

**VIOLENCIA SIMBÓLICA Y  
REPRESENTACIONES DE LAS MUJERES  
EJECUTIVAS EN LAS RELACIONES  
LABORALES DEL SECTOR BANCARIO  
BRASILEÑO; UN DESAFÍO PARA LOS  
DERECHOS HUMANOS**

**SYMBOLIC VIOLENCE AND  
REPRESENTATIONS OF EXECUTIVE  
WOMEN IN LABOR RELATIONS OF THE  
BRAZILIAN BANKING SECTOR; A  
CHALLENGE FOR HUMAN RIGHTS**

**Maurides Macedo**

Universidade Federal de Goiás  
<https://orcid.org/0000-0002-1279-8254>  
maurinha1312@hotmail.com

**Margareth Arbués**

Universidade Federal de Goiás  
<https://orcid.org/0000-0002-3132-7204>

**Andrea Olmos Roa**

Universidad Nacional Autónoma de México  
<https://orcid.org/0000-0001-7422-1701>

**Resumen:** El presente artículo tiene por objetivo reflexionar sobre las representaciones y el perfil de mujeