estão sendo estabelecidas a partir da constituição de redes familiares e não familiares para a criação dos filhos (PICANÇO, 2005).

O objetivo de promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres tem sido incorporado explicitamente nas ações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, tal como se expressa na Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para as Américas

2006-2015, é um dos principais desafios a serem enfrentados pela sociedade para avançar em direção ao “trabalho decente” (OIT, 2009).

A OIT introduziu, em 1999, o conceito de “trabalho decente”, que expressa o amplo objetivo de garantir a mulheres e homens oportunidades de emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (OIT, 2009).

Desde sua fundação, a OIT tem demonstrado uma constante preocupação com a proteção à maternidade e às mães que trabalham. Em 1919, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 3 sobre proteção à maternidade. Esta Convenção foi revisada em 1952, a partir da aprovação da Convenção nº 103, sobre o mesmo tema, acompanhada da Recomendação nº 95. No final da década de 1990, iniciou-se a segunda revisão, com o objetivo de adaptá-la às condições atuais, em um contexto de globalização econômica, alto desemprego e acordos trabalhistas nem sempre favoráveis aos trabalhadores, dando origem, no ano de 2000, à Convenção nº 183 e à Recomendação nº 191.

De acordo com a OIT (2009), a convenção tem dois objetivos: defender a saúde das mulheres e de seus filhos e filhas durante a gravidez e a amamentação e, ao mesmo tempo, protegê-las da discriminação que pode afetá-las no local de trabalho por sua condição de mães.

Não podemos deixar de considerar que, de acordo com Pereira (2005), uma crescente insatisfação com a realidade enfrentada pela mulher no mercado de trabalho ficou patente no resultado da pesquisa “Mulheres do Brasil”, realizada no ano de 2002 pelas empresas Avon, Eletrolux e Sadia, onde foram entrevistadas 430 mulheres em todo o Brasil e a análise das falas apontou que a maioria encontrava-se insatisfeita com o seu trabalho. O comportamento mais comum tem sido a busca de alternativas que lhes permitam trabalhar sem comprometer a qualidade da relação com os filhos, principalmente. De acordo com a pesquisa, elas reivindicam uma reformulação geral no ritmo de trabalho a que vêm sendo submetidas.

Com base nesses fatos analisados, não é difícil considerar que as medidas implementadas nos locais de trabalho podem ser fundamentais para que as trabalhadoras administrem melhor a relação entre suas obrigações no trabalho e as responsabilidades familiares.

Internacionalmente, tem-se dado destaque às ações que as próprias empresas podem desenvolver, para além do que é estabelecido por lei, e que contribuiriam para uma melhor disposição para o trabalho e, conseqüentemente, para um maior desenvolvimento produtivo. A adoção voluntária de princípios e medidas tem se expandido e bons resultados

têm sido observados. Quando as empresas atuam de forma responsável, podem influenciar as reformas em curso de modo benéfico para elas e para a sociedade como um todo (OIT, 2009).

O desejo de poder usufruir maior tempo para a vida privada e para o convívio em família, sem perder o direito ao trabalho, tem sido uma vontade imposta por um contingente crescente de mulheres insatisfeitas com o alto preço pago pela satisfação profissional (PEREIRA, 2005).

Assim fica claro que a empresa socialmente responsável não se limita a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da OIT, ainda que esse seja um pressuposto indispensável. A empresa deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com os empregados (INSTITUTO ETHOS, 2010).

2.3. Responsabilidade Social Corporativa

A análise da responsabilidade social corporativa foi conduzida sob a ótica dos paradigmas das sociedades industrial e pós-industrial, indicando as possibilidades e os limites no que diz respeito à interpretação do tema.

A sociedade industrial surgiu no século XVIII, com a revolução industrial na Inglaterra. Essa sociedade caracterizava-se pela evolução tecnológica e pelo predomínio da utilização da razão humana na análise, interpretação e soluções de problemas. Na abordagem industrial, o conceito de responsabilidade social deve ser entendido como função econômica, ficando em segundo plano as preocupações com questões ambientais e sociais. Já a sociedade pós-industrial surgiu nos Estados Unidos, por volta do ano de 1956, quando o número de trabalhadores do setor terciário superou, pela primeira vez, o número dos trabalhadores do setor industrial e agrícola. Nessa nova perspectiva, as empresas se conscientizaram de que deveriam buscar múltiplos objetivos, não apenas o econômico, e contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade (DE MASI, 1999).

A abordagem da atuação social empresarial surgiu no início do século XX, com o filantropismo. Em seguida, com o esgotamento do modelo industrial e o desenvolvimento da sociedade pós-industrial, o conceito evoluiu, passando a incorporar os anseios dos agentes sociais no plano de negócios das corporações. Assim, além do filantropismo, desenvolveram-se conceitos, como voluntariado empresarial, cidadania corporativa e responsabilidade social corporativa (TENÓRIO, 2006).

Para uma melhor caracterização da questão, a análise foi dividida em dois períodos distintos: o primeiro compreende o início do século XX, até a década de 1950; o segundo, que representa a abordagem contemporânea, estende-se da década de 1950 em diante.

No primeiro período, a sociedade experimentava a transição da economia agrícola para a industrial, havendo uma crescente evolução tecnológica e a aplicação da ciência na organização do trabalho, mudando o processo produtivo. A ideologia econômica predominante era o liberalismo de Adam Smith, Malthus, David Ricardo e Stuart Mill, baseado no princípio da propriedade e da iniciativa privada. A visão clássica da responsabilidade social corporativa incorporava os princípios liberais, influenciando a forma de atuação social das empresas e definindo as principais responsabilidades da companhia em relação aos agentes sociais da época (DE MASI, 1999).

A interferência do Estado na economia era considerada um obstáculo à concorrência, elemento essencial ao desenvolvimento econômico, cujos benefícios seriam repartidos por toda a sociedade. O Estado seria o responsável pelas ações sociais, pela promoção da concorrência e pela proteção da propriedade. Já as empresas deveriam buscar a maximização do lucro, a geração de empregos e o pagamento de impostos. Atuando dessa forma, as companhias exerceriam sua função social (TENÓRIO, 2006).

Nesse período, o mercado era formado por empresários de pequenas empresas, com base tecnológica estável e acessível, e com pouco ou nenhum poder de influenciar individualmente o mercado. O patrimônio da companhia se confundia com o patrimônio do dono. A maximização dos lucros era o objetivo da companhia e expressava a vontade dos acionistas, sendo essa a principal contribuição social da empresa (GALBRAITH, 1982).

Com a alteração do processo produtivo, substituiu-se o trabalho artesanal, no qual o trabalhador dominava todas as etapas da produção, pela especialização da tarefa. Como resultado desse processo, surgiu a administração científica, com o objetivo de aumentar a produtividade e diminuir o desperdício na produção. Seus principais idealizadores foram Taylor, Ford e Fayol. Desse modo, a administração científica representou a aplicação da ideologia liberal no chão de fábrica. O objetivo de maximização do lucro estava presente em todos os processos empresariais que buscavam a otimização da produção (TENÓRIO, 2006).

Assim, a alteração do processo produtivo, ocasionada pela evolução tecnológica e pela aplicação da ciência na organização do trabalho, foi outro fator que contribuiu para ampliar a discussão do conceito de responsabilidade social corporativa. Suas consequências

afetaram as relações de trabalho existentes na época, gerando debates a respeito das obrigações empresariais em relação a seus empregados (GALBRAITH, 1982).

Entretanto, o liberalismo não estimulava a prática de ações sociais por parte das empresas e até as condenava, pois entendia que a caridade não contribuía para o desenvolvimento da sociedade nem era de responsabilidade das companhias. Dessa forma, no início do século XX, a responsabilidade social limitava-se apenas ao filantrópico, que inicialmente assumia caráter pessoal, representado pelas doações efetuadas por empresários ou pela criação de fundações, como a Ford e a Rockefeller. Posteriormente, com as pressões da sociedade, a ação filantrópica passou a ser promovida pela própria empresa, simbolizando o início da incorporação da temática social na gestão empresarial (TENÓRIO, 2006).

Contudo, apesar de a administração científica e o liberalismo econômico terem contribuído para o crescimento da produção e a acumulação do capital, inicialmente a industrialização ocasionou a degradação da qualidade de vida, a intensificação de problemas ambientais e a precariedade das relações de trabalho (TENÓRIO, 2006).

A partir desse momento, a sociedade começou a se mobilizar, pressionando governo e empresas a solucionarem os problemas gerados pela industrialização. Verificou-se, assim, maior controle social da atividade empresarial. Logo, o conceito de responsabilidade social empresarial passou a incorporar alguns anseios dos principais agentes e a ser entendido, não apenas como a geração de empregos, o pagamento de impostos e a geração de lucro, mas também como o cumprimento de obrigações legais referentes a questões trabalhistas e ambientais (MARTINELLI, 2000).

Os problemas trabalhistas referiam-se às longas jornadas de trabalho, que chegavam a durar até 12 horas diárias, aos baixos salários, à ausência de legislação trabalhista e previdenciária e à mecanização do ser humano.

A filosofia do taylorismo, destinada a estabelecer a harmonia industrial ao invés da discórdia, encontrou forte oposição desde 1910 entre os trabalhadores e os sindicatos. Muitos trabalhadores não conseguiam trabalhar dentro do ritmo de tempo padrão preestabelecido e passaram a se queixar de uma nova forma de exploração sutil do empregado: a fixação de padrões elevados de desempenho favoráveis à empresa e desfavoráveis aos trabalhadores. O trabalho qualificado e superespecializado passou a ser considerado degradante e humilhante pelos trabalhadores, seja pela monotonia, pelo automatismo, pela diminuição da exigência de raciocínio ou pela destituição completa de qualquer significado psicológico do trabalho (CHIAVENATO, 2000, p. 45).

Portanto, nesse primeiro período, com os problemas decorrentes da industrialização, o entendimento das obrigações da empresa em relação aos agentes sociais começou a se modificar. Ford foi um dos primeiros a entender a natureza dessas transformações, tanto que instituiu salário mínimo e jornada de trabalho máxima de oito horas diárias para seus empregados (TENÓRIO, 2006).

Logo, até a década de 1950, a responsabilidade social corporativa assume dimensão estritamente econômica e é entendida como a capacidade empresarial de geração de lucros, criação de empregos, pagamento de impostos e cumprimento das obrigações legais. Essa é a representação clássica do conceito.

Já no segundo período, depois que o presidente americano Theodore Roosevelt implementou o *New Deal*, em 1933, como forma de superar a depressão econômica dos Estados Unidos, limitando as práticas liberais, a economia americana passou por um processo de crescimento e de acumulação de capital. Esse período foi marcado pelo pensamento Keynesiano, pela intervenção do Estado na economia, estendendo-se até a década de 1970. Seus efeitos contribuíram para a consolidação do modelo industrial e para a sua superação na década de 1950, com o desenvolvimento da sociedade pós-industrial. Esses acontecimentos geraram questionamentos da sociedade quanto ao objetivo de maximização de lucros das empresas e do papel das companhias nessa nova sociedade, além de ampliar o conceito de responsabilidade social corporativa (TENÓRIO, 2006).

Com o Keynesianismo e sua política de intervenção do Estado na economia, houve redução gradual das incertezas no mercado, o que gerou condições para as empresas investirem em tecnologia, acumularem capital e consolidarem o modelo de produção em massa. Além disso, a transição do modelo de produção resultou em mudanças nos valores da sociedade (TENÓRIO, 2006).

A sociedade industrial buscava, basicamente, o sucesso econômico. Já a sociedade pós-industrial buscava o aumento da qualidade de vida, a valorização do ser humano, o respeito ao meio ambiente, a organização empresarial de múltiplos objetivos e a valorização das ações sociais, tanto das empresas quanto dos indivíduos. (TOFFLER, 1995).

Dessa forma, a base conceitual contemporânea da responsabilidade social corporativa está associada aos valores requeridos pela sociedade pós-industrial. Nessa nova concepção do conceito, há o entendimento de que as companhias estão inseridas em um ambiente complexo, onde suas atividades influenciam ou têm impacto sobre diversos agentes sociais, comunidade e sociedade. Consequentemente, a orientação do negócio visando atender apenas aos interesses dos acionistas torna-se insuficiente, sendo necessária a incorporação de

objetivos sociais no plano de negócios, como forma de integrar as companhias à sociedade (TENÓRIO, 2006).

Nessa nova perspectiva, com os requisitos da tecnologia, o acionista tem seu poder reduzido, devido à grande necessidade de capital e de conhecimentos técnicos especializados. Assim, com a base do capital diluída e a transferência de poder para a administração, os objetivos perseguidos pelas empresas não se restringem apenas aos objetivos dos acionistas. A continuidade da companhia, no longo prazo, passa a depender da capacidade da administração para atender os anseios da sociedade e incluir as expectativas de outros agentes, além de empregados, acionistas e governo, em seu plano de negócios.

Segundo Toffler (1995), somente a dimensão econômica, representada pelo crescimento econômico, não é suficiente para satisfazer as expectativas dos diversos agentes sociais. Apesar de algumas empresas ainda visarem apenas a maximização do lucro, no contexto da sociedade pós-industrial, as empresas também devem contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.

O emergente sistema de valores superindustrial enfatiza o complexo de objetivos englobados em “qualidade de vida”, em vez do objetivo unitário de sucesso econômico. Assim, o movimento de consumidores tem desafiado a comunidade dos negócios por causa da segurança dos automóveis, da eficácia dos medicamentos não-éticos, das condições de vida em casas de saúde e asilos, da poluição, da política militar, de políticas de contratação de empregados, da responsabilidade empresarial e outras questões em que o componente econômico é essencialmente secundário. (...) os objetivos do movimento são uma sociedade mais sadia e mais civilizada, não necessariamente uma sociedade mais rica (TOFFLER, 1995, p. 101).

Ainda segundo Passador (2002), é consenso de que as empresas que querem crescer, serem lucrativas e terem sucesso em longo prazo, precisam incorporar em suas práticas cotidianas a qualidade ética nas relações com seus diversos públicos. Nessa perspectiva, a responsabilidade social das empresas ultrapassa a geração de empregos, o pagamento de impostos e a implementação de ações filantrópicas isoladas, muitas vezes paliativas, mas ainda assim importantes em uma sociedade profundamente marcada pela desigualdade e que muitas vezes privilegia o capital em detrimento da dignidade humana.

Assim, os primeiros estudos teóricos sobre a responsabilidade social corporativa, desenvolvidos a partir dos pressupostos conceituais da sociedade pós-industrial, surgem em 1950. Entretanto, é a partir da década de 1970 que os trabalhos desenvolvidos a respeito do tema ganham destaque.

A partir da década de 80, encontramos mudanças singulares, principalmente pela integração dos mercados financeiros e o crescimento rápido do comércio internacional, o que ficou conhecido como globalização. Segundo alguns autores, a globalização nada mais é do que a generalização da política econômica neoliberal, que, hoje, depende de uma divisão do trabalho internacional (GOLDSTEIN, 2007).

Se olharmos para o Brasil, percebemos a dificuldade de uma considerável parte da população de se inserir socialmente na sociedade de consumo, como jovens, imigrantes, mulheres, entre outras minorias, apesar da abertura dos mercados. Com essa crescente competição e insegurança dos trabalhadores, cada vez mais a população depende de políticas públicas efetivas que garantam educação e treinamento adequado às exigências do mercado. É justamente neste ponto que encontramos uma das grandes incoerências da globalização. Cada vez mais as políticas econômicas liberais reduzem o poder do Estado, o transformando no que é chamado de Estado Mínimo. Por outro lado, cada vez mais cresce o número de pessoas que exigem políticas públicas de proteção (DUPAS, 1998).

Nesse contexto, restam-nos algumas alternativas, como a globalização da economia social por meio das organizações não governamentais ou o que chamamos de terceiro setor. Assim, surge neste cenário a grande discussão quanto à prática e ao conceito sobre responsabilidade social das empresas e sua forma de concepção junto às organizações brasileiras.

Nos anos de 2010, o tema é consideravelmente novo no Brasil. As primeiras manifestações envolvendo empresários, comunidade, políticos e meios de comunicações só aconteceram em 1996, através de Hebert de Souza, mais conhecido como “Betinho”, fundador do Instituto Brasileiro de Análises Sociais (IBASE), com apoio da Gazeta Mercantil, que lançou campanha convocando os empresários a um maior engajamento social e apresentou a ideia da elaboração e da publicação do Balanço Social Brasileiro (embora este instrumento já fosse utilizado na França desde 1977). A partir daí, o tema começou a se destacar no meio empresarial, principalmente com a criação, em 1998, do Instituto Ethos - Empresas e Responsabilidade Social, que elaborou material para ajudar as empresas a compreenderem e incorporarem o conceito da responsabilidade social no cotidiano de sua gestão (PASSADOR, 2002).

O Balanço Social é caracterizado como um conjunto de informações sobre as atividades desenvolvidas por uma empresa, em promoção humana e social, dirigidas a seus empregados e à comunidade onde está inserida. Através dele, a empresa mostra o que faz pelos seus empregados, dependentes e pela população que recebe a sua influência direta. O

Balço Social é uma forma de demonstração para a sociedade, de que a questão social está sendo integrada como questão estratégica e vital da empresa, valoriza a cidadania, além de avaliar o desempenho social das empresas que o publicam (SUCUPIRA, 2002). A legislação brasileira não obriga o uso do Balço Social pelas empresas, porém este tem sido adotado por diversas instituições, uma vez que sua publicação agrega valor com a anexação da marca da empresa com valores éticos e responsáveis, sendo assim um diferencial no mercado.

