

MATERNIDADE E TRABALHO: PERCEPÇÕES DE BANCÁRIAS¹

MOTHERHOOD AND WORK: PERCEPTION OF WOMAN BANK CLERKS

Lina Maria Soares²

Karla Maria Damiano Teixeira³

Maria das Dores Saraiva de Loreto⁴

Eveline Torres Pereira⁵

1. RESUMO

Este estudo buscou analisar a percepção de bancárias-mães sobre a administração da interface entre a família e o trabalho remunerado de acordo com os programas de responsabilidade social implementados pelos bancos. A amostra consistiu de 12 funcionárias que estavam passando por períodos de gestação, ou que já possuíam filhos a partir do ano 2000, e eram funcionárias de bancos públicos e privados das cidades de Arcos, Formiga e Piumhi. A coleta de dados foi realizada através da pesquisa documental e entrevista fundamentada em um roteiro semi-estruturado. Os resultados mostraram que os programas eram abrangentes e desconsideravam especificidades, como questões relacionadas ao segmento feminino. Embora as funcionárias tenham relatado apoio dos bancos durante o período de gestação e maternidade, este apoio já estava previsto em lei. A dificuldade em administrar as diferentes demandas e papéis comprometeu a performance no trabalho e a qualidade de vida familiar.

Palavras-chave: Responsabilidade social corporativa. Interface família-trabalho remunerado. Qualidade de vida.

¹ Este artigo é parte da dissertação de mestrado da primeira autora, intitulada “Percepção das Bancárias sobre a Repercussão dos Programas de Responsabilidade Social para a Vida Doméstica” do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, MG, Brasil.

² Mestre em Economia Doméstica e Professora do Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Bambuí/MG, Bambuí, MG, Brasil (lina.soares@ifmg.edu.br).

³ PhD em Ecologia Humana pela Michigan State University, Estados Unidos e Professora Adjunta do Departamento de Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil (kdamiano@ufv.br).

⁴ Pós-Doutora em Família e Meio Ambiente pela UG/Canadá e Profa. Associada do Departamento de Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Brasil (mdora@ufv.br).

⁵ Doutora em Educação Física pela Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro e Profa. Adjunta do Departamento de Educação Física da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Brasil (etorres@ufv.br).

2. ABSTRACT

This study aimed to analyze the perception of mothers working in a bank regarding the management of the work-family interface according to the social responsibility programs implemented by the banks. The sample was composed by 12 workers who were pregnant or had children from 2000 on. They worked in public and private banks in the cities of Arcos, Formiga and Piumhi. The data were collected through documents and semi-structured interviews. The results indicated that the programs were comprehensive and, as so, did not consider specific women's needs. Although women related support during pregnancy and motherhood, this support were considered by federal Law. The difficulty in managing different demands and roles interfered on work performance and family quality of life.

Keywords: Corporate social responsibility. Family-work interface. Quality of life.

3. INTRODUÇÃO

Programas de responsabilidade social corporativa⁶ direcionados aos funcionários podem ser estratégias que permitam 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 em relação às relações de gênero.

⁶ 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.

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, percebido a partir de possibilidades de ganhos e de realização pessoal no 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 continuam sendo, em grande medida, um assunto privado (SORJ *et al.*, 2007).

Nos últimos anos, 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.

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 relação 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 (ARAÚJO *et al.*, 2007).

No Brasil, especialmente a partir do ano de 2000, a participação de agentes privados em questões públicas tem sido mais amplamente discutida e as empresas já começaram a encontrar formas de disseminar a cidadania empresarial. Nesse contexto, um segmento econômico muitas vezes estigmatizado – os bancos – tem se destacado no campo da responsabilidade social corporativa.

Com maior qualificação e maior nível de escolaridade, as mulheres passam a ocupar mais espaços nos bancos. Porém, essa participação está reduzida a um papel

secundário, quando estas ocupam postos intermediários e realizam trabalhos repetitivos, limitando seus espaços na hierarquia e remuneração dos bancos (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. Além de receberem uma remuneração que não condiz com seu 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 a realidade apresentada, o presente trabalho parte do pressuposto de 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.

Considera-se que esta pesquisa poderá contribuir com o aprofundamento dos 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, no sentido de adaptar ou melhorar as ações de responsabilidade social, principalmente relacionadas às funcionárias com filhos.

4. PARTICIPAÇÃO FEMININA NO TRABALHO REMUNERADO: MUDANÇAS PESSOAIS E FAMILIARES

Os anos de 1970, paralelamente ao processo de reestruturação produtiva, foram, sem dúvida alguma, 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, é nessa década que o combate à opressão contra a mulher torna-se mais acentuado, pois era preciso, mais do que nunca, lutar pela sua emancipação econômica e social e 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 a mulher, ao menos parcialmente, 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.

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 pela igualdade entre os gêneros, como também pelo crescente peso específico das mulheres no mercado de trabalho, fenômeno que é 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, sejam mais adequadas às aptidões e características femininas.

Além das mudanças no mercado de trabalho, outras transformações estão 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 uma vasta diversidade de configurações. Ainda, deve-se considerar, neste contexto, a redução do número de filhos e o aumento da presença de idosos nas famílias (SORJ, 2007).

Entretanto, 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, 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.

Em relação à maternidade e trabalho remunerado, a presença de filhos pequenos é o que mais dificulta a atividade produtiva feminina (BRUSCHINI *et al.*, 2006).

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).

Com base nesses fatos, 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.

O desejo de poder usufruir de maior tempo para a vida privada e para o convívio em família, sem perder o direito ao trabalho, tem sido uma bandeira empunhada por um contingente crescente de mulheres insatisfeitas com o alto preço pago pela satisfação profissional (PEREIRA, 2005). Programas de responsabilidade social corporativos que atendam aos funcionários e suas famílias podem, assim, ajudar na busca pelo equilíbrio entre as demandas do trabalho e as da família.

5. METODOLOGIA

A pesquisa que originou este artigo foi realizada com funcionárias de bancos da rede pública e privada, das cidades de Arcos, Formiga e Piumhi, localizadas na região oeste do estado de Minas Gerais. Estas cidades foram definidas devido à residência da pesquisadora ser na cidade de Piumhi e as respectivas 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. 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.

A população estudada foi formada por 12 mulheres, funcionárias de bancos das redes pública e privada das cidades de Arcos, Formiga e Piumhi, que estavam passando por períodos de gestação ou que já possuíam filhos a partir do ano de 2000 e que, dadas essas condições, precisavam conciliar as atividades remuneradas com as atividades domésticas.

O ano de 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 desta data e, também, por ser este ano a data mais antiga da implantação das ações sociais nos bancos pesquisados.

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa documental e entrevista fundamentada em um roteiro semi-estruturado. A pesquisa documental teve como finalidade caracterizar os programas de responsabilidade social corporativa dos bancos em questão. A entrevista, por sua vez, buscou analisar as percepções das bancárias sobre os programas e suas repercussões na administração família e trabalho.

Para a análise dos dados quantitativos, utilizou-se estatística descritiva, sendo que os dados qualitativos foram analisados 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, trabalhados em uma análise interpretativa simples.

6. RESULTADOS

6.1. Os Programas de Responsabilidade Social Bancários

A grande maioria das instituições financeiras possuía um foco na realização de atividades que beneficiassem o meio ambiente e o social. Porém, questões pertinentes ao público interno e, principalmente, ao segmento feminino, eram minimamente colocadas ou não faziam parte do planejamento.

Em relação ao programa de responsabilidade do banco público A, a valorização do ser humano era colocada como um objetivo para a instituição, sendo que a repulsa por preconceitos e discriminações de gênero, orientação sexual, etnia e raça ou credo também faziam parte da carta de princípios socioambientais do banco.

A referida instituição buscava ainda se comprometer com a qualidade de vida, aprimoramento profissional e satisfação de seus funcionários, através de condições favoráveis de segurança e qualidade no ambiente de trabalho. Para fazer com que estes compromissos fossem cumpridos, eram oferecidos aos funcionários programas de

qualidade de vida, assistência e, incentivo à capacitação e ao aprimoramento profissional.

Já o programa do banco público B propunha-se a buscar a melhoria das relações com os seus diversos públicos e com a qualidade de vida da sociedade brasileira. Tinha também como premissa a valorização do ser humano e o respeito ao meio ambiente. Priorizava, em seu quadro de funcionários, a riqueza da diversidade humana brasileira e, em 2009, possuía 46% de sua equipe formada por mulheres. A instituição considerava-se referência em equidade de gênero.