Para o Brasil, a década de 1990 abre caminho para uma percepção de novos rumos de ação social, uma noção que considera a partilha de responsabilidade como necessária ao enfrentamento da exclusão social. Trata-se, portanto, de buscar parceiros fora do Estado, isto é, na sociedade ou, mais especificamente, nas empresas privadas e no terceiro setor (MODENESI GOMES, 2004).

Segundo Passador (2002), a definição de Terceiro Setor surgiu nos Estados Unidos. Ele seria uma mistura dos dois setores econômicos clássicos da sociedade: o público, representado pelo Estado, e o privado, representado pelo empresariado em geral. O Terceiro Setor é um campo a ser explorado pelas empresas que querem exercer novas atividades, que surgem em todo o mundo e no Brasil, com uma nova proposta de ação no campo social, baseada em princípios de gestão de marketing social, com foco em ações de parceria em projetos sociais.

Assim, as instituições financeiras, parte integrante do terceiro setor, são classificadas por Assaf Neto (2001) da seguinte forma: instituições financeiras “bancárias ou monetárias” e “não bancárias e não monetárias”. As instituições bancárias, que são o foco desse estudo, operam predominantemente com ativos financeiros monetários que representam os meios de economia de pagamento. Assim, o Balço Social dos bancos, elaborado pela Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), começou a ser divulgado, demonstrando que este segmento contribui para o desenvolvimento do país, evidenciando a sua responsabilidade social.

A dinâmica de inserção e forma de atuação das instituições bancárias, relacionadas ao movimento de responsabilidade social, também sofre variações de banco para banco. No entanto, é possível identificar alguns pontos de referência para a formalização da proposta no setor. A principal são as diretrizes elaboradas pela FEBRABAN, por ser a associação representativa do setor e por ser capaz de criar padrões e procedimentos a serem seguidos por seus associados.

Desta forma, é inegável o fato de que fazer o bem e conscientizar-se de sua responsabilidade social vem se tornando um componente vital para o sucesso dos negócios e,

mais do que isso, uma extraordinária vantagem competitiva, atraindo o mercado, gratificando os funcionários e fortalecendo a boa imagem da empresa numa relação em que todos saem ganhando (MODENESI GOMES, 2004).

Vários líderes empresariais estão tomando consciência de que, embora tenham como primeira meta a obtenção de lucros, podem, também, concretizar objetivos sociais e ambientais, como o bem estar dos seus funcionários, que envolve o equilíbrio família e trabalho, mediante a integração da responsabilidade social, como investimento estratégico, nos seus instrumentos de gestão e nas suas operações (POMPERMAYER *et al.*, 2005).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa estão apresentados em termos de: tipo de pesquisa; natureza empírica do estudo; população e amostra; forma de coleta e análise dos dados.

3.1. Tipo de Pesquisa

Como a presente pesquisa buscou analisar se as ações dos programas de responsabilidade social corporativa voltados para os bancários, respondem às necessidades e demandas do segmento feminino pesquisado e, caso contrário, quais são as estratégias adotadas pelas mulheres para conciliar as atividades domésticas com as atividades do trabalho remunerado. Para isso realizou-se uma pesquisa qualitativa de natureza exploratório-descritiva.

Segundo Maanen (1979) a pesquisa qualitativa compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social, trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação.

Gil (1999) destaca que a pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato. Portanto, esse tipo de pesquisa é realizado, sobretudo, quando o tema abordado é pouco explorado. Assim, a caracterização desse estudo como pesquisa exploratória ocorreu devido à necessidade de se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa.

A pesquisa descritiva busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente quanto de grupos e comunidades mais complexas (CERVO e BERVIAN, 2002).

3.2. Local do Estudo

A pesquisa teve como objeto de estudo os programas de responsabilidade social voltados para o público interno, ou seja, para as funcionárias de bancos da rede pública e privada, das cidades de Arcos, Formiga e Piumhi, localizadas na região oeste do estado de Minas Gerais. Para preservar a identidade dos bancos pesquisados e para uma melhor compreensão e análise dos dados, os bancos pesquisados foram denominados: banco público A; banco público B; banco privado A; banco privado B.

O setor bancário tem se destacado no campo da responsabilidade social corporativa. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, considerado referência internacional em responsabilidade social corporativa, tem, entre seus associados, bancos públicos e privados que figuram entre os maiores patrimônios do setor no Brasil.

Estas cidades foram definidas para a realização da pesquisa devido à residência da pesquisadora ser na cidade de Piumhi, e as cidades apresentarem relevância econômica e social na região do centro oeste mineiro, bem como por terem uma oferta maior de instituições financeiras públicas e privadas, mais fortes e diversificadas.

A cidade de Arcos, com uma área territorial de 510,05 quilômetros quadrados, população estimada em 36.455 habitantes (IBGE, 2009) e PIB per capita de R\$ 11.515,00 (IBGE, 2007), se destaca pelo desenvolvimento acelerado. A principal base da economia do município é a industrialização, principalmente as exploradoras e mineradoras de calcário, além de possuir um comércio diversificado e forte na região.

A cidade de Formiga, banhada pelo Lago de Furnas, possui uma área de 1.503,8 quilômetros quadrados, 67.178 habitantes (IBGE, 2009) e PIB per capita de R\$ 8.970,00 (IBGE, 2007). A economia de Formiga se apresenta diversificada devido aos vários ramos de atividades existentes na cidade. Os setores agropecuário, industrial, artesanal, turismo, de comércio e prestação de serviços, são, em geral, desenvolvidos através de pequenas unidades produtivas, muitas vezes informais.

Já o município de Piumhi, possui cerca de 32.580 habitantes (IBGE, 2009), distribuídos em uma área territorial de 902 quilômetros quadrados, possui PIB per capita de R\$ 12.354,00 (IBGE, 2007). Além das atividades ligadas à pecuária, comércio e serviços, a economia de Piumhi destaca-se na produção agrícola de produtos como café, milho, feijão e leite.

3.3. População e Amostra

A população estudada foi formada pelas mulheres, funcionárias de bancos da rede pública e privada das cidades de Arcos, Formiga e Piumhi, que estavam grávidas, ou que já possuíam filhos, nascidos após 2000.

O ano 2000 foi definido como parâmetro para a realização da pesquisa devido à relevância do tema, responsabilidade social corporativa, ter atingido maiores proporções no Brasil a partir desse ano, e, também, por ser esse ano a data mais antiga da implantação das ações sociais nos bancos pesquisados.

Para o dimensionamento da amostra ou público a ser pesquisado, foram solicitadas aos bancos analisados informações que permitissem o conhecimento das funcionárias em questão. Estas informações referem-se a nome, endereço, telefone, número de filhos, idade dos filhos. A amostra foi composta por 14 mulheres. Porém, no banco público A da cidade de Arcos, uma funcionária não aceitou participar da pesquisa, pois estava grávida e sofreu um aborto; outra funcionária do mesmo banco, porém da agência de Formiga, também se recusou a participar da pesquisa, sem justificar o motivo. Dessa forma, foram pesquisadas 12 funcionárias que atendiam aos critérios estabelecidos e que aceitaram participar da pesquisa, conforme tabela apresentada a seguir.

Tabela 1 – Número de funcionárias identificadas – Arcos, Formiga e Piumhi – 2010

Bancos	Arcos	Formiga	Piumhi	Total
Banco público A	01	02	0	03
Banco público B	04	03	02	09
Banco privado A	0	0	01	01
Banco privado B	01	0	0	01
Total	06	05	03	14

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar na Tabela 1, um baixo número de funcionárias mães nos bancos privados. Este fato se justifica devido ao perfil identificado das funcionárias nestes bancos ser de mulheres mais jovens, solteiras e sem filhos.

3.4. Forma de Coleta e Análise dos Dados

A coleta de dados foi realizada por meio da pesquisa bibliográfica e entrevista fundamentada em um roteiro semiestruturado. A pesquisa bibliográfica foi utilizada a fim de caracterizar os programas de responsabilidade social corporativa dos bancos em questão. A entrevista foi um instrumento utilizado para identificar as percepções das bancárias sobre os programas e suas repercussões na administração família e trabalho.

As entrevistas ocorreram no período de agosto a outubro de 2010, foram feitas de forma pessoal e gravadas com a permissão do público entrevistado. Em média, cada entrevista durou 50 minutos.

A entrevista teve o seu roteiro construído a partir das informações oriundas da questão de pesquisa e da revisão teórica realizada anteriormente à pesquisa de campo. Este instrumento de coleta de dados teve por objetivo verificar, junto às bancárias, a identificação sociodemográfica e econômica, bem como examinar quais foram os arranjos criados por elas, para conciliar o trabalho com as atividades domésticas e averiguar a interferência dos programas de responsabilidade social na relação família – trabalho remunerado.

Para a análise dos dados utilizou-se estatística descritiva, complementada por tabelas. Já os dados qualitativos foram tratados com base em uma análise das falas das bancárias, para originar a identificação do que estava sendo dito a respeito da temática e assuntos abordados na entrevista. Assim, os dados foram transcritos e divididos tematicamente, comparados e, posteriormente, foram trabalhados em uma análise interpretativa simples.

3.5. Variáveis e Categorias Analíticas

A partir dos objetivos da pesquisa, foram estabelecidas as seguintes categorias analíticas: a identificação sociodemográfica e econômica das bancárias; os arranjos pessoais, familiares e laborais criados por elas, para conciliar o trabalho com as atividades domésticas; e o levantamento da repercussão dos programas de responsabilidade social na relação família – trabalho remunerado.

Dessa forma apresentam-se as seguintes variáveis em relação a cada categoria analítica:

1. Identificação Sociodemográfica e Econômica: foram analisadas as seguintes variáveis: idade, estado civil, escolaridade, ocupação, rendimento pessoal, anos de dedicação ao cargo, tipo de família, número de filhos, sexo dos filhos, faixa etária dos filhos, ocupação do cônjuge e renda familiar.

2. Arranjos Pessoais: foram analisadas as mudanças identificadas na vida pessoal das bancárias após a maternidade como: falta de tempo pessoal, aumento de responsabilidades, mudanças nas prioridades e sentimento de culpa por favorecer, em certos momentos, a vida familiar, e não a profissional.

3. Arranjos Familiares: foram identificadas as formas de distribuição das atividades domésticas; as dificuldades encontradas entre a administração das atividades domésticas e o trabalho remunerado; as tarefas e responsabilidades em relação aos cuidados com os filhos; as mudanças sofridas no cotidiano familiar; apoio da família durante a gestação e a ajuda de empregadas domésticas, babás, familiares e escola para conciliar as atividades remuneradas e familiares.

4. Arranjos Laborais: foram analisadas as implicações e mudanças no trabalho remunerado devido à maternidade; a presença de discriminação da mulher grávida ou mãe; obtenção de direitos básicos contidos na Constituição Federal como licença maternidade; as dificuldades encontradas entre a administração do trabalho remunerado e as atividades domésticas, como falta de tempo e desgaste físico e mental.

5. Repercussão dos programas de responsabilidade social na relação família – trabalho remunerado: Trata das questões ligadas às contribuições dos programas de responsabilidade social, para a conciliação da gestação e maternidade com o trabalho remunerado; as vantagens para a mulher, em trabalhar em uma instituição bancária, e as sugestões de melhoria para os programas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a apresentação e discussão dos resultados da pesquisa, este item foi organizado nas seguintes temáticas: caracterização sociodemográfica e econômica das bancárias; apresentação dos programas de responsabilidade social bancários; os programas de responsabilidade social dos bancos na prática: situações vivenciadas pelas funcionárias; estratégias realizadas pelas bancárias para conciliar atividades domésticas e remuneradas e, por fim, a repercussão dos programas de responsabilidade social para a administração da interface entre a família e o trabalho remunerado.

4.1. Caracterização Sociodemográfica e Econômica das Bancárias

As entrevistadas possuíam, em média, 40,4 anos de idade, sendo que as idades variaram de 32 a 47 anos. Todas eram casadas e possuíam uma média de 2,1 filhos, sendo o número mínimo de 1 e o máximo, de 3 filhos.

Em relação à escolaridade, duas possuíam ensino médio completo; seis, ensino superior completo; e quatro eram pós-graduadas.

Outro aspecto relevante a ser abordado é a ocupação ou função das entrevistadas, pois seis mantinham a função de caixa, enquanto cinco exerciam a obrigação de escriturárias ou técnicas bancárias, e uma trabalhava como assistente de negócio.

Como ressalta a tabela 2, com relação à renda familiar, uma possuía renda familiar de 3 a 5 salários mínimos; nove, de 5 a 10 salários mínimos; e duas entre 10 e 20 salários mínimos. Em relação à renda pessoal, as bancárias ganhavam, em média, 3,2 salários mínimos, sendo que duas das entrevistadas ganhavam de 2 a 3 salários mínimos; cinco, de 3 a 5 salários; e, cinco de 5 a 10 salários mínimos. Dessa forma, é perceptível que as bancárias 4, 7, 8 e 12 não sofreram alteração na renda, comparando a pessoal com a familiar. Assim, levando-se em consideração a profissão dos cônjuges dessas bancárias, concluiu-se que elas possuíam a maior renda na família, podendo ser caracterizadas como “arrimos de família”.

Tabela 2 – Renda pessoal e renda familiar das bancárias – Arcos, Formiga e Piumhi – 2010

Bancária	Renda pessoal	Renda familiar
1	3 a 5	10 a 20
2	3 a 5	5 a 10
3	3 a 5	5 a 10
4	5 a 10	5 a 10
5	3 a 5	5 a 10
6	2 a 3	3 a 5
7	5 a 10	5 a 10
8	5 a 10	5 a 10
9	2 a 3	5 a 10
10	3 a 5	5 a 10
11	5 a 10	10 a 20
12	5 a 10	5 a 10

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à idade dos filhos, foi constatado que 5 bancárias possuíam filhos com idade inferior a 4 anos, o que, de acordo com Bruschini *et al.* (2006), de todos os fatores relacionados à esfera reprodutiva, a presença de filhos pequenos é aquele que mais dificulta a atividade produtiva feminina, na medida em que o cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres. As mães dedicam a estas atividades quase 32 horas do seu tempo semanal, um número muito superior ao da média feminina geral, que é de 27 horas (BRUSCHINI *et al.*, 2006).

Nota-se que, em relação ao tipo de arranjo familiar, a grande maioria, ou seja, 11 das entrevistadas possuíam famílias do tipo “nuclear composta”, visto que residiam com seu cônjuge e filho(s), sendo que apenas uma possuía família do tipo “nuclear composta estendida”, que considera, além da presença do cônjuge e filho(s), outros membros familiares como irmã, cunhado e sobrinho.

Outro fato digno de nota é que as bancárias trabalhavam na instituição em média, há 14,5 anos, sendo que as funcionárias com menor tempo de profissão possuíam 5 anos e eram funcionárias do banco público A e público B, e as com maior tempo possuíam 21 anos

de profissão e eram todas funcionárias do banco público B. As funcionárias das instituições privadas A e B possuíam uma média de 11 anos de trabalho.

Para uma melhor compreensão dos dados, a tabela 3 evidencia os principais itens relacionados sobre caracterização social e econômica das bancárias pesquisadas.

Tabela 3 – Caracterização social e econômica das bancárias entrevistadas – Arcos, Formiga e Piumhi – 2010

Bancárias	Idade	Renda pessoal (em salários mínimos)	Escolaridade	Tempo de carreira (em anos)	Número de filhos
1	40	3 a 5	Pós-graduação	12	2
2	42	3 a 5	Pós-graduação	8	2
3	42	3 a 5	Pós-graduação	21	3
4	47	5 a 10	Pós-graduação	21	2
5	47	3 a 5	Superior	20	3
6	32	2 a 3	Superior	5	2
7	41	5 a 10	Ensino médio	21	1
8	32	5 a 10	Superior	9	2
9	34	2 a 3	Ensino médio	5	1
10	36	3 a 5	Superior	10	1
11	45	5 a 10	Superior	21	3
12	47	5 a 10	Superior	21	3

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2. Os Programas de Responsabilidade Social Bancários

A partir de estudos obtidos por meio da pesquisa bibliográfica dos programas de responsabilidade social dos bancos estudados, pretendeu-se apresentar uma descrição e comparação dos programas, para posteriormente verificar sua aplicação e preocupação com o segmento feminino de funcionárias casadas e com filhos até 10 anos.

É importante ressaltar que os bancos pesquisados estavam localizados em cidades do interior de Minas Gerais, e as informações sobre seus programas de responsabilidade social são descritas em nível nacional, e não em nível local.

4.2.1. Programa de Responsabilidade Social: Banco público A

A postura de responsabilidade socioambiental do banco público A tinha como premissa a crença na viabilidade de se conciliar o atendimento aos interesses dos seus acionistas com o desenvolvimento de negócios social e ecologicamente sustentáveis, mediante o estabelecimento de relações eticamente responsáveis com seus diversos públicos de interesse, interna e externamente.

A partir de fevereiro de 2003, essa postura se acentuou com a criação da Unidade Relações com Funcionários e Responsabilidade Socioambiental, mais tarde transformada em Diretoria em maio de 2004, com a missão de integrar esforços e coordenar o processo de disseminação da postura de responsabilidade socioambiental para todas as áreas do banco.

A carta de princípios de responsabilidade socioambiental deste banco, de forma geral, se comprometia a: atuar em consonância com valores universais, tais como direitos humanos, princípios e direitos fundamentais do trabalho; princípios sobre meio ambiente e desenvolvimento; repelir preconceitos e discriminações de gênero, orientação sexual, etnia, raça, credo ou de qualquer espécie; pautar relacionamentos com terceiros a partir de critérios que observem os princípios de responsabilidade socioambiental e promovam o desenvolvimento econômico e social; contribuir para que o potencial intelectual, profissional, artístico, ético e espiritual dos funcionários e colaboradores possa ser aproveitado, em sua plenitude, pela sociedade; fundamentar o relacionamento com os funcionários e colaboradores na ética e no respeito.

Em relação aos funcionários e colaboradores, o comprometimento com a qualidade de vida, aprimoramento profissional e satisfação de funcionários e colaboradores estava expresso nas políticas do Conglomerado, onde se destacava o compromisso em: buscar conciliar os interesses do Conglomerado com os interesses dos funcionários e suas entidades representativas, tendo a negociação como prática permanente; criar e manter condições de qualidade e segurança no ambiente de trabalho e assegurar aos funcionários condições previdenciárias, assistenciais, e de saúde que propiciem melhoria da qualidade de vida e do desempenho profissional; observar o desempenho profissional, como referência nas decisões que digam respeito a desenvolvimento, reconhecimento, retribuição e ascensão profissional, utilizando critérios previamente estabelecidos e baseados no mérito, competência e contribuição ao Conglomerado; adotar os princípios de aprendizado contínuo e investir em educação corporativa para permitir o desenvolvimento pessoal e profissional; manter

contratos e convênios com instituições que assegurem, aos colaboradores, condições previdenciárias, fiscais, de segurança do trabalho e saúde.

O banco público A ainda reforçava a atuação em conformidade com as orientações da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da Organização Internacional do Trabalho, das Diretrizes para Empresas Multinacionais, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, e da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas.

De acordo com o banco, esses compromissos se concretizavam em ações que extrapolavam significativamente ao que é exigido por lei. Com relação à saúde e qualidade de vida, cabe citar os programas que reforçavam a qualidade de vida, assistência aos funcionários, o seguro-saúde oferecido aos adolescentes trabalhadores e o programa de benefícios previdenciários complementares.

O compromisso de promover o aprimoramento profissional de seus funcionários se revela em programas como a universidade corporativa. A ouvidoria interna e os Fóruns Gestão de Pessoas e Responsabilidade Socioambiental representam a disposição em manter um canal de diálogo franco e aberto com o público interno.

4.2.2. Programa de Responsabilidade Social: Banco público B

A gestão dos negócios do banco público B considerava os princípios e os valores da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável, desde 2004, onde o banco implementava ações estruturadas das áreas consideradas focais para o Pacto Global²: direitos humanos, direitos do trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Pautado nesses princípios e valores, o banco público B buscava constantemente a melhoria das relações com seus diversos *stakeholders*³ e a qualidade de vida da sociedade brasileira, em consonância com as políticas públicas do governo.

Dentro das Diretrizes de atuação em responsabilidade socioambiental, em seus princípios e valores, o banco enfatizava o valor das pessoas, priorizando, assim, em seu

²

Lançado pelo Secretário geral da ONU, Kofi Annan, durante o Fórum Econômico de Davos, em 1999, com o objetivo de mobilizar as lideranças da comunidade empresarial internacional para apoiarem as Nações Unidas na promoção de valores fundamentais nas áreas do meio ambiente e dos direitos humanos e trabalhistas.

³

Termo em inglês amplamente utilizado para designar as partes interessadas, ou seja, qualquer indivíduo ou grupo que possa afetar o negócio, por meio de suas opiniões ou ações, ou ser por ele afetado: público interno, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, acionistas, etc (INSTITUTO ETHOS, 2009).

quadro de funcionários, a riqueza da diversidade humana brasileira. Com 46% de sua equipe formada por mulheres, o banco reforça que é considerada referência em equidade de gênero.

O banco público B afirmava, assim, uma política de gestão de pessoas baseada no diálogo, com respeito ao indivíduo e estímulo permanente ao pleno aproveitamento do potencial dos empregados, que era desenvolvido por meio da aplicação de programas de educação e capacitação.

Através de uma comissão interna de ética, onde era promovido um fórum permanente, o banco promovia o ajuste fino das relações entre as pessoas dentro da organização e também entre os colaboradores e a empresa, examinando cada caso sob a lente dos princípios da responsabilidade socioempresarial.

Em relação aos funcionários, o banco público B promovia o desenvolvimento pessoal e profissional da equipe de colaboradores, através de incentivos à educação, com programas voltados à educação superior e continuada (pós-graduação *lato sensu*), seminários internos de atualização técnica e gerencial, cursos ministrados em local de trabalho e aprendizado de idiomas.

Em relação à segurança, saúde e condições de trabalho, o apoio aos funcionários se dava através de programas de qualidade de vida, que tinham como objetivo estimular os empregados a incorporarem hábitos e práticas saudáveis em suas rotinas diárias, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Atenta à estreita correlação entre saúde, bem-estar e produtividade, a empresa afirmava investimentos no combate ao sedentarismo (recorrendo ao auxílio de instituições especializadas em programas de atividades físicas), no custeio parcial do tratamento a colaboradores que querem abandonar o cigarro e em iniciativas de orientação e educação alimentar. Órgão diretamente relacionado à segurança no ambiente de trabalho, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) desempenha no banco a tarefa de liderar iniciativas como o mapeamento de riscos para a saúde e a segurança no trabalho.

Em 2008, foram tomadas iniciativas como a instalação de novas salas de primeiros socorros e a criação de salas de repouso para os empregados. As salas de repouso consistem em um avanço importante, pois atendem à necessidade de cumprir a norma legal, que prevê pausas de 10 minutos a cada 50 minutos de serviço para todos os empregados que exerçam atividade de entrada de dados, sujeita a movimentos ou esforços repetitivos dos braços e da coluna vertebral. Pela regra, esse descanso tem de ser cumprido fora do posto de trabalho, mas na própria unidade em que o empregado está alocado.

O funcionário do banco público B também tinha garantido, por Acordo Coletivo de Trabalho, o direito a pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, caso seu serviço se enquadrasse entre as operações classificadas como insalubres ou perigosas, por peritos do Ministério do Trabalho ou pela equipe de saúde da empresa.

4.2.3. Programa de Responsabilidade Social: Banco privado A

Desde setembro de 2005, o banco privado A conta com uma “Política Corporativa de Responsabilidade Socioambiental”, documento que formalizava a relação da empresa com a prática, o incentivo e a valorização da responsabilidade socioambiental, bem como seu compromisso com a criação de produtos sustentáveis e que conciliam seus objetivos aos interesses da comunidade.

Em relação aos funcionários e colaboradores, a política de gerenciamento de recursos humanos do banco tinha o propósito de:

- ✓ Cumprir todas as exigências, normas regulamentadoras e convenções legais pertinentes às relações e ambiente de trabalho, aplicáveis às atividades;
- ✓ Assumir o compromisso público de defesa e proteção aos Direitos Humanos, Direitos da Criança e Direitos Fundamentais do Trabalho, em alinhamento a princípios, padrões e tratados conclamados nacional e internacionalmente;
- ✓ Respeitar a diversidade e dignidade do ser humano, preservando a individualidade e privacidade, não admitindo a prática de atos discriminatórios de qualquer natureza: no ambiente de trabalho e em todas as nossas relações, com público interno e externo;
- ✓ Assegurar o bom relacionamento entre todos os profissionais da Organização, manter ambiente de trabalho seguro e saudável, e propiciar condições para níveis ótimos de desempenho e produtividade;
- ✓ Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, oferecendo condições para o equilíbrio entre trabalho, saúde e família;
- ✓ Incentivar nossos profissionais a superarem seus limites e estimular sua criatividade em busca de soluções, visando à autorrealização, satisfação dos clientes e expansão dos negócios;
- ✓ Promover o constante desenvolvimento e aperfeiçoamento das potencialidades técnicas e comportamentais de nossos colaboradores e disponibilizar mecanismos favoráveis que lhes permitam administrar seu plano de crescimento pessoal e profissional, a fim de garantir a melhoria contínua dos processos de gestão;

✓Garantir prioridade de oportunidades para o crescimento profissional das pessoas, pelo investimento e desenvolvimento permanentes das competências internas, pela valorização e respeito ao conhecimento e formação profissional adquiridos ao longo da carreira.

O banco afirmava também que possuía um conjunto de benefícios aos colaboradores, maior do que o previsto na Convenção Coletiva dos Bancários, que inclui vale (transporte, refeição, alimentação), licença (maternidade, paternidade, falecimento), auxílio creche e verba de requalificação profissional.

Além desses, existem ainda outros benefícios que contemplavam todos os funcionários, independente da jornada de trabalho – período integral ou parcial – como por exemplo: seguro saúde e odontológico, plano de previdência complementar, seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, cursos de especialização, serviço social e assistência psicológica, descontos em farmácias e medicamentos, campanhas internas de vacinação contra a gripe, áreas para atividades de lazer e recreação, empréstimos e linhas de crédito especiais, assistência funeral familiar, entre outros.

Ainda de acordo com o banco, desde a contratação, os colaboradores recebiam informação e orientação sobre comportamentos e posturas adequadas para a manutenção da saúde e a melhoria da qualidade de vida.

Existiam ainda campanhas que eram realizadas mensalmente, por meio de revista de circulação interna, durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) e por meio de treinamentos especiais sobre diversos temas, além de cartilhas e matérias corporativas. Os temas abordados abrangiam lesões por esforço repetitivo (LER), estresse, dependência química (alcoolismo, drogas, tabagismo), obesidade, doenças cardiovasculares, doenças sexualmente transmissíveis, dentre outros. Todos os funcionários do banco eram representados em comitês formais de saúde e segurança do trabalho.

4.2.4. Programa de Responsabilidade Social: Banco privado B

Até o ano de 1993, o banco privado B, trabalhou na área social simplesmente com uma visão assistencialista. Buscando antecipar-se às demandas e construir um conjunto de ações articuladas, foram criados, em 1993, programas de apoio comunitário e social.

A partir do ano 2000, o banco desenvolveu o Código de Ética da empresa. Dessa forma, a responsabilidade social corporativa foi direcionada também para os diversos públicos de relacionamento do banco, inclusive o público interno. Em 2005, estas propostas foram revisadas.

Em relação aos funcionários, o banco afirmava a valorização e o incentivo à diversidade, atraindo profissionais de diferentes formações, raças, opiniões e culturas, que contribuíam para o contínuo desenvolvimento da organização, além de promover um ambiente com perspectivas reais de crescimento profissional e pessoal.

O banco, por meio de um amplo pacote de benefícios, priorizava um ambiente saudável e com condições adequadas ao desenvolvimento de atividades profissionais.

Alguns benefícios eram negociados em convenção coletiva de trabalho, como o auxílio-creche/babá, auxílio-funeral, auxílio-refeição e o auxílio-alimentação. Vários outros benefícios eram de desenvolvimento exclusivo do banco, como por exemplo: complementação do auxílio-doença previdenciário e acidentário; empréstimo social; financiamento de veículos com condições diferenciadas; orientação via serviço social; plano médico e odontológico familiar; planos de previdência privada complementar; política de crédito a colaboradores e seguros de vida e de acidentes pessoais.

O banco também proporcionava aos seus funcionários programas de qualidade de vida e exames preventivos. De acordo com o banco privado B, as colaboradoras do banco têm à disposição uma sala de apoio ao aleitamento materno e recebem livros sobre os cuidados com o bebê.

Outros benefícios ainda podem ser citados, como o apoio ao desenvolvimento e crescimento profissional, através de cursos de treinamento, capacitação, educação continuada e à distância.

Assim, através da descrição dos programas, tanto de bancos públicos como privados, pode-se considerar que, indubitavelmente, o setor bancário cresceu nos últimos 10 anos em importância e prática de programas de responsabilidade social. Porém a grande maioria das instituições financeiras possuía um foco na realização de atividades que beneficiassem o meio ambiente e o social. As questões pertinentes ao público interno e, principalmente, ao segmento feminino, eram minimamente colocadas ou não faziam parte do planejamento.

De acordo com o Sindicato dos Bancários de BH e Região (2010), a categoria bancária conquistou, em 2000, a construção de um ambiente de trabalho que propicia oportunidades às mulheres de assumir postos dentro da hierarquia de cargos e funções nos bancos, com o objetivo de igualdade de oportunidades e conquista de direitos, não só em relação às funções referentes à maternidade, mas também em relação à remuneração, às condições de trabalho, entre outros. Noutro sentido, e de acordo com a visão desta pesquisa,

percebeu-se que tais obras, principalmente as relacionadas à maternidade, ainda não faziam parte das ações dos bancos pesquisados.

O que se verificou na descrição dos programas é que as propostas entraram em vigor a partir do ano de 2000, sendo que o banco com mais tempo de prática da responsabilidade social era o banco privado B e o mais recente o banco privado A. Já os bancos públicos A e B ficam como intermediários no processo de implantação, datando, respectivamente, dos anos 2003 e 2004.

É válido destacar que o banco privado B, apesar de ser considerado o mais experiente em termos de tempo de prática na responsabilidade social, foi o banco que mais apresentou dificuldade de fornecer dados e material sobre suas ações com o público interno e, principalmente, com o segmento feminino.

4.3. Os Programas de Responsabilidade Social dos Bancos na Prática: Situações Vivenciadas pelas Funcionárias

Inicialmente, é válido considerar que, quando questionado às entrevistadas sobre os programas de responsabilidade social de seus bancos, a maioria das bancárias desconhecia as ações e propostas relacionadas à temática em questão.

Quando interrogadas a respeito do apoio recebido do banco durante a gestação, sete delas consideraram que obtiveram esse apoio, três não se sentiram apoiadas pelo banco e duas acreditavam que tiveram um apoio parcial da instituição.

Outro aspecto interessante do problema é que 6 das bancárias que obtiveram apoio da empresa durante a gestação eram funcionárias do banco público B e uma, do banco público A. Nota-se, entretanto, que as 3 que afirmaram o não apoio, também eram funcionárias do banco público B.

Analisando o fato anteriormente descrito, percebe-se que as 3 funcionárias que afirmaram o não apoio do banco eram da mesma agência e tiveram problemas pontuais e particulares durante a sua gestação, como por exemplo, cargos dentro da instituição que exigiam algum tipo de esforço físico. Por outro lado, uma das funcionárias que relataram ter tido apoio era da mesma agência, mas não teve problemas de saúde durante a gestação.

Noutro sentido, os bancos privados A e B foram caracterizados pelas entrevistadas como tendo fornecido apoio parcial no que tange ao período da gestação. O apoio parcial foi caracterizado pelo fato de o banco ter fornecido algum tipo de auxílio, como por exemplo, plano de saúde. Por outro lado, as funcionárias tiveram que abdicar de alguns direitos, como

liberação em horário de trabalho para consultas médicas de acompanhamento de pré-natal, exatamente para não criar uma situação desconfortável com o banco, visto ser privado.

Em relação aos direitos básicos garantidos por lei e contidos na Constituição Federal, as 12 bancárias obtiveram o direito à licença maternidade.

Dentre as entrevistadas, 2 funcionárias de bancos públicos, sendo uma do A e a outra do B, já puderam usufruir o direito de 180 dias e as demais tiveram 120 dias, pois o nascimento dos filhos foi anterior á aprovação da lei ⁴ .

Assim, 10 das bancárias que tiveram filhos antes de 2010 usufruíram o direito à licença maternidade ainda nos moldes da Lei Nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que reza no Art. 392 que a empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 2010).

Em relação ao direito à amamentação, a entrevistada do banco privado B não usufruiu a forma legal do benefício. Segundo a Sociedade Brasileira de Pediatria (2009), as mães que trabalham e que amamentam nos primeiros seis meses têm direito, por lei, a duas pausas, de meia hora cada uma, para amamentar, ou sair 1 hora mais cedo do trabalho. O que se manifesta de forma contraditória, pois o banco privado B afirmou que as colaboradoras do banco têm à disposição uma sala de apoio ao aleitamento materno e recebem livros sobre os cuidados com o bebê.

Já nos bancos públicos, a lei foi cumprida e outros benefícios também foram oferecidos. O banco público B proporcionava às funcionárias além dos 120 dias de licença maternidade, o direito a mais um mês de licença para amamentação. No banco público A, as entrevistadas tinham a opção de prolongar a licença, porém perdendo o direito às férias.