O banco público B considerava ainda que possuía uma política de gestão de pessoas baseada no diálogo e estímulo permanentes, visando ao pleno aproveitamento do potencial dos funcionários, principalmente através de programas de educação e capacitação.

Além destes programas, o programa de qualidade de vida buscava estreitar a correlação entre saúde, bem-estar e produtividade. Previa, ainda, salas de repouso, o que caracterizava um importante avanço, pois atendiam à necessidade de cumprimento da norma legal, que previa pausas de dez minutos a cada 50 minutos de serviço para todos os funcionários que exerciam atividade de entrada de dados.

O banco privado A possuía como propósito de ações socialmente responsáveis, focadas no público interno, principalmente: respeitar a diversidade e dignidade do ser humano, não admitindo a prática de atos discriminatórios de qualquer natureza; assegurar o bom relacionamento entre todos os funcionários e manter ambiente de trabalho saudável e seguro e contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, oferecendo condições para o equilíbrio entre trabalho, saúde e família.

Os funcionários deviam receber, desde o seu ingresso, informações e orientações sobre saúde e qualidade de vida. Muitos dos temas eram abordados em campanhas internas realizadas mensalmente, por meio de uma revista. O banco defendia que possuía um conjunto de benefícios para os funcionários maior do que o previsto na Convenção Coletiva dos bancários.

Por fim, o banco privado B enfatizava o seu compromisso com o respeito aos direitos humanos, à responsabilidade socioambiental e à conduta ética. Sendo assim, o banco objetivava valorizar e incentivar a diversidade, além de promover um ambiente

com perspectivas reais de crescimento profissional e pessoal, além de programas específicos de qualidade de vida que eram ofertados aos funcionários.

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 propiciava às mulheres oportunidades 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 e às condições de trabalho, entre outros. Noutro sentido e, de acordo com a visão desta pesquisa, percebe-se que tais obras, principalmente as relacionadas à maternidade, ainda não faziam parte das ações dos bancos pesquisados.

O que se verifica na descrição dos programas é que as propostas eram recentes, pois 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, ficaram como intermediários no processo de implantação, datando, respectivamente, dos anos de 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 onde houve maior dificuldade de localização e identificação de material escrito que descrevesse suas ações com o público interno e, principalmente, com o segmento feminino.

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

Inicialmente, as mulheres participantes da pesquisa foram questionadas a respeito do apoio recebido do banco durante a gestação. Sete participantes consideraram que obtiveram apoio integral; três delas não se sentiram apoiadas pelo banco e duas acreditavam que tiveram um apoio parcial da instituição. É interessante observar que seis das bancárias que obtiveram apoio da empresa durante a gestação eram funcionárias do banco público B e uma, do banco público A. No entanto, as três que afirmaram não ter recebido apoio, também eram funcionárias da mesma agência do

banco público B. A percepção diferenciada quanto ao apoio recebido pode ser explicada por vivências diferentes durante o período de gestação e exercícios de cargos diferenciados. As três funcionárias que afirmaram não ter recebido apoio tiveram problemas relacionados à gestação e também exerciam funções que exigiam esforço físico.

Noutro sentido, os bancos privados – B e A – 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. Porém, 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 a fim de não vivenciarem situações de atrito com os chefes, uma vez que os bancos são privados.

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, duas funcionárias de bancos públicos, sendo uma do banco A e a outra do banco B, usufruíram de 180 dias de licença maternidade, enquanto que as demais usufruíram de 120 dias, pois o nascimento dos filhos foi anterior a aprovação da Lei n. 11.770⁷. Assim, dez das bancárias, que tiveram filhos anteriormente à lei, usufruíram o direito à licença maternidade ainda nos moldes da Lei N° 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, uma entrevistada do banco privado A, não usufruiu de forma legal do benefício. Segundo a Sociedade Brasileira de Pediatria

⁷ 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 N° 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.

(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 podem optar por sair 1 hora mais cedo do trabalho.