Abordando a temática do recebimento ou não do salário integral, todas as entrevistadas tiveram esse direito garantido pelas instituições. Outro fato digno de nota é a dispensa para consultas médicas e demais exames durante a gestação, pois foi detectado que uma das bancárias não foi dispensada para consultas e demais exames durante a gravidez; e

4

De acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011, a categoria bancária conquistou no ano de 2009 a ampliação da licença maternidade de quatro meses para seis meses. A prorrogação está condicionada a adesão do banco ao Programa Empresa-Cidadã. De acordo com o Senado Federal (2010), no âmbito Federal o projeto de lei (PL 2.513/07) que criava o Programa Empresa Cidadã, foi convertido na Lei Nº 11.770 de 09 de setembro de 2008, aprovada pelo Presidente da República, a qual prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias. Para o funcionalismo público a prorrogação é obrigatória. A lei prevê que durante a prorrogação da licença maternidade a funcionária terá direito à remuneração integral. Os dois meses adicionais de licença serão concedidos imediatamente após o período de 120 dias previsto na Constituição.

duas foram liberadas de forma parcial, ou seja, quando necessitavam de consultas ou exames, deveriam utilizar o direito dentro dos cinco dias por ano que possuíam para tratamento de assuntos particulares. Este direito é proporcionado pelo banco público B a todos os funcionários, sejam eles homens ou mulheres. As demais obtiveram a liberação sem nenhum condicionante.

4.4. Estratégias Realizadas pelas Bancárias para Conciliar as Atividades Domésticas e Remuneradas

Para a discussão das estratégias adotadas pelas mulheres para conciliar as atividades domésticas e remuneradas, este tópico foi subdividido em três partes. A primeira trata dos arranjos pessoais para a administração da interface família-trabalho remunerado; a segunda, dos arranjos familiares e, a terceira, dos arranjos laborais.

4.4.1. Arranjos Pessoais

Quando questionadas sobre as mudanças ocorridas na vida pessoal devido à maternidade, unanimemente, a primeira palavra da resposta, foi “tudo”. Ou seja, as bancárias consideraram que sofreram mudanças drásticas no estilo de vida que possuíam antes da maternidade. Segundo elas, a chegada do filho trouxe uma mudança nas prioridades, com conseqüente aumento de responsabilidades e perda da liberdade, conforme se observa nas falas a seguir:

***Tudo!** Eu acho que assim, é uma transformação inexplicável, porque a gente deixa de viver e passa a viver só em função do filho! (Bancária 09; funcionária de banco público; 34 anos; 1 filho; 5 anos de carreira).*

***Tudo!** Eu era muito livre! Então eu e o meu marido, a gente vivia igualzinho solteiro. O casamento não mudou nada, aí depois dos filhos, mudou tudo! (Bancária 03; funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).*

***Tudo!** E mais um pouco! Foi um absurdo de mudança! Foi assim, sair do A para o B. É a minha vida mudou totalmente. (Bancária 08; funcionária de banco público; 32 anos; 2 filhos; 9 anos de carreira).*

É perceptível também nas falas que a questão do casamento, por si só, não foi considerada como uma grande mudança. O casamento não obrigava as entrevistadas a ter

horários para as atividades domésticas. Elas se sentiam mais livres para suas necessidades pessoais e laborais.

As falas das bancárias retratam e reafirmam a ideia da maior sobrecarga, principalmente após o nascimento dos filhos. Estas consideravam que “se abandonavam”, que muitas vezes sentiam que “deixavam de ser mulher” devido à maternidade, pois não conseguiam tempo para se cuidar, para fazer as atividades de que gostavam e lhes davam prazer, e muitas vezes não conseguiam exercer o papel de esposa como antes. A seguir, algumas falas que indicam estas questões:

(...) mudaram todas as minhas prioridades, né! A gente acaba ficando em último plano. A prioridade realmente são os filhos, o marido, a casa, coisa que não poderia acontecer, né! Mas infelizmente acontece (Bancária 02; funcionária de banco público; 42 anos; 2 filhos, 8 anos de carreira).

(...) Aí.....a minha mãe sempre comentou isso, e é verdade.....deixei.....esqueci de mim, não faço mais nada por mim, por ter uma caçula, por não dar conta mais, então só fico pensando neles, tudo que eu faço ou deixo de fazer também é pensando neles (Bancária 03; funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

(...) No meu ponto de vista, eu acho que eu deixei de viver, pra cuidar deles, eu não tenho tempo para mim! (0,5) Sabe...porque por exemplo, o tempo que eu teria pra sair, ir ao salão, arrumar o cabelo, fazer isso, é o tempo que eu tenho pra ficar com eles (...) Então, assim, a gente passa a não ter tempo pra gente, vive em função deles, até uma certa idade, que eu espero que não demore muito! (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

Neste ponto da discussão, é interessante ressaltar os reflexos do “mito do amor materno”, que é uma questão ainda impressa no nosso imaginário e que interfere na forma como a mulher exerce sua maternidade. Assim, tomando como base os estudos de Ariès (1981) e Badinter (1985) que nos mostram não só uma grande diversidade de atitudes e de qualidades de amor materno, como de diversas maneiras de expressá-lo, podendo-se encontrar o interesse, a dedicação ou a ternura da mãe, que, às vezes, existe e outras não.

Ariès (1981) acredita que as mudanças relacionadas aos cuidados com a criança começaram a surgir por volta do século XVII, pois até então o amor materno, tal como é concebido, era inexistente. Podemos dizer que foi uma mudança significativa, já que a criança saiu do anonimato e, mesmo que ainda não ocupasse um lugar privilegiado, passou a ser mais valorizada. O conceito de amor materno floresceu, passando a família a se organizar em torno da criança, principalmente a mãe.

Badinter (1985) afirma que, após 1760, as publicações a respeito do amor materno são abundantes, havendo uma tentativa de modificar radicalmente a imagem da mulher, sendo a ela impostas as obrigações maternas antes de tudo. Assim, foi “engendrado o mito que continua bem vivo, duzentos anos mais tarde, o do instinto materno, ou do amor espontâneo, de toda mãe pelo filho”; assim, a mulher mãe suporta sofrimentos, injustiças e principalmente subjugação, além de encontrar prazer nas obrigações e tarefas que lhe são destinadas (BADINTER, 1985, p. 145).

O sentimento de abandono da carreira, da profissão, também foi mencionado, como mudança na vida pessoal, pois as entrevistadas não conseguiam acompanhar as exigências da empresa para a promoção, que, em diversos casos, exigia mudança de cidade, de horários e uma maior carga de responsabilidades.

(...) a carreira, a gente abre muito mão da carreira, por não ter esta disponibilidade de estar mudando de cidade, para virar uma gerente. Você ganha melhor, mas a gente acaba fazendo esta opção por causa dos filhos (Bancária 02; funcionária de banco público; 42 anos; 2 filhos; 8 anos de carreira).

(...) abrir mão do serviço pra ficar com ela (filha) (...) então mudou tudo, 180 graus (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

A partir do que foi dito, pode-se concluir que as entrevistadas tiveram muitas mudanças na vida pessoal para acomodar família e trabalho. Dentre as principais, pode-se citar: falta de tempo pessoal; aumento de responsabilidades; mudanças nas prioridades, favorecendo, em certos momentos, a vida familiar e não a profissional; e sentimento de abandono da carreira.

4.4.2. Arranjos Familiares

Conforme salienta Bruschini (1994), o trabalho doméstico envolve um conjunto de atividades que se realizam em dois níveis: no primeiro, são executadas, cotidianamente, todas as tarefas que permitem ao trabalhador descansar e renovar suas forças para o trabalho produtivo do outro dia. Assim, incluem-se o preparo dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem de roupas, além da compra de todos os bens necessários aos membros da família, dentre outras. No segundo nível, situam-se atividades implicadas na formação de uma nova

geração de trabalhadores para a sociedade, envolvendo a gravidez, o parto, a guarda, proteção e socialização das crianças.

Em relação às atividades domésticas de limpeza e organização da casa, preparo e cozimento de alimentos, as bancárias contavam, predominantemente, com a ajuda de empregadas domésticas. Muitas vezes, elas eram chamadas “carinhosamente” pelas bancárias, como secretária ou ajudante, devido à ligação de dependência que elas tinham com esta profissional, pois deixavam sua casa e, muitas vezes, sua família, na responsabilidade delas, conforme salientam os relatos a seguir:

Eu tenho uma....., uma secretária, uma ajudante, ela é o meu “braço direito”, sempre tive, quando eu não tive eu passei aperto! Ela organiza a casa, cuida das roupas, faz comida, a lista de compra pra mim. Ela faz tudo, eu espero ela chegar pra eu sair. Tem dia que eu estou com a bolsa na porta, quando ela chega eu saio (Bancária 12; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Sim, eu tenho uma secretária, que trabalha aqui de 08:00 às 17:00, é o meu “braço direito e esquerdo” (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos, 12 anos de carreira).

Quando abordadas sobre as principais dificuldades encontradas entre a administração das atividades domésticas e o trabalho remunerado, as falas das bancárias retratam que, tendo em vista as mudanças sociais na divisão sexual do trabalho, com a entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho, o que se percebe é que há uma tendência em direção à conciliação entre trabalho da mulher e vida familiar. Ou seja, as novas disposições familiares estão sendo estabelecidas a partir da constituição de redes familiares e não familiares para a criação dos filhos (PICANÇO, 2005). Assim, percebe-se que as entrevistadas contavam sempre com o apoio ou das funcionárias ou de familiares. As bancárias que necessitavam contar com a ajuda e apoio das empregadas domésticas se sentiam presas ao trabalho dessas, pois quando elas precisavam se ausentar das atividades domésticas, as entrevistadas se sentiam desestruturadas. De forma contrária, as mães que podiam contar com o apoio de familiares para cuidar dos filhos, principalmente os pequenos, tendiam a ficar mais tranquilas, percebendo uma melhor administração das atividades da vida familiar com as do trabalho remunerado.

(...) Eu vou trabalhar tranquila, como eu já comentei. A pessoa que fica com a minha filha é a minha irmã, então eu não vejo tanta dificuldade (Bancária 09; funcionária de banco público; 34 anos; 1 filho e está grávida; 5 anos de carreira).

O difícil pra mim, é só quando a minha secretária falta. A minha dificuldade maior é essa, entendeu? Quando ela falta, me descontrola totalmente. O resto a gente controla (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos; 12 anos de carreira).

O trabalho doméstico engloba diferentes tarefas, quantidades e tipos que, por sua vez, dependem do tamanho da tarefa, de sua composição e das expectativas culturais. O cuidado com os filhos se torna uma tarefa prioritária a todas as outras. As pessoas que têm melhores condições financeiras contratam empregados para auxiliar no trabalho doméstico, ou para cuidar dos filhos (ADAMS e COLTRANE, 2010). Dessa forma, no que diz respeito aos cuidados com os filhos, a leitura dos dados nos remete que, mais uma vez, as empregadas domésticas assumiam grande responsabilidade com as atividades de alimentação e higienização dos filhos de seus patrões. Dessa forma, as empregadas acabavam cumprindo uma carga horária igual à da bancária e, algumas vezes, até superior, chegando a 12 horas de trabalho na casa das bancárias. Ainda para o cuidado com os filhos, além das ajudantes, as mães em questão contavam, também, com o auxílio de babás, familiares e da escola.

Percebeu-se que as crianças iniciam a vida escolar cada vez mais novas devido à inserção da mulher no mercado de trabalho. A estratégia da escola também foi bastante utilizada pelas bancárias, com o intuito de proporcionar aos filhos atividades educativas e lúdicas durante um período do dia, mas também com a intenção de que a empregada doméstica pudesse ter um período para se dedicar exclusivamente às tarefas da casa.

Algumas das bancárias tentavam organizar as tarefas, como por exemplo, faziam a lista de compras, ou até mesmo as compras, para que a ajudante pudesse executar o trabalho doméstico. Para outras, mesmo a função de compras era delegada à funcionária.

Nas atividades domésticas, percebeu-se que as mulheres contavam também, com a ajuda dos filhos, a partir de 7 anos. As tarefas impostas para as crianças eram pequenos serviços em casa, mas que eram fundamentais para a organização doméstica sendo, também, uma forma dos filhos participarem das responsabilidades da casa.

...as meninas, elas já têm algumas funções, assim de organizar quarto, organizar gaveta, isso tudo..., assim, cuidar dos bichos de estimação, é tudo responsabilidade das meninas! (Bancária 02; funcionária de banco público; 42 anos; 2 filhos; 8 anos de carreira).

Os meninos, aqui, eles tem os seus compromissos, eles arrumam a cama deles, a menina, uma vez por semana ajuda à lavar a garagem e o banheiro, o meu menino também arruma a cama dele e o quintal é de responsabilidade dele, de cuidar, limpar, arrumar (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos; 12 anos de carreira).

Atualmente eu estou contando muito com a ajuda do filho mais velho, porque ele está estudando à noite, então ele me ajuda muito com as meninas. (...) as minhas meninas também estão em uma fase muito boa, porque elas querem ajudar, tem uma que já sabe fazer bolo! (Bancária 12; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

O julgamento inapropriado da divisão do trabalho doméstico está relacionado com ideais culturais de sexo, que por sua vez, é moldado pela economia, política e instituições que valorizam mais os homens. Sendo assim, faz-se necessária uma reflexão a cerca dessa problemática.

É interessante ressaltar, de acordo com as falas, que tanto as meninas, quanto os meninos ajudavam nas atividades domésticas, demonstrando mudanças nas questões de gênero. Isto retrata que a família tem passado, ao longo dos últimos anos, por alterações que envolvem não somente as relações sociais de seus membros, mas também o modo com que os sujeitos se articulam em seu trabalho, tanto dentro, como fora de casa. Com a transformação no mundo do trabalho, a mulher está mais participativa socialmente e, com isto, a família tem vivenciado mutações, tensões e conciliações no que tange às questões do trabalho doméstico (PINHEIRO, 2009).

Já nos finais de semana, além da ajuda dos filhos, em alguns casos foi detectado, também, o auxílio dos maridos, que participavam de atividades como lavar louças ou fazer comida. Constatou-se, assim, que mesmo as mulheres trabalhando fora, os maridos somente participavam das tarefas domésticas aos finais de semana, denotando mais uma vez a sobrecarga das bancárias.

Com relação ao papel do pai no cuidado com os filhos, foi analisado da seguinte forma: foram detectados dois grupos: nove entrevistadas consideraram que o pai auxiliava nas atividades com os filhos e três consideraram que o pai não assumia nenhum cuidado.

A primeira situação caracteriza-se pela ajuda do pai na educação dos filhos, higienização e alimentação dos mesmos. Isto está de acordo com Adams e Coltrane (2010) que alegam que estudos internacionais do trabalho doméstico mostram que, embora as

mulheres assumam mais tarefas do que os homens, esse quadro está se modificando e os homens estão contribuindo mais, se comparado com o início do século XXI.

Os homens estão participando cada vez mais dos cuidados com seus filhos, particularmente quando os horários de trabalho das mães são mais longos, ou apenas diferentes daqueles dos pais. Uma divisão mais igualitária da responsabilidade de cuidar dos filhos não é desejável somente como questão de justiça, mas também existem muitas evidências de que o envolvimento paterno nesses cuidados beneficia as mães, os filhos e os próprios pais de várias maneiras (COOPER, 2000). Algumas falas retratam a situação vivenciada:

Sempre foi muito dividido. Meu marido sempre me ajudou muito! E isso facilitou muito minha vida, principalmente quando ela era pequenininha ele já fazia de tudo, ele dava banho, ajudava a trocar roupa, alimentação, então é assim, é igual. A gente vai revezando na medida do possível (Bancária 07; funcionária de banco público; 41 anos; 1 filho; 21 anos de carreira).

Ele é uma mãe! Faz de tudo, passeia com eles, dá banho, se precisar levantar, levanta, se precisar, lava roupas, faz jantar... (Bancária 04; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Quando a bancária 04 utiliza a expressão “Ele é uma mãe”, ela deixa explícito que a própria mulher identifica as atividades de cuidados com filhos, como sendo um “papel” da mãe. É como se o homem que as realizasse perdesse a sua identidade como tal, assumindo um papel feminino.

Outro fato digno de nota é que alguns maridos assumiram as atividades domésticas em função de sua profissão e renda pessoal proporcionar uma menor estabilidade e segurança financeira, comparado à situação da bancária, principalmente às funcionárias de bancos públicos.

Eu falo que às vezes, já teve época dele deixar o serviço, quando eu estava sem ajudante. Ele deixou o serviço dele pra cuidar dos filhos, pra eu ir trabalhar, justamente por causa de ser um serviço mais assim é é...carteira assinada, por ter mais segurança do que o dele (Bancária 12; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Quando eu trabalhava 8 horas por dia, o meu marido trabalhava em uma empresa privada, e ele até optou em largar o emprego, porque a gente não estava conseguindo babá para a nossa filha (Bancária 06; funcionária de banco público; 32 anos; 2 filhos; 5 anos de carreira).

Segundo dados do IBGE (2007), entre 1996 e 2006, o percentual de mulheres responsáveis pelos domicílios aumentou de 10,3 milhões para 18,5 milhões. Em termos relativos, esse aumento corresponde a uma variação de 79%, enquanto, neste período, o número de homens “chefes” de família aumentou 25%. Assim, percebeu-se que, em alguns momentos, o marido se afastou da sua atividade produtiva para dar suporte e cuidar dos filhos, apesar de, mesmo assim, contar com a presença e apoio da empregada doméstica ou de um familiar.

Já a segunda situação, que demonstrou a falta de ajuda do pai nas responsabilidades com os filhos, denotou a sobrecarga das mulheres. Homens e mulheres encontram-se *escravizados* pelos discursos e contextos específicos que segmentam domínios doméstico e público. Uma das fontes de conflitos e tensões ainda encontra-se relacionada à divisão do trabalho doméstico, assim como as relações de poder presentes nas tomadas de decisões cotidianas. Estas relações vão desenhando no cenário social das cidades outras vivências e novas práticas sociais (ARAÚJO *et al.*, 2007).

Resumidamente é só minha, o máximo que ele faz é assistir uma televisão! Ir pra pracinha sou eu quem vou, né! O pouco tempo que tem é eu que levo.... (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

Não é muito distribuída não, ela é mais apegada a mim, e assim, a maioria das coisas sou eu quem faço! (Bancária 09; funcionária de banco público; 34 anos; 1 filho e está grávida; 5 anos de carreira)

Notou-se, por outro lado que, em alguns casos, mesmo o marido não auxiliando, as mães buscavam uma justificativa para a falta de apoio deles e tentavam encaixá-los em alguma tarefa, mesmo que fossem pequenas. Esta atitude pode ser consequência do discurso ainda fortemente praticado, de que o trabalho doméstico é permeado por noções ancoradas em fatores culturais e simbólicos que reforçam a expressão de gênero, onde fica evidente nos discursos sociais de que a mulher é “mais qualificada” ou a responsável para a reprodução social das lidas domésticas, e as bancárias incorporavam este papel (PINHEIRO, 2009). Por outro lado, percebe-se também que a mulher que exerce funções também na esfera pública, como as bancárias pesquisadas, necessitava e se sentia orgulhosa quando podiam contar com a ajuda de seu companheiro, mesmo que fosse mínima, como reforçam as falas seguintes:

Não, o meu marido não me ajuda não. Ele chega em casa bem mais tarde, ele chega em casa por volta de mais ou menos sete e meia da noite, mas ele

assumiu o compromisso de levar e pegar as crianças na escola. Essa responsabilidade é dele! (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

Olha, o meu marido não tem muito tempo porque...o trabalho dele já ocupa a maior parte do tempo dele. ...de manhã o meu marido levanta 06:00 horas da manhã, e...faz o café para o menino, esse ano né, porque até então era na parte da tarde que ele estudava, mas ele me ajuda na medida do possível (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos; 12 anos de carreira).

De acordo com Adams e Coltrane (2010), as pesquisas mostram previsões consistentes na divisão do trabalho doméstico, devido à taxa de desemprego, ideologia, rendimentos, maior valorização do trabalho remunerado e filhos, os homens tendem a ajudar em maior ou menor proporção no trabalho doméstico, quando as mulheres trabalham fora de casa. Quando as mulheres têm uma renda maior do que a de seus maridos, eles geralmente ajudam mais nas tarefas domésticas. As mulheres mais jovens e estudadas fazem menos tarefas relacionadas às atividades domésticas, enquanto que os homens que possuem uma educação mais elevada tendem a uma maior contribuição. Contudo, o casamento ainda está associado a uma maior carga de trabalho para as mulheres e menos para os homens, mesmo as mulheres contribuindo com os proventos do trabalho remunerado.

Outro fato de destaque é que, por assumirem a maior parte das responsabilidades em relação aos filhos, as bancárias se sentiam culpadas, principalmente quando os filhos adoeciam ou apresentavam comportamentos diferentes do esperado.

Praticamente eu faço quase tudo, tanto na parte educacional, orientação sexual, quase toda a parte educacional depende de mim. Alimentação, muito ruim dos meus filhos, porque eu não estou perto para controlar, o médico já me chamou a atenção devido a isso, a minha caçula tem colesterol alto, né! Então a alimentação é horrível! (Bancária 03; funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Teixeira (2005) vem confirmar o fato observado, quando afirma que os diversos papéis assumidos pela mulher entram em conflito, o que pode ocasionar estresse e sentimento de culpa, além de um desequilíbrio em curto prazo, favorecendo o ambiente familiar e, em outros, o trabalho remunerado. As mulheres entrevistadas demonstravam, talvez pela falta de flexibilidade no trabalho, um favorecimento do ambiente de trabalho, o que pode ocasionar problemas familiares e pessoais.

As bancárias relataram também que os filhos vivenciaram um amadurecimento forçado pela circunstância, devido à situação de não ter a presença constante, nem da mãe e nem do pai. Sendo assim, consideraram que os filhos aprendiam muito cedo a ser independentes, principalmente dentro de casa. De certa forma, elas consideravam este fato como positivo, até mesmo com o intuito de justificar a ausência dos pais em situações do cotidiano. Por outro lado, demonstravam um sentimento de culpa e preocupação, pois consideravam que as crianças tinham uma interferência brusca no desenvolvimento e no crescimento, devido a esse amadurecimento forçado.

Eles já são bastante independentes. A situação faz com que eles fiquem independentes, entendeu? Se quer um brinquedo é eles que têm que pegar, o mais novo se o brinquedo tá guardado em um lugar alto, ele põe cadeira, põe escada, ele se vira! (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

Outro aspecto interessante a ser analisado são as mudanças sofridas no cotidiano familiar, onde foi detectado que a principal foi em relação à vida do casal. Houve uma diminuição da disponibilidade de tempo para a dedicação aos cuidados com o marido, sendo bastante significativa a questão do cansaço, devido à sobrecarga do acúmulo de funções que, de um jeito ou outro, refletiu, também, na disposição da mulher para se dedicar à vida do casal. Apesar de trabalharem fora e em determinados momentos se apropriarem de um discurso que aponta para a igualdade de responsabilidades no lar, essas mulheres ainda incorporavam o papel da mulher corrente em nossa sociedade – responsáveis pelo cuidado. No entanto, o cuidado na relação, deve ser bilateral.

De acordo com Adams e Coltrane (2010), mesmo nos países desenvolvidos, as mulheres ainda fazem, no mínimo, dois terços do trabalho doméstico e são responsáveis por supervisionar o trabalho, mesmo quando é pago a alguém para fazê-lo ou feito por outra pessoa da casa. Além disso, as mulheres casadas e as que têm filhos realizam uma proporção de trabalho muito maior do que as solteiras e as que não têm filhos. Nos Estados Unidos, as mulheres casadas trabalham três vezes mais em casa do que os homens casados. E esse padrão não difere de outros países. Tendo em vista a pesquisa com as bancárias, é razoável analisar que a falta de dedicação e responsabilidade do homem em relação aos serviços domésticos contribuiu para a “falta de tempo” que as bancárias mencionaram na entrevista.

O relacionamento com o marido, principalmente, pelo fato de não colaborar! A desorganização aumentou, a responsabilidade aumentou, as despesas aumentaram (Bancária 03; funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

(...) não tem mais aquele tempo pro marido, assim, você tenta fazer, claro você não vai deixar o marido, a sua família de lado, mas é...você não tem mais aquele tempo e nem disposição que você tinha, podia curtir a dois, sair e passear a dois, né! (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

(...) e a gente chega do trabalho, às vezes nem tem tempo de conversar muito, porque ela chega, quer brincar, é aquela confusão toda, eu acho assim, que a gente fica até um pouco distante, por causa disso, mas a gente tenta conciliar, tratar bem, cuidar direitinho! (Bancária 09; funcionária de banco público; 34 anos; 1 filho e está grávida; 5 anos de carreira).

Em relação aos filhos e às mudanças no cotidiano familiar, percebe-se que as bancárias consideraram que uma grande mudança aconteceu na vida delas. Algumas justificaram que o marido/pai não foram tão afetados devido ao seu horário de trabalho. Porém, há de se considerar que elas também possuíam uma rotina de trabalho e que não podiam usar deste argumento para reduzir sua jornada doméstica, o que pode ser considerado uma questão cultural.

Eu acho que para o meu esposo, não teve tantas alterações. Por que? Ele sai cedo, ele chega tarde em casa, o horário de almoço é aquela correria. Mas ele assumiu mais compromissos, porque por exemplo as crianças ele leva e pega na escola, essa responsabilidade é dele, de levar pra escola e buscar (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

Ainda, neste aspecto, pode-se considerar que a vida da família ficava restrita às atividades dos filhos.

(...) tudo agora é com a nossa filha. A gente costuma, sempre que vai sair, comer uma pizza, ou almoçar, quer que ela esteja junto (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

Olha, eu acho que mudou assim, como é que eu vou explicar? Eu falo os cuidados, passear...tudo ficou mais difícil, porque com a criança, a gente tem que ter mais cuidado. Você não pode ir em qualquer lugar. Acho que a vida social da família muda um pouco, sabe? (Bancária 09; funcionária de banco público; 34 anos; 1 filho e está grávida; 5 anos de carreira).

Nos casamentos onde existiu uma divisão mais igualitária das atividades domésticas e de cuidado com os filhos, os ganhos foram para todos, pois se a mãe diminuiu sua sobrecarga em casa e passou a contribuir financeiramente com seu trabalho, por outro lado o pai também sofreu menos a pressão dos momentos de insegurança no emprego, e passou a conviver mais com os filhos, criando um relacionamento mais estreito, o que favoreceu ao bem-estar emocional dos filhos (BARNETT e RIVERS, 1998).

Assim, foi possível identificar, nas falas de algumas mães, que elas contavam com a ajuda do marido para dividir as responsabilidades em relação aos filhos, que estas tiveram uma concepção mais positiva desta mudança, pois, em algum momento, conseguiam se organizar para cumprir com as suas atividades particulares ou, em outros casos, estavam tão envolvidas com a tarefa de ser mãe, que acabavam assumindo a vida dos filhos como sua própria vida, e ainda se sentiam satisfeitas com esta transformação. Estas mães, muitas vezes, deixavam de participar de programas para/de adultos e passavam a participar apenas daqueles para as crianças.

(...) melhorou muito, porque eu acho que eu tenho mais animação pra fazer as coisas, pra sair de casa, só faço programa que elas gostam né, que criança gosta! Nunca tenho preguiça de sair, não perco uma festinha que elas são convidadas! (Bancária 11; funcionária de banco público; 45 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Nossa eu amadureci muito. (...) o sentimento floresce mais, a gente parece que acredita mais nas coisas, na vida e a sensibilidade também fica mais aguçada. É muito bom, é uma sensação única (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos; 12 anos de carreira).

É razoável propor também uma breve análise sobre o apoio que as bancárias tiveram de suas famílias durante o período de gestação e no exercício da maternidade. O perfil da bancária, exatamente por ter um trabalho considerado estressante, é de querer uma aproximação com a família, para lhe dar apoio e segurança. A partir do momento em que descobriram que estavam grávidas, 3 entrevistadas pediram transferência para a cidade de seus familiares ou cidades próximas, denotando esta necessidade de aproximação. Relataram que sempre tiveram apoio da família, quando precisavam, porém as que não conseguiram esta proximidade física com as famílias, sentiam que eram totalmente dependentes das secretárias e empregadas domésticas.

Tive muito apoio (...) apoio assim, mas distante, eles moram em outra cidade (...) mas falar assim que está do meu lado, qualquer coisa eu posso contar, não. E é assim até hoje, eu aqui e eles lá (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

Tomando por base essas considerações, fica fácil concluir que os arranjos familiares elaborados pelas entrevistadas foram diversos, variando em torno de cada necessidade. Para os cuidados com a casa e alimentação, as bancárias contavam predominantemente com a ajuda das empregadas domésticas, e, em menor escala, contavam também com a ajuda dos filhos, com mais de sete anos e dos maridos.

Para os cuidados com os filhos, as bancárias contavam com o apoio das empregadas domésticas, babás, familiares e escola. Em alguns casos, o pai/marido também ajudava, chegando, em algumas situações particulares, a assumir as atividades domésticas e o cuidado com os filhos. Já em outros, o auxílio não ocorria, denotando a sobrecarga da mulher, o que muitas vezes causava estresse e mudanças negativas na vida do casal.

Ao contrário das conclusões dos arranjos pessoais, nos familiares foi perceptível a tendência das bancárias em conciliar o trabalho e a vida doméstica, pois neste momento já podiam contar com o apoio das empregadas domésticas ou de familiares, que as “substituía” nos horários de trabalho remunerado.

4.4.3. Arranjos Laborais

Com relação às implicações e mudanças no trabalho remunerado devido à maternidade, as bancárias fizeram referência, principalmente, ao aumento da insegurança e de preocupações. A insegurança foi citada mais pelas funcionárias de instituições privadas, pois consideravam que, após o casamento e a vinda dos filhos, a funcionária ficava mais suscetível à demissão. De acordo com elas, ser funcionária e mãe podia gerar problemas para as instituições, como menor produtividade e menor dedicação. Outro fato digno de nota é que as bancárias das instituições privadas consideraram que, muitas vezes, não se sentiam em um ambiente saudável, chegando até a se sentirem antissociais, pois a maioria das funcionárias era mais jovem, solteira e não possuía filhos. Assim, elas passavam a não participar das reuniões sociais, como por exemplo, festas, por não se sentirem bem, por estarem fora de um contexto comum.

Já a referência das bancárias, tanto de instituições públicas, quanto privadas, ao aumento das preocupações, isso se deveu à maternidade, pois estavam sempre preocupadas

com os filhos. Este sentimento se agravava quando o filho adoecia ou quando a babá ou empregada doméstica não podia ir trabalhar.

Com relação àquelas que possuíam filhos pequenos, as preocupações eram maiores quando as crianças não aceitavam a saída da mãe para o trabalho, como ilustra o relato a seguir:

(...) Eu estava lá, mas a minha cabeça não estava, porque a gente fica preocupada. Criança fica doente, às vezes uma febre, garganta. E ela pedia pra que eu não fosse trabalhar, ela chorava e dava a maior birra e falava: “Mãe pelo amor de Deus não vai trabalhar, por favor eu te amo” (...) (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

Além dessas preocupações, pode-se ressaltar, também, a atenção que as funcionárias passavam a dar ao tempo, ao horário de trabalho, pois, com a maternidade, consideravam que necessitavam seguir o horário preestabelecido pela empresa. Anteriormente à chegada do filho, podiam estender o horário de trabalho quando necessário, e após a maternidade não tinham mais esta disponibilidade. Então, tentavam aproveitar ao máximo o tempo de 6 ou 8 horas de trabalho que tinham a obrigação de cumprir no banco.

Com relação ao gênero, numa pesquisa feita no final da década de 1990, a respeito do trabalho da mulher bancária na década de 1950, diversas delas informaram que tinham uma boa relação com os homens que laboravam na mesma instituição. Uma relação respeitosa, como muitas enfatizaram. Contudo, nessa época, não existia um ideal de ascensão por parte das mulheres. Para os homens, elas eram “diferentes”. Eles não se sentiam ameaçados pela força de trabalho feminino, visto que as mulheres não disputavam com eles um lugar no mundo do trabalho (PETERSEN, 1999).

Entretanto, no final da década de 1960 e início dos anos 1970, o quadro mudou. As mulheres começaram a perceber as diferenças laborais que existiam nas instituições bancárias no que diz respeito às relações de gênero, e passaram a lutar por uma igualdade dentro das empresas, mesmo percebendo as particularidades de uma funcionária mãe. Mesmo após terem conquistado cargos elevados, que anteriormente eram só atribuídos à mão de obra masculina, as mulheres vêm buscando o reconhecimento e respeito dentro das empresas. Têm, ainda, se esforçado de todas as formas para conciliarem família e trabalho, o que, por si só, é difícil (PETERSEN, 1999).

(...) Eu acabava meu serviço, eu ficava aqui, eu fazia uma outra tarefa extra, eu tinha tempo. Hoje não. Hoje eu encerro o meu horário, eu já quero ir pra casa que eu já tenho mil e uma coisa pra fazer, pra hora que eles chegarem eu ter como ajudar na tarefa da escola, ajudar a fazer as coisas. Então...eu acho que com isso, eu perdi assim...eu perdi assim o tempo que eu tinha pra empresa. Eu não tenho mais aquele tempo, disponibilidade que eu tinha não! (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

Acho que mais o tempo, agora preocupo mais com a hora, não fico mais que o necessário (Bancária 04; funcionária de banco público; 47 anos; 2 filhos; 21 anos de carreira).

De acordo com o Sindicato dos Bancários de BH e Região, (2010), a categoria bancária conquistou, em 2000, a construção de um ambiente de trabalho que propicia oportunidades às mulheres de assumir postos dentro da hierarquia de cargos e funções nos bancos. O objetivo da igualdade de oportunidades é conquistar direitos. Não só em relação às funções referentes à maternidade, mas também em relação à remuneração, às condições de trabalho, entre outros. Porém, por outro lado, para as entrevistadas, as implicações e mudanças no trabalho decorrentes da maternidade estavam relacionadas às perdas em termos de promoção e ascensão profissional. Isto porque, para concorrer às elevações de cargo, é necessário aumentar a carga horária de trabalho ou mudar de cidade, o que implicaria em um grande transtorno familiar, tanto devido à presença de filhos quanto ao fato de o cônjuge estar empregado. Este mesmo fato foi relatado anteriormente pelas bancárias, quando questionadas sobre as mudanças na vida pessoal com a maternidade.

Analisando o fato, percebe-se que, ao contrário do que acontece com a mulher, os homens, quando necessitam mudar de emprego, de cidade, não têm receio de “colocar a família em uma bagagem” e assumir a mudança. Isso se deve ao fato de que, mesmo em pleno século XXI, velhas práticas, velhas ideias e entendimentos de ordem social, econômica e cultural ainda estão à tona com o discurso: homem com o trabalho remunerado, dando segurança à família e mulher com o trabalho doméstico, proporcionando carinho e amor (ADAMS e COLTRANE, 2010).