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 das funcionárias para consultas médicas e demais exames durante a gestação, pois foi detectado que uma das entrevistadas – funcionária de um banco privado – não foi dispensada para consultas e demais exames durante a gravidez, enquanto que 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 era proporcionado pelo banco público B e a todos os funcionários, fossem eles homens ou mulheres. As demais obtiveram a liberação normalmente.

Observa-se, pois, que houve um conflito entre as necessidades das funcionárias, os ideais do trabalho e as realidades vivenciadas. A lei é a garantia de que as necessidades das funcionárias-mães sejam atendidas, sendo que os programas de responsabilidade social, na prática, não estendem os direitos destas mulheres e nem facilitam a situação de administrar seus papéis de mãe, mulher e trabalhadora.

6.3. Maternidade e Trabalho: O papel dos Programas de Responsabilidade Social?

De importância para o estudo foi entender se os programas de responsabilidade social dos bancos facilitavam a administração das vidas doméstica e laboral. Neste sentido, quando interrogadas sobre as contribuições que os programas de responsabilidade social trouxeram para que elas conciliassem gestação e maternidade com o trabalho remunerado, foi constatado que sete funcionárias (banco privado B e banco público B) desconheciam o programa de responsabilidade do seu banco e, assim,

não souberam responder à pergunta; três (banco público B, público A e privado A) afirmaram que não houve apoio; e, duas (banco público B), consideraram que os programas trouxeram alguma contribuição.

Dentre as entrevistadas que desconheciam os programas, percebeu-se um desconforto na resposta, pois não sabiam o que responder, pediram esclarecimentos sobre os programas ou que a pergunta fosse repetida, como forma de ganhar tempo para elaborar uma resposta que não estava formada, como se verifica na fala que segue:

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? (Funcionária de banco público; 47 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Depois de esclarecimentos 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 e nem implementados. Ainda, consideraram que, em alguns casos, principalmente nos bancos públicos, as instituições proporcionavam a todos os funcionários programas de qualidade de vida, uma vez que eram programadas atividades como, por exemplo, massagens, ginástica laboral, programas com nutricionistas, entre outras atividades. Porém, as atividades não eram direcionadas ao público interno feminino, muito menos às funcionárias que passavam 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 (Funcionária de banco público; 32 anos; 2 filhos; 5 anos de carreira).

Muitas vezes o próprio trabalho bancário, devido ao tempo dedicado ao atendimento ao público e também às cobranças de metas, não permitia que o funcionário se dedicasse a conhecer, se inteirar e mesmo participar de atividades que pudessem melhorar sua qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, na vida doméstica.

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, cria-se 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). Em outras palavras, 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 (COOPER e LEWIS, 2000).

Segundo Borges de Oliveira (2004), pressupõe-se, na sociedade do conhecimento, que o trabalho é realizado pelas máquinas e o ser humano é libertado para outras possibilidades de ação e atuação. Pressupõe-se, ainda, que há tempo suficiente para o lazer, para a ampliação do conhecimento, para a vida familiar, dentre outros. No entanto, não é isso que se verifica na sociedade atual (BORGES DE OLIVEIRA, 2004), estando os trabalhadores, principalmente as mulheres, buscando alternativas para atuar em diferentes frentes, o que se traduz em uma sobrecarga e acúmulo de papéis e funções.

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. Os benefícios eram para todos os funcionários, sem distinção de gênero. Porém, em alguns casos, nem o que estava previsto em lei foi cumprido da forma como devia ser, conforme indica a fala a seguir:

(...) 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 (Funcionária de banco público; 42 anos; 3 filhos; 21 anos de carreira).

Outro aspecto interessante a ser analisado na última fala apresentada é que, apesar de a entrevistada reclamar de não haver o 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 o que era do seu direito era importante para ela. Assim, percebe-se que o trabalho é a fonte de riqueza, 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 pode 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 nos fatos analisados não é difícil conjecturar que o desconhecimento dos programas de responsabilidade social bancários, o que foi detectado na maioria das respostas, levou as entrevistadas a vivenciarem de forma mais dolorosa e difícil a necessidade de conciliar vida doméstica e trabalho remunerado. Isto porque não tinham esclarecimentos e não cobravam seus direitos, não vislumbrando possibilidades de melhorar ou, até mesmo, de facilitar sua situação dentro da empresa.