As mulheres afirmaram que, fora ter que apenas cumprir o horário de trabalho, o que se reflete na progressão na carreira, outras mudanças não aconteceram no trabalho. Devido à necessidade financeira (em muitos casos elas eram as responsáveis pela maior renda da família) e a cobrança que as instituições financeiras exerciam sobre os seus funcionários, elas acabavam colocando as preocupações com o trabalho acima das preocupações familiares,

o que em alguns casos denota o sentimento de culpa e frustração, como exemplifica a fala a seguir:

Eu sou muito “cachiona”, então eu acho que eu **peço**, que eu erre demais como mãe, porque acaba que eu coloco o meu trabalho à frente dos meus filhos, mesmo não querendo. Você abre mão sem querer, é uma coisa assim absurda, que você tenta não fazer e faz, por ser responsável demais, por ser dedicada demais, por querer ser perfeita (Bancária 03; funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Outro fato que pode ser analisado é a confiança nas pessoas que cuidavam de seus filhos e dos afazeres domésticos, o que mantinha as bancárias tranquilas, permitindo que elas conseguissem exercer, de maneira efetiva suas funções no banco.

Eu achei que o trabalho não mudou muito não, porque...como eu tenho a babá eu fico tranquila. Eu estou aqui, eu não preocupo com elas, não preocupo! Eu sei que se precisar ela vai levar no médico, ela vai fazer tudo, tudo que precisar, em último caso ela vai me ligar. Eu dedico, se eu estou aqui no serviço, eu estou dedicada ao serviço, justamente pensando que elas precisam do meu salário no final do mês (Bancária 11; funcionária de banco público; 45 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

É possível identificar na fala de funcionárias de bancos privados, que elas procuravam elaborar estratégias para se articular de modo que a empresa não percebesse as necessidades que tinham, às vezes, até por “medo” ou receio de mostrarem que possuíam necessidades diferenciadas das outras funcionárias por temerem uma demissão, como verificou-se nos depoimentos a seguir:

Na minha empresa, eu não posso falar que eu não obtive apoio, porque por exemplo, eu fazia o controle pré-natal em outra cidade, mas eu olhava muito o lado da empresa, entendeu? Eu não marcava uma consulta nove horas da manhã, dez horas da manhã, eu marcava por volta de cinco ou seis horas da tarde, porque assim eu já teria saído, então eu fui sempre uma colaboradora consciente (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos; 12 anos de carreira).

Quando eu amamentava, a minha ajudante ia levar o meu almoço, aí eu almoçava com ela no colo, dando de mamar, e almoçando, porque eu tinha 15 minutos de almoço, então foi nesse tempo que eu amamentei, era uma vez por dia no período que eu estava trabalhando. Eu não cheguei nem a pedir, porque lá a gente fica com muito medo e aí eu me organizei assim (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

Conforme afirmam Bastani *et al.* (1990), as mulheres bancárias são expostas a ambientes de trabalho em condições desfavoráveis, e ainda sob uma pressão intensa e progressiva. Sendo assim, elas têm que fazer um esforço extraordinário e se adaptar a este ambiente agressivo para conseguir manter o seu emprego (preservando suas conquistas e a sua realização pessoal) e a garantia de sustento familiar.

É sabido que desde sua fundação, a OIT tem demonstrado uma constante preocupação com a proteção à maternidade e às mães que trabalham. De acordo com a OIT (2009), a convenção nº 183 e a Recomendação nº 191, de 2000, têm dois objetivos: defender a saúde das mulheres e de seus filhos e filhas durante a gravidez e a amamentação e, ao mesmo tempo, protegê-las da discriminação que pode afetá-las no local de trabalho por sua condição de mães.

Assim, uma questão latente durante a pesquisa foi a análise da discriminação das funcionárias pelos bancos por serem mães ou estarem grávidas. Convém aqui referir, pela afinidade do tema, ao art. 1 da Convenção 111 da OIT, que trabalha com o conceito de discriminação, considerando-se como tal o ato que implique distinção, exclusão ou preferência por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que implique anulação ou prejuízo da igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação; assim como aqueles atos que, em razão de sua natureza inusitada, suscitem consulta prévia às organizações de trabalhadores e empregadores, além de outras, quando se fizerem necessárias. (OIT, 1985).

Neste caso, foi marcante o fato de inicialmente as bancárias não assumirem que sofreram discriminação, porém com a continuidade do depoimento, elas revelavam histórias de discriminação ocorridas no trabalho.

Até mesmo o fato de acharem que não podiam competir em paridade de condições com os homens, pelo contexto de ser mãe ou estar grávida, remete a um sentimento discriminatório.

Não, a gente sente assim, igual eu estou te falando, pelo fato de você não ter disponibilidade, é...como eu vou te explicar, de você não ter condições assim, de igual pra igual para competir com os homens, porque os homens, eles largam tudo e amanhã estão em outro lugar. A gente não né, a gente pensa...Então tem essa dificuldade de fazer carreira, quando você é mãe, você não quer abrir mão, é difícil carregar os filhos para outra cidade, colocar o marido, tudo em uma bagagem e começar a vida tudo de novo em outro lugar (Bancária 02; funcionária de banco público; 42 anos; 2 filhos; 8 anos de carreira).

Retomando à problemática da discriminação, algumas entrevistadas sentiam que a empresa podia substituí-las facilmente, ou seja, não se sentiam valorizadas na profissão, principalmente quando estavam grávidas ou eram mães.

A empresa, ela não preocupa. Ela finge que preocupa com a funcionária, entendeu? Mas não é verdade, porque se você falta, é discriminada, se você vai a uma consulta é discriminada. Na época da minha caçula, eu era caixa. Então, eu tinha que carregar peso, colocar dinheiro, eu tive que afastar porque o líquido dela estava diminuindo em função disso. Então, quando eu voltava, eu me via sem lugar. Às vezes você não tem nem mais cadeira, nem computador. Eu acho, comentei com o meu gerente isso, eu acho que a discriminação com a mulher, não só com a mulher mãe, é muito grande nos bancos, muito grande...Em todas as minhas 3 gravidez, quando eu voltava eu não tinha mais o meu lugar (Bancária 03; funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Não, dos colegas não. O que aconteceu foi o seguinte, quando eu estava de licença eu já peguei os 6 meses, mais um de férias, então eu fiquei 7 meses. Então eu sabia que ia ter uma reformulação e ia ter algumas vagas, e no banco funciona assim, você soma pontos para ser promovido. Como eu era gerente, tinha experiência de gerente, acabei pedindo vaga de gerente, e eu estava em primeiro lugar, tinha 3 vagas na agência, e eu tinha certeza que uma vaga era minha, porque eu estava em primeiro lugar. A segunda estava muito longe de mim. Eu tinha experiência e tudo e eu não fui chamada, e eu tenho certeza é que porque eu estava em licença. Porque eu ia ficar 7 meses. Eles não falam que é por isso não, justificam outra coisa, mas eu tenho certeza que é por isso, entendeu? Aí nisso eu senti discriminação (Bancária 06; funcionária de banco público; 32 anos; 2 filhos; 5 anos de carreira).

(...) chegou um colega de trabalho pra mim e falou assim...na época eu tinha sido a funcionária mais bem avaliada da agência, na época eles usavam a avaliação e eu fui muito bem avaliada. Aí ele falou assim, você vai perder o curso de caixa, porque você ficou grávida (Bancária 12; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Com base nos fatos relatados, não é difícil considerar que a capacidade e a experiência não são garantias para a mulher-mãe. A gravidez e a presença de um filho continuam sendo empecilhos para a progressão na carreira. Por isto, muitas optam por adiarem a formação da família. Existe uma coincidência entre os melhores anos na vida da mulher para a construção e consolidação de uma carreira e os melhores anos para que ela tenha filhos. As mulheres engajadas em sua ascensão profissional muitas vezes não querem interrompê-la em prol da maternidade, pois a carreira, assim como os cuidados envolvidos na criação de um filho, especialmente em seus primeiros anos de vida, exige uma dedicação

quase que integral. A maternidade, desta forma, acaba por ser postergada (BARBOSA e COUTINHO, 2007).

No entanto, ainda se tem, com excessiva frequência, uma tendência a confundir determinismo social e imperativo biológico. O dado biológico sempre foi considerado um aspecto importante na diferenciação entre os sexos. Assim, apesar de muitos acreditarem que os comportamentos são produções socioculturais, isto é, são as necessidades e valores dominantes em uma sociedade que determinam os diferentes papéis sociais, na cultura ocidental, a mulher quase sempre foi e, em grande parte, continua a ser vista a partir de sua natureza biológica, mais especificamente por sua capacidade de gerar e parir filhos. São, então ainda recorrentes no discurso social, a despeito dos questionamentos que vêm sendo feitos por vários estudiosos desta questão, noções como a do instinto materno (BADINTER, 1985).

Tanto nos bancos públicos quanto nos privados, a licença maternidade apesar de ser uma lei federal, não dava garantias à funcionária, pois através da percepção das mulheres entrevistadas, sofriam discriminação de colegas de trabalho e gerentes, que não aceitavam o fato delas terem que se afastar para exercer o papel de mãe.

Então nessa fase aí (gestação), foi muito difícil, porque eu ouvia dos meus colegas o tempo todo, “você está protegida, a sua barriga está te protegendo”. (...) então, assim eu chorei muito naquela época (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos; 12 anos de carreira).

Só o da segunda gravidez, que o gerente falava que licença maternidade dava prejuízo para a empresa, ficava me dando indireta...sabe? (Bancária 04; funcionária de banco público; 47 anos; 2 filhos; 21 anos de carreira).

(...) Depois que você ganha bebê, ou, você casa e tem filho, você pode esperar que a sua demissão está próxima. Por ser um banco privado, eles pecam por isso. Então, depois que você casa e tem filho, rapidinho eles mandam você embora. Tanto que eu voltei de licença e pensei com o meu marido, “a gente pode esperar que agora eles me demitem”. Você entra pra trabalhar pensando que um dia eles vão te mandar embora. Você não tem segurança nenhuma, e depois que você tem filho piora, piora bem! (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

É relevante ressaltar também que, quatro das 12 bancárias entrevistadas do setor público, tiveram relatos contrários aos apresentados, pois não consideraram que sofreram discriminação. Outro aspecto interessante é que, enquanto elas também ressaltaram o apoio

que tiveram enquanto estavam grávidas ou exercendo o papel de mãe, outras funcionárias, do mesmo banco, relataram discriminação no trabalho.

Não...não, muito pelo contrário, o pessoal vibrava comigo (Bancária 07; funcionária de banco público; 41 anos; 1 filho; 21 anos de carreira).

Não, muito pelo contrário, eles sempre me trataram super bem, era como se eu fosse uma rainha, sabe? Muito bem tratada (Bancária 09; funcionária de banco público; 34 anos; 1 filho e está grávida; 5 anos de carreira).

A “falta de tempo” também foi um fator apresentado pelas entrevistadas como um problema na administração das atividades domésticas e do trabalho remunerado, pois consideravam que, nos casos da carga horária de trabalho de 6 horas, ser obrigatoriamente cumprido de forma ininterrupta, acarreta consequências negativas para o andamento das atividades no lar, como por exemplo não estar em casa no horário de almoço, não poder averiguar o quê e como as crianças estavam se alimentando, e, ainda, verificar o bem estar, principalmente dos filhos pequenos. A maior preocupação das entrevistadas era com os filhos, sendo que as atividades relacionadas à casa não incomodavam.

Tempo, só tempo! Não existe outra (dificuldade)! O dia devia ter 48 horas para que eu conseguisse fazer o que eu gostaria! Mas a gente vive nas 24 horas que tem, mas é só na correria! Eu cuido dos meninos aí eu venho correndo trabalhar, e..é o futebol do mais velho, aí a pequeninha tem que mamar, tem que levar no médico, tal, aí é pra eles o tempo! (Bancária 08; funcionária de banco público; 32 anos; 2 filhos; 9 anos de carreira).

Aí são tantas!!! A dificuldade maior é o tempo, o tempo não rende..(risos), ele é curto demais pra tantas atividades...Tem que ter 30 horas o dia (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

De acordo com os depoimentos, observa-se que o “tempo” vem se tornando uma questão importante no cenário da sociedade urbana. De acordo com Oliveira (2003), o dia das mulheres não cabe dentro de um dia. A autora afirma haver, por parte de mulheres, reivindicações quanto a terem tempo para dar conta de papéis como profissional, mãe, esposa, dona de casa, filha, amiga, aluna, esportista entre outros. Aponta que o tempo, ou melhor, a falta dele, tornou-se uma aflição constante, principalmente para quem é mulher, exerce uma atividade profissional e tem filhos.

Eu acho difícil assim, por exemplo, eu nunca estou com elas na hora do almoço. Agora eu faço horário direto, eu trago marmita. Então...Então, assim, eu fico tentando que a babá não dá suco na hora do almoço, vê se elas estão comendo verdura, se elas estão comendo fruta. A minha preocupação é justamente o meu menino mais velho, ele não come fruta, verdura, ele quase não come carne. Porque, ele se alimentou do jeito que ele quis, né...eu acho que é mesmo a alimentação. Você nunca sabe como que está indo (Bancária 11; funcionária de banco público; 45 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Eu acho que a gente faz tudo correndo, às vezes eu vou no mercado, e sinto que faço tudo correndo, meus meninos me ajudam, eu vou fazer compra e acho que tenho que fazer tudo depressa, eu ensinei os meus meninos a correr (risos). Eu chego no supermercado, estou com tanta pressa, e divido a lista de compras cada um sai com um carrinho, e acaba que a gente não faz direito. Falta de tempo, e assim, às vezes eu tenho vontade de ficar em casa, ajudar mais as meninas no dever de casa, e não tenho tempo, mas o que supre muito isso é a minha secretária, ela larga o serviço de casa pra ajudar, isso eu peço pra ela, ela tem segundo grau, então ela tem condição de ajudar. Eu acho que tem um lado bom nisso, sabe? A gente ensina os filhos a ser mais independentes, a se virar sozinhos, sabe? A decidir as coisas, sabe? Porque vê que a mamãe não tem tempo (Bancária 11; funcionária de banco público; 45 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

A convivência entre mães e filhos era tida pelas bancárias como fundamental. Porém suas falas remetiam à afirmação de Oliveira (2003), de que a ênfase exagerada na vida profissional, em detrimento da vida privada, acaba voltando-se contra a própria sociedade, na medida em que, deixando em segundo plano a função educativa, os pais abrem espaço à deriva no destino de muitas crianças e jovens.

Outra dificuldade exposta pelas entrevistadas foi em relação ao desgaste físico e mental proporcionado pela atividade bancária, devido à grande cobrança, em termos de meta e de lidar com o público. Assim, quando chegavam em casa, tinham dificuldades para se dedicar às tarefas de mãe, esposa e domésticas no geral.

As dificuldades são muitas, eu acho assim, que trabalhar, ser mãe, do lar e esposa, eu pelo menos não estou dando conta! (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

Eu acho assim Lina, que o erro é meu! É, eu acho que eu não deveria, eu acho que nenhuma mulher deveria trabalhar 8 horas, para ser uma boa mãe, pelo menos na minha idade. Então, por exemplo, eu me acho uma boa funcionária e uma **péssima** mãe (Bancária 03; funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

O sentimento de “culpa” é nítido nas falas das entrevistadas, muitas vezes assumido pelas bancárias em face da questão de estarem “largando” ou secundarizando as tarefas e responsabilidades domésticas tradicionalmente a elas consignadas. Aliado a esse sentimento, elas ainda precisavam colocar em prática o “autocontrole” para mediar a situação do cansaço gerado pelo trabalho no banco e a energia que ainda tinha que ser gasta com as atividades familiares. A sobrecarga advinda da necessidade de administrar diferentes demandas e papéis faz com que muitos trabalhadores, principalmente mulheres, desenvolvam doenças ocupacionais, principalmente aquelas classificadas como Sofrimento Psíquico (VIEGAS, 2010).

Embora a carreira de bancária seja considerada por elas uma fonte importante de satisfação pessoal, o trabalho também pode ser uma fonte de estresse. O estresse ocupacional pode assumir uma gama de sintomas, como doenças físicas, aflição psicológica e uma baixa produtividade. As causas deste tipo de estresse costumam ser descritas principalmente em termos das exigências do cargo, mas as exigências do lar, e particularmente o problema de conciliar família e trabalho, também estão muito relacionados ao estresse ocupacional, em particular para as famílias em que os dois cônjuges trabalham (COOPER e LEWIS, 2000).

Ainda, segundo Viegas (2010), o trabalhador bancário vem lutando por diversos direitos que a categoria deveria gozar, mas que estão sendo postos de lado pelas instituições. Rotina de trabalho maçante, pressão por metas, chefia abusiva e autoritária, ambiente de trabalho em condições desfavoráveis e demissões em grande escala. Todavia, a cada ano, crescem mais os casos de Sofrimento Psíquico, doença que faz, muitas vezes, o bancário abrir mão da sua vida profissional, pois não consegue retornar ao ambiente de trabalho, mesmo após um longo período de tratamento.

Ah! Eu acho que é o cansaço né, que você trabalha muito com a mente, existe uma meta, cobrança muito grande. Então você chega em casa e está assim, esgotada. Se você não tiver uma força interior muito grande, você vai deitar, vai dormir, deixa os filhos pra lá..., mas agente tem que recuperar as forças né! (Bancária 02; funcionária de banco público; 42 anos; 2 filhos; 8 anos de carreira).

Outra coisa, função de banco, você trabalhar no banco, você fica tenso o dia todo. Então o ambiente de trabalho ele é tenso, e isso prejudica muito, porque a hora que você sai daqui, aqui você mantém a linha, chega em casa é que você vai...sabe, aí coitado de quem tá no meio do processo, sabe? Então isso aí, nossa, é uma dificuldade muito grande que eu tenho de controlar. Entendeu? Hora que eu chego em casa ter paciência, ter calma, entendeu? Por que aí você já está no último furo mesmo da coisa (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

O trabalho doméstico, culturalmente definido como uma responsabilidade da mulher, é dirigido para as atividades de consumo familiar, sendo um serviço pessoal para o qual cada mulher internaliza a ideologia de servir aos outros, maridos e filhos. O trabalho realizado para sua própria família é visto pela sociedade como uma situação natural, pois não tem remuneração e é condicionado por relações afetivas entre a mulher e os demais membros familiares. É um trabalho fora do mercado (MELLO, 1998). Com base nesses fatos analisados, não é difícil considerar que, mais uma vez, as bancárias mães são sobrecarregadas e possuem dificuldades para administrar as atividades domésticas com o trabalho remunerado, o que não se difere para outras mulheres-mães que trabalham em outros setores da economia.

4.5. Repercussões dos Programas de Responsabilidade Social para a Administração da Interface entre a Família e o Trabalho Remunerado

Nesta seção são analisados e discutidos os dados relacionados à percepção das bancárias acerca dos reflexos dos programas de responsabilidade social para a administração da interface entre a vida doméstica e o trabalho remunerado.

Quando interrogadas sobre quais as contribuições que os programas de responsabilidade social trouxeram para que elas conciliassem gestação e maternidade com o trabalho remunerado, foi constatado que sete (dentre elas, funcionárias dos bancos privado B e público B) desconheciam o programa de responsabilidade do seu banco, e, assim, não souberam responder à pergunta; três (sendo funcionárias do banco público B, público A e privado A) afirmaram que não houve apoio; e, duas (funcionárias do banco público B), consideraram que os programas trouxeram alguma contribuição.

De forma geral, as funcionárias não conheciam os programas. aquelas que diziam conhecer, não apresentaram segurança em responder, pois demoravam muito para elaborar uma resposta. Dentre as entrevistadas que desconheciam os programas, percebeu-se também um desconforto na resposta, pois não sabiam o que responder. Algumas vezes pediam esclarecimentos sobre os programas, outras pediam para que a pergunta fosse repetida, como forma de ganhar tempo para elaborar uma resposta que não estava formada, como se verifica nas falas que seguem:

O programa? Esse programa aí seria como assim? (pediu uma explicação sobre o programa) (após a explicação a entrevistada continuou) É eles divulgam muito uns panfletinhos sobre amamentação, panfletos internos

sobre dengue, sobre os cuidados, prevenção de câncer de mama, pelo menos uma vez por mês chega lá estes panfletos (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos; 12 anos de carreira).

Bom, aí que tá! Esse programa de responsabilidade social eu desconheço. Eu sabia dos direitos que eu tinha, do que eu posso, do que eu não posso, mas assim, eu não conheço esse programa, será que ele é muito novo? (Bancária 12; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Estou por fora deste programa, não sei do que você está falando! (Bancária 04; funcionária de banco público; 47 anos; 2 filhos; 21 anos de carreira).

Depois de esclarecimentos feitos pela pesquisadora, sobre o que eram os programas de responsabilidade social, as bancárias relataram que acreditavam que nas agências das capitais brasileiras ou de cidades com um número maior de habitantes, esses programas podiam funcionar, mas nas cidades do interior não eram divulgados nem implementados. Ainda consideraram que, em alguns casos, principalmente de bancos públicos, as instituições proporcionavam a todos os funcionários programas de qualidade de vida, onde eram programadas atividades, como por exemplo, massagens, ginástica laboral, programas com nutricionistas, entre outras atividades, que não eram direcionadas ao público interno feminino, muito menos às funcionárias que passam por gestação. Ainda de acordo com as entrevistadas, esses programas de qualidade de vida eram ofertados aos funcionários de forma gratuita e, outras vezes, cobrava-se uma taxa de participação.

Mesmo as instituições que proporcionavam tais atividades não eram prestigiadas com a participação das entrevistadas, que alegavam a falta de tempo para a prática das atividades, uma vez que eram, na maioria das vezes, oferecidas fora do horário de trabalho.

A gente tem um programa no Banco de qualidade de vida, que é direcionado no geral. A própria agência escolhe, tem uma verba, que a gente pode escolher o que se vai fazer com essa verba. Aí pode ser uma ginástica, uma massagem. Mas eu não participo (Bancária 06; funcionária de banco público; 32 anos; 2 filhos; 5 anos de carreira).

O quê que vem a ser o programa de responsabilidade social da minha empresa? (após a explicação) Existem os projetos, às vezes eu leio alguma coisa. Hoje em dia não leio mais, porque eu não tenho tempo. O trabalho que eu desenvolvo hoje não me dá tempo de me inteirar dessas coisas (Bancária 08; funcionária de banco público; 32 anos; 2 filhos; 9 anos de carreira).

Muitas vezes o próprio trabalho bancário, devido ao tempo dedicado ao atendimento ao público e juntamente com as cobranças de metas, não permite que o

funcionário se dedique a conhecer, se inteirar e mesmo participar de atividades que poderiam melhorar sua qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, na vida doméstica.

De acordo com Cooper e Lewis (2000), o excesso de tempo dedicado ao trabalho é tempo indisponível para atividades familiares, para cuidar dos filhos, para trabalhos domésticos e atividades de lazer com a família.

Ao institucionalizar o tempo de trabalho, também se institucionaliza o tempo de não trabalho, ou seja, aquele no qual o trabalhador estaria, hipoteticamente, disponível para realizar outras atividades diferentes daquelas em que ele trabalha. Desta forma, se cria um tipo de organização social na qual o trabalho é a principal referência de tempo usada pelo indivíduo na orientação de sua vida: tudo gira em torno do trabalho e dos intervalos de tempo entre o exercício do mesmo (BORGES DE OLIVEIRA, 2004).

Ainda de acordo com a mesma autora, ocorre que na sociedade do conhecimento, pressupõe-se que o trabalho é realizado pelas máquinas e o ser humano é libertado para outras possibilidades de ação e atuação. Pressupõe-se que há tempo suficiente para o lazer, para a ampliação do conhecimento, para a vida familiar, etc. No entanto, não é isso que se verifica na sociedade atual.

Mais uma vez foi detectado nas falas das entrevistadas que as instituições bancárias ofereciam o básico, ou seja, o que estava previsto em lei e que devia ser garantido à mulher em fase de gestação e maternidade. Porém, de acordo com as bancárias, em alguns casos, nem o que estava previsto em lei era cumprido da forma como devia ser.

(...) inclusive na época que eu fui caixa, todo caixa tem 10 minutos para sair do caixa e fazer os exercícios para não causar lesão por esforço repetitivo, e a gente não saía. Na primeira gravidez eu trabalhava **em pé**, em tempo integral, não ia ao banheiro, não bebia água, durante o tempo todo de atendimento ao público (Bancária 03; funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Ah ele me deu o básico. Tinha o plano de saúde, que é bom, é muito bom! Ele me deu o básico. Tratar a funcionária com diferença por ela estar grávida não! Eu era uma pessoa normal ali pra ele, ele não sabia se eu estava grávida ou não! A gente incha muito né, então vai ali dá um tempo, faz um exercício. Até a gente tem na lei. Você tem que de 1 em 1 hora se levantar e se exercitar. Lá não existe isso, ninguém nunca chegou e falou, lá não permite. Mas eu não posso reclamar também, eu fiz hidroterapia também, cobriu tudo, o parto, as consultas, tudo. Foi o básico, mas ainda bem que teve! (Bancária 10; funcionária de banco privado; 36 anos; 1 filho; 10 anos de carreira).

Outro aspecto interessante a ser analisado na última fala descrita é que, apesar de a entrevistada reclamar de não haver cumprimento da lei e de ter recebido apenas o básico, ela ainda agradecia o fato de ter tido este apoio básico. Ou seja, o fato de estar trabalhando, de ter uma atividade remunerada, mesmo não recebendo tudo que é do seu direito, era importante para a entrevistada. Assim percebe-se que o trabalho é a fonte de toda riqueza, fonte também de prazer e de realização humana. A categoria ontológica do marxismo permite entender que, ao realizar trabalho, o ser humano abandona a dependência para com a natureza e adentra na aventura do especificamente humano. Visto assim, o trabalho é produto do homem e ao mesmo tempo produtor do ser, da cultura e civilização humana. Trabalhar, então, tem o significado de garantir as condições objetivas e subjetivas para a manutenção e o desenvolvimento da existência do homem, o que só poderia trazer satisfação e prazer (BORGES DE OLIVEIRA, 2004).

Apesar da importância que o trabalho tinha para as entrevistadas, no sistema produtivo capitalista, ele deixa de possuir tais possibilidades e expectativas e se consolida, na verdade, como fonte de desprazer, causando tensão e sofrimento. Por outro lado, não trabalhar retira dos sujeitos a possibilidade de exercerem a cidadania, colocando-os à margem do contexto social (BORGES DE OLIVEIRA, 2004).

Com base nesses fatos analisados, não é difícil considerar que o desconhecimento dos programas bancários de responsabilidade social, que foi detectado na maioria das respostas, levou as entrevistadas a perceberem, de forma mais dolorosa e difícil, a questão de conciliar vida doméstica e trabalho remunerado, pois sendo assim, não tinham esclarecimentos e não cobravam seus direitos. Em muitos casos, nem visualizavam possibilidades de melhorar ou até mesmo facilitar sua situação dentro da empresa.

Quando questionadas em relação às vantagens para a funcionária mulher, em trabalhar em determinado banco, foram enumeradas diversas vantagens, como por exemplo: benefícios como plano de saúde; auxílio alimentação; auxílio babá ou creche, pois alguns bancos pagam este benefício até o filho mais novo ter 7 anos e, outros, 5 anos; realização pessoal e profissional; retorno financeiro; salário certo (sem atrasos); previdência privada e, no caso dos bancos públicos, estabilidade e a licença maternidade de 180 dias.

Neste ponto, identificou-se que as bancárias mães confirmaram as afirmações de Bruschini (2000) e Carloto (2002), pois acreditavam que o trabalho bancário resulta em vários pontos positivos, apesar de ser um trabalho desgastante física e mentalmente, por trabalhar sob pressão, com metas e cobranças. Assim, todas as vantagens relatadas denotaram a

preocupação que elas possuíam com o bem estar da família em termos econômicos e financeiros, além da realização pessoal e profissional da mulher. Porém são benefícios que não se diferem de outros setores, sendo previstos em lei, em grande parte.

Por outro lado, as bancárias que relataram um nível maior de sobrecarga, principalmente as que possuíam filhos pequenos ou três filhos, não conseguiram perceber nenhum benefício em trabalhar no banco, como mostram os relatos seguintes:

Não, eu não vejo nenhuma vantagem nisso não! A empresa trata todo mundo da mesma forma, não faz diferença pra ninguém (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

(...) na verdade, a gente ali é só um número né, então...se aquele número está surtindo resultado ele fica, se ele não está surtindo resultado ele vai embora (Bancária 01; funcionária de banco privado; 40 anos; 2 filhos; 12 anos de carreira).

O antagonismo presente nas falas demonstra que a interface trabalho-família ou trabalho-vida pessoal reflete em uma variedade de experiências, desafios, suportes e oportunidades que indivíduos e grupos vivenciam em suas culturas, havendo tanto aspectos negativos quanto positivos. Quanto ao lado negativo do trabalho-família e produtividade, pode-se elencar conflito entre trabalho e família, tensão entre os papéis, stress no trabalho e baixa performance, enquanto no lado positivo existe o reconhecimento do enriquecimento trabalho-família, aprendizagem, e efetiva performance nos papéis relacionados ao trabalho e à família (WHITEHEAD et al., 2008).

Por fim, quando abordadas sobre as sugestões de melhoria para os programas de responsabilidade social de seus bancos, foi identificada uma dificuldade em sugerir tais melhorias. Essa dificuldade talvez tenha surgido em função do pouco conhecimento que possuíam sobre os programas de responsabilidade social de seus bancos. As sugestões apontadas foram: ampliação do auxílio creche para mulheres que tenham filhos de até 10 anos; maior flexibilidade do horário, pois elas tinham necessidade de estar em casa no horário de almoço; implantação de creches nas próprias agências; maior valorização da funcionária mãe, pois entendiam que eram funcionárias com necessidades especiais, requerendo mais atenção e apoio para que pudessem exercer de forma eficiente tanto a sua profissão de bancária, como os seus diversos papéis, de mãe, esposa e dona de casa.

Eu acho que em termos de banco, o nosso horário de trabalho teria que ser flexível, entendeu? Por exemplo, se eu trabalhasse..., são 6 horas, se eu tivesse condições de trabalhar 3 horas de manhã, 3 horas vespertino. Então isso aí facilita, porque dá pra conciliar as coisas. Agora o nosso horário que agente trabalha aqui na nossa região, ele é muito puxado, porque eu começo às 10 horas, eu não tenho horário de almoço, é direto, então eu saio de casa às 10 horas da manhã e eu vou ver os meus filhos, saber se eles foram de uniforme, se levaram o lanche, ou se tá tudo bem, a hora que eu chego em casa. Não adianta ligar, pra ligar você fica mais desorientada, eles falam: “Mãe, tá acontecendo isso...”. aí é pior (Bancária 05; funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 20 anos de carreira).

(...) acho que é a valorização mesmo né, das mães, é...assim, no meu banco, como eu já disse a gente sempre trabalhou com pessoas bem humanas, mas a maioria dos bancos não existe isso! Eu já trabalhei em outros bancos e não existe isso, é mesmo valorizar e entender né, que a funcionária mãe, é diferente de um outro funcionário (Bancária 02; funcionária de banco público; 42 anos; 2 filhos; 8 anos de carreira).

O desejo de poder usufruir maior tempo para a vida privada e para o convívio em família, sem perder o direito ao trabalho, tem sido demandado por um contingente crescente de mulheres insatisfeitas com o alto preço pago pela satisfação profissional. Além disso, o comportamento mais comum tem sido a busca de alternativas que permitam às mulheres trabalhar sem comprometer principalmente a qualidade da relação com os filhos, (PEREIRA, 2005).

Nessa perspectiva, a responsabilidade social das empresas ultrapassa a geração de empregos, o pagamento de impostos, a implementação de ações filantrópicas isoladas e, muitas vezes, paliativas, mas ainda assim importantes em uma sociedade profundamente marcada pela desigualdade e que muitas vezes privilegia o capital em detrimento da dignidade humana (PASSADOR, 2002), o que não vinha sendo, minimamente, cumprido pelos bancos no tocante ao público feminino.

Isso posto, verifica-se o que foi analisado por Drago (2007) no tocante às duas lacunas que os trabalhadores vivenciam na atualidade, que são de cuidado e de gênero. Em relação à diferença de cuidado, as mulheres não possuíam os cuidados necessários para seus filhos que deveriam ter sido providos pelos bancos, como sala para amamentação, creches, dentre outros. Em relação à de gênero, verificou-se que as mulheres-mães vivenciaram problemas para obterem sucesso em suas carreiras profissionais, bem como discriminações em seu local de trabalho. Reduzir ou eliminar estas diferenças beneficia não apenas o empregado mas, também, o empregador, pois este terá um funcionário mais tranquilo e satisfeito, o que influenciará em sua produtividade e, conseqüentemente, no crescimento da empresa.

5 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo, apesar de restrito a uma pequena amostra de bancárias residentes em três cidades do interior do Estado de Minas Gerais, e, portanto, não passível de generalizações, apresenta motes para outras pesquisas.

Primeiramente, é interessante salientar o fato de que teoria e prática muitas vezes, não caminham conjuntamente e que a teoria pode não levar em consideração determinadas especificidades. Os programas de responsabilidade social dos bancos, tanto públicos quanto privados, particularmente aqueles direcionados aos funcionários, eram abrangentes e, portanto, desconsideravam especificidades, como, por exemplo, questões relacionadas ao segmento feminino, que foi o foco deste estudo. Sendo assim, os problemas pessoais, familiares e laborais enfrentados pelas mulheres poderiam ter sido minimizados ou mesmo solucionados se existissem programas que atendessem às suas demandas particulares.

Ainda em relação aos programas, faz-se aqui necessário reforçar que para a realização dessa pesquisa, houve uma grande dificuldade em adquirir informações, dados e revelações a respeito especificamente do segmento feminino nos bancos, pois em nenhum momento foram relatadas, nem mesmo em material impresso divulgado pelos próprios bancos. Outra dificuldade encontrada foi em relação aos gerentes, pois na maioria dos casos e de forma mais acentuada nos bancos privados, eles não possuíam informações, materiais e nem interesse em expor sobre o assunto.