Quando questionadas em relação às vantagens existentes para a funcionária mulher ao trabalhar em determinado banco, foram enumerados diversos benefícios, como por exemplo: plano de saúde; auxílio alimentação; auxílio babá ou creche, sendo este último pago pelos bancos até que o filho mais novo da funcionária complete 5 ou 7 anos. Foram citados ainda realização pessoal e profissional; retorno financeiro; garantia do salário (sem atrasos), previdência privada e, no caso dos bancos públicos, estabilidade e a licença maternidade de 180 dias.

Neste ponto, identificou-se que as respostas das bancárias mães confirmam as afirmações de Bruschini (2000) e Carloto (2002), pois acreditavam que o trabalho

bancário resultava em vários pontos positivos, apesar de ser um trabalho desgastante física e mentalmente, onde se trabalha sob pressão, com metas e cobranças. Assim, todas as vantagens relatadas denotam a preocupação que elas possuíam com o bem estar da família em termos econômicos e financeiros e com sua realização pessoal e profissional. Porém, os benefícios mencionados não se diferem daqueles oferecidos aos funcionários de outros setores, sendo, em grande parte, previstos em lei. Outrossim, segurança financeira e realização pessoal e profissional também são alcançados em outras ocupações, conforme resultados apontados por diferentes pesquisas.

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.

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, estresse no trabalho e baixa performance, enquanto que, entre os aspectos positivos 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. As sugestões apontadas foram: ampliação do auxílio creche para mulheres que tenham filhos de até 10 anos; maior flexibilidade do horário de trabalho, pois não podiam estar em casa no horário de almoço do esposo e filhos; 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.

O desejo de poder usufruir de mais 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 a qualidade da relação com os filhos, principalmente (PEREIRA, 2005).

Nessa perspectiva, a responsabilidade social das empresas ultrapassa a geração de empregos, o pagamento de impostos, a implementação de ações filantrópicas isoladas, ainda que 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.

Isto 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.

7. CONCLUSÕES

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 à maternidade, que foi o foco deste estudo. Embora as funcionárias tenham relatado apoio dos bancos durante o período de gestação e maternidade, na verdade este apoio estava previsto em lei.

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 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 existam, tal conflito é inevitável, especialmente para mulheres, das quais se espera, devido a questões culturais, que se adequem a três normas: à da maternidade, à de trabalhadora ideal, e à de esposa ideal.

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.

Em relação aos programas, faz-se 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, estas informações foram relatadas, nem mesmo em material impresso divulgado pelos próprios bancos. Outra dificuldade encontrada refere-se 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.

Como sugestão para outros estudos ressalta-se a necessidade de ampliar o tamanho da amostra e estudar outras realidades, como, por exemplo, bancárias de agências localizadas em cidades de maior porte. Dessa forma, sugere-se a realização de novas pesquisas acerca da temática em questão.

8. REFERÊNCIAS

ADAMS, M.; COLTRANE, S. **Housework** Disponível em: <<http://family.jrank.org/pages/814/Housework>>. Acesso em: 12 Jul. 2010.

ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. **Novas Conciliações e Antigas Tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada**. Bauru: Edusc, 2007. 368p.

ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero e a distância entre a intenção e o gesto**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 21, n. 62, p. 45-68, 2006.

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, Maria Isabel Baltazar da (org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP/NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Ed. 34, 2000.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ, nº especial, p. 179-199, 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.

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 Tâmisa, 2000.

DE MAIS, 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.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **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.

GOLDSTEIN, I. S.. **Responsabilidade Social: das grandes corporações ao terceiro setor**. São Paulo: Ática, 2007. 152p.

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

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).

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, Clara.; SCALON, Celi. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 149-172.

RIBEIRO, C. A. C. Classe e gênero no Brasil contemporâneo: mobilidade social, casamento e divisão do trabalho doméstico. ARAÚJO, Clara;

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.

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.

TEIXEIRA, K. M. D. **A Administração de recursos na família: Quem? Como? Por quê? Pra quê?** Viçosa, MG: Editora UFV, 2005. 94p.

TENÓRIO, F. G. **Responsabilidade Social Empresarial**. Teoria e prática. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. 260p.

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.

*Recebido em 17 de março de 2011 Aceito em 01 de junho de 2011.