Assim, em função dos dados obtidos através das pesquisas relacionadas aos programas e das entrevistas com as bancárias, foi perceptível que os bancos possuíam um grande interesse em divulgar e executar ações de responsabilidade social relacionadas ao meio ambiente e programas sociais, atividades que são diretamente ligadas ao público externo.

Noutro sentido, as práticas dos bancos pesquisados relacionadas ao funcionário – público interno feminino e masculino – eram referenciadas pelos bancos no sentido do respeito e valorização do ser humano, investimentos para a melhoria da qualidade de vida do empregado, segurança e qualidade no trabalho, repulsão por preconceitos e discriminações de forma geral, inclusive de gênero, aprimoramento e capacitação profissional e educacional. Porém não são levadas em consideração as necessidades da funcionária mãe, que devido ao tempo dedicado ao trabalho bancário - atendimento ao público, juntamente com as cobranças de metas – e a dupla ou mesmo tripla jornada, não permitem que a funcionária se dedique a

conhecer e a participar dessas atividades que poderiam melhorar sua qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, na vida doméstica.

Percebeu-se ainda que as bancárias entrevistadas possuíam em média 2 filhos, mantendo um relacionamento estável através do casamento, com uma renda pessoal de 3,2 salários mínimos em média e estavam entre a faixa etária de 40,4 anos, denotando assim, condições financeira e social favoráveis para o exercício da maternidade. A presença de filhos pequenos – idade inferior a 4 anos – foi considerável, pois foi constatada em cinco das entrevistadas, o que denotou através dos depoimentos uma maior dificuldade na dedicação às atividades remuneradas.

Embora as funcionárias tenham relatado apoio dos bancos durante o período de gestação e maternidade, na verdade este apoio está previsto em lei. Em outras palavras, os programas de responsabilidade social não apoiavam as mulheres durante este período de suas vidas. Assim, embora tenham demonstrado um “desconhecimento” dos programas, na verdade estes programas não existiam, e as mulheres, talvez por medo de perderem o emprego ou para não sofrerem discriminação, não se atentaram para este fato.

A presença de empregadas domésticas ou mesmo a ajuda de parentes, incluindo, neste contexto, a do cônjuge, liberava as mulheres para a execução do trabalho remunerado restrito à jornada de trabalho que tinham que cumprir. Por outro lado, estas mulheres não tinham tempo pessoal e seu lazer estava reservado às atividades com as crianças. Não podiam, ainda, estender seu período de trabalho, o que as prejudicava em termos de progressão na carreira.

Em relação ao trabalho no banco, implicações e mudanças devido à maternidade, foram identificadas pelas mulheres, como: o aumento de preocupações, insegurança, falta de tempo e um maior desgaste físico e mental. Além disso, a presença de marido e filhos as restringia, ainda, a almejar postos de trabalho mais avançados, o que significava, muitas vezes, abdicar de promoções e cargos de chefia, o que é uma construção sociocultural, visto que os homens que também atuam no segmento bancário se realizam neste sentido.

Assim, sugere-se aos programas de responsabilidade social, no que tange à mulher e à família, programas relacionados à “gestão do tempo”, maior flexibilidade de horários, salas para amamentação, creches e um maior respeito e valorização da funcionária mãe, que exerce um importante papel na sociedade, pois através da educação dos filhos contribuiu para a formação de uma sociedade melhor.

É importante salientar que, embora tivessem dificuldades para conciliar os diferentes papéis e demandas, as mulheres se sentiam realizadas com o exercício da

maternidade. Porém, sua rotina de trabalho remunerado, o cansaço advindo da necessidade de realizar a dupla jornada de trabalho e o estresse devido à insegurança por ser uma mulher-esposa-mãe faziam com que estas mulheres favorecessem o lado do trabalho remunerado em detrimento do pessoal e familiar. Porém, é importante ressaltar que, embora o conflito entre os dois lados da vida exista, tal conflito é inevitável, especialmente para mulheres, que são esperadas, culturalmente, de se adequarem a três normas: à da maternidade, à de trabalhadora ideal, e à de esposa ideal.

Em suma, o que se observa é que as instituições bancárias pesquisadas ainda não possuem programas de responsabilidade social voltados para o segmento feminino, oferecem o básico, ou seja, o que está previsto em lei, os benefícios que porventura o banco pratica são para todos os funcionários, sem distinção de gênero, sem focar as necessidades da funcionária mãe.

Porém, mesmo em condições de um ambiente de trabalho desgastante e a dificuldade em administrar a interface entre as atividades domésticas e o trabalho remunerado, em alguns momentos, as bancárias percebiam o trabalho como fonte de riqueza, prazer e realização humana, e percebiam vantagens em trabalhar em uma instituição financeira, pois mesmo não tendo o que elas consideravam como “ideal”, conseguiam benefícios que atendiam ao bem estar da família.

Assim, este trabalho evidenciou o que outras pesquisas já detectaram: que o trabalho pode influenciar na vida familiar e que a vida familiar pode influenciar no trabalho. Mas, o que é mais comum? Embora muitos estudos mostrem que o trabalho exerce mais influência na vida familiar, outros discutem que as necessidades familiares interferem no trabalho. Porém, para os estudiosos da família, o mais importante não deve ser entender como as necessidades familiares interferem com a performance no trabalho e, sim, como o trabalho torna difícil o atendimento das demandas familiares.

Como sugestão para outros estudos, faz-se importante ampliar o tamanho da amostra e estudar outras realidades, como, por exemplo, bancárias de agências localizadas em cidades de maior porte. É interessante, ainda, o desenvolvimento de estudos que tratem da percepção dos bancários em relação à presença de mulheres nos bancos, pois as mulheres entrevistadas indicaram sofrer discriminação no local de trabalho. Dessa forma, sugere-se a realização de novas pesquisas acerca da temática em questão.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, M.; COLTRANE, S. **Housework** Disponível em: <<http://family.jrank.org/pages/814/Housework>>. Acesso em: 12 Jul. 2010.
- ALMEIDA, P. P. de. A servicialização do trabalho: perspectivas e tendências. **Sociologia**, n.44, p83-107, jan. 2004.
- ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. **Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada**. Bauru: Edusc, 2007.
- ARAÚJO, C.; SCALON, C. Gênero e a distância entre a intenção e o gesto. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, out. 2006. v.21, n.62, p. 45-68. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 22 Fev. 2011.
- _____. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- ARIÈS, P. **História social da criança e da família**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- ASSAF NETO, A. **Mercado Financeiro**. São Paulo: Atlas, 2001.
- BADINTER, E. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.
- BARBOSA, P. Z.; COUTINHO, M. L. R. Maternidade: Novas possibilidades, antigas visões. **Psic. Clin.**, Rio de Janeiro, v.19, n.1, p.163-185, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/>>. Acesso em: 27 Fev. 2011.
- BARNETT, R.; RIVERS, C. **She works/he works: how two income families are happy, healthy, and thriving**. USA: Harvard University Press. 1998.
- BASTANI, R.; HANSEN, I.; PEDROSO, E. **Retrato da mulher bancária: trabalho, família e cidadania**. Porto Alegre: FEEB- RS, 1990.
- BORGES DE OLIVEIRA, C. Sobre lazer, tempo e trabalho na sociedade de consumo. **Conexões**, v.2, n.1, 2004. Disponível em: <<http://www.facape.br/ruth/adm-filosofia/>>. Acesso em: 02 Fev. 2011.
- BRASIL. Senado Federal. **Licença maternidade 180 dias**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/>>. Acesso em: 23 Fev. 2011.
- BRUSCHINI, C.. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, M. I. B. da (org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP/NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Ed. 34, 2000.
- _____. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. In: **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ, nº especial, 1994.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; UNBEHAUM, S. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: **Fundo de desenvolvimento das nações unidas para a mulher. O Progresso das mulheres no Brasil**. Brasília: Fundação Ford; Cepia, 2006. p. 60-93.

CARLOTO, C. M. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. **Serviço Social em Revista**, v. 4., n.2, 2002.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Ed. Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

COOPER, G. L.; LEWIS, S. **E agora, trabalho ou família?** pais e mães que trabalham fora aprendem como enfrentar as sobrecargas profissionais e familiares do dia-a-dia. São Paulo: Editora Tâmis, 2000.

DA MATTA, R. **A casa e a rua: espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1991.

DAINEZE, M. do A. Códigos de ética empresarial e as relações da organização com seus públicos In: **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades – Volume III**. São Paulo: Peirópolis, 2004. p.75-117.

DE MASI, D. (Coord). **A Sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Senac, 1999.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **As mulheres nos bancos. Estudos e Pesquisas**. São Paulo, Mar 2005. Ano I, n.7.

_____. **Mulher no trabalho**. São Paulo, Mai 1997. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/es2mai97.xml>>. Acesso em: 25 Mai. 2010.

DRAGO, R. W. **Striking a balance: work, family, life**. Boston, MA: Economic Affairs Bureau, Inc., 2007.

DUPAS, G. A lógica da economia global e a exclusão social. **Revista Estudos Avançados**. São Paulo, v.12, n.34, p.121- 159, set./out.,1998.

FEDATO, M. C. L. **Responsabilidade social corporativa: benefício social ou vantagem competitiva?** São Paulo: Universidade de São Paulo, 2005. (Dissertação de mestrado em Administração).

GALBRAITH, J. K. **O novo Estado industrial**. São Paulo: Abril Cultura, 1982.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GÓIS, J. B. H.; DURATE, F. J. M. **Diversidade cultural e responsabilidade social: a**

questão de gênero no setor bancário. Disponível em: <<http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/>>. Acesso em 30 Mar. 2010.

GOLDSTEIN, I. S. **Responsabilidade social**: das grandes corporações ao terceiro setor. São Paulo: Ática, 2007.

IBGE. Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat>>. Acesso em: 17 Mar. 2010.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial**. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 12 Abr. 2010.

_____. **Manual de elaboração de balanço social 2005**. Disponível em: <www.ethos.org.br>. Acesso em 20 Mar. 2010.

_____. **O que é RSE**. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 23 Set. 2009.

LIMA, M. E. B. de. A dimensão do trabalho e da cidadania das mulheres no mercado globalizado. In: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M. de; LIMA, M. E. B. de; VERA, S. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

LOURENÇO, A. G.; SCHRODER, D. de S. **Vale investir em responsabilidade social empresarial? stakeholders, ganhos e perdas**. Instituto Ethos de Responsabilidade Social. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 11 Abr. 2010.

MAANEN, J. V. Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface. **Administrative Science Quarterly**, v.24, n.4, Dec 1979.

MARTINELLI, A. C. Empresa cidadã: uma visão inovadora para uma ação transformadora. **Integração – a revista eletrônica do terceiro setor**, set. 2000. Disponível em: <<http://www.integração.fgvsp/3/administ.html>>. Acesso em: 24 Fev. 2010.

MELO, H. P. de. **O serviço doméstico remunerado no Brasil**: de criadas a trabalhadoras. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para Discussão, n. 565).

MODENESI GOMES, K. N. Responsabilidade social nas empresas: uma nova postura empresarial – O caso CST In: **Responsabilidade social das empresas**: a contribuição das universidades – Volume III. São Paulo: Peirópolis, 2004, p.34-73.

NOGUEIRA, C. M. **A Feminização no mundo do trabalho**: entre a emancipação e a precarização. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, R. D. de. **Reengenharia do tempo**. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo – 1919- 1984** – adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo . Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1985.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho e família**: rumo

a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília, 2009.

PASSADOR, C. S. **A responsabilidade social no Brasil:** uma questão em andamento. In: **VII Congresso Internacional dela CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**, Lisboa, Portugal 8-11 Oct, 2002.

PEREIRA, E. T. **As faces de Pandora:** a mulher na família, no trabalho e no lazer. Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, 2005. (Tese de doutorado em Educação Física).

PETERSEN, A. T. **Trabalhando no banco:** trajetória das mulheres Gaúchas Desde 1920. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 1999. (Tese de Doutorado em História do Brasil).

PICANÇO, F. S. Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e a vida familiar. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 149-172.

PINHEIRO, Z. A. C.. **O gênero da casa:** vivências masculinas no espaço doméstico. Viçosa, MG: Universidade Federal de Viçosa, 2009. (Dissertação de Mestrado em Economia Doméstica).

POMPERMAYER, M. M.; TEIXEIRA, K. M. D.; LORETO, M. das D. S. de. Os investimentos em programas de responsabilidade social corporativa no Estado de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Economia Doméstica – Oikos**, v.16, n.3, p. 23-41, 2005.

RIBEIRO, C. A. C. Classe e gênero no Brasil contemporâneo: mobilidade social, casamento e divisão do trabalho doméstico. ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

SANTOS, E. M. **Feminismo em movimento, reflexos na luta das bancárias**. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/content/view/2726/170/>>. Acesso em: 13 Abr. 2010.

SARAIVA, F. C. **Serviços gerais e trabalho doméstico:** a participação masculina. Viçosa: UFV, 2000.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BH E REGIÃO. **Mulher bancária – igualdade de oportunidades**. Disponível em: <<http://extranet.bancariosbh.org.br/novosite/>>. Acesso em: 12 Abr. 2010.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO. **Convenção coletiva de trabalho 2010/2011**. Disponível em: <<http://www.spbancarios.com.br/direitos.asp>> Acesso em: 25 Fev. 2011.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA. **Direitos da mulher trabalhadora na gravidez, no pós-parto e durante o aleitamento materno**. Disponível em: <<http://www.sbp.com.br>>. Acesso em 25 Fev. 2011.

SORJ, B.; FONTES, A.; [MACHADO, D. C.](#) Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa** (Fundação Carlos Chagas), v. 37, p. 573-594, 2007.

SUCUPIRA, J. **A responsabilidade social das empresas.** Disponível em: <www.balançosocial.org.br/cgi|cgilua.exe/sys/start.htm?infoid&SID=>>. Acesso em: 19 Abr. 2011.

TEIXEIRA, K. M. D. **A administração de recursos na família:** Quem? Como? Por quê? Pra quê? Viçosa, MG: Editora UFV, 2005.

TENÓRIO, F. G. **Responsabilidade social empresarial.** Teoria e prática. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

TOFFLER, A. **A empresa flexível.** Rio de Janeiro: Record, 1995.

VIEGAS, A. C. B. **A mulher bancária:** doenças ocupacionais, profissão e família. Disponível em: <<http://sindbancarios.locaweb.com.br>>. Acesso em 23 Nov. 2010.

WHITEHEAD, D. L.; KORABIK, K.; LERO, D. Work-family integration: Introduction and overview (pp. 3-11). In: K. Korabik; D. S. Lero; D. L. Whitehead. Handbook of work-family integration: **Research, theory, and best practices.** San Diego, CA: Elsevier, 2008.

APÊNDICE A - Roteiro da Entrevista Com as Bancárias.

1.Nome: _____

2.Qual é a sua idade?

3.Qual o seu grau de escolaridade?

4.Em qual Instituição Financeira trabalha e há quanto tempo?

5.Qual a sua ocupação / função nesta Instituição?

6.Renda pessoal (em salários mínimos):

1 a 2

2 a 3

3 a 5

5 a 10

Mais de 10

7.Qual é o estado civil?

8.Ocupação do cônjuge?

9. Quantos filhos possui?

10 Qual o sexo e a idade deles?

11. Quantas pessoas residem em sua casa? Quem são (parentesco)?

12. Renda da família (em salários mínimos):

- 1 a 2
- 2 a 3
- 3 a 5

- 5 a 10
- 10 a 20
- Mais que 20

13. Você conta com a ajuda de terceiros para cuidar dos filhos? Quem, como?

14. Em casa, como são divididas as tarefas e responsabilidades em relação aos cuidados com os filhos?

15. E em relação às atividades domésticas, como são distribuídas?

16. O que mudou em sua vida pessoal com a maternidade?

17. E no cotidiano de sua família?

18. E no trabalho, quais foram as implicações e mudanças com a maternidade?

19. Você obteve apoio de sua família durante a sua gestação? Explique.

20. E de sua empresa? Explique.

21. Em algum momento você sentiu discriminação no seu local de trabalho por estar grávida ou ser mãe? Explique.

22. Você obteve os direitos básicos garantidos por lei e contidos na Constituição Federal?

Licença maternidade:

- 120 dias
 180 dias
 Menos de 120 dias (especificar quantos _____)

Recebimento integral de salário:

- sim não

Dispensa para consultas médicas e demais exames durante a gestação:

- Sim
 Não
 Parcialmente

Liberação para a amamentação:

- Sim
 Não
 Não se aplica

Se sim, como foi a liberação? _____

23. Você acredita que o programa de responsabilidade social de sua empresa, trouxe contribuições para que você tivesse uma boa gestação e maternidade? Explique como.

24.Sua empresa lhe proporciona outras atividades ou recursos que ajudaram no seu bem-estar durante a sua gravidez e no exercício pleno da maternidade?

25.Quais são as dificuldades encontradas hoje, entre a administração das atividades familiares e domésticas e o trabalho remunerado?

26.Quais são as vantagens em trabalhar nesta instituição, em relação ao apoio de seu banco para você, que é mulher e funcionária?

27.Quais são as suas sugestões de melhoria para o Programa de Responsabilidade Social de sua empresa, em relação à situação das funcionárias em conciliar família e trabalho remunerado?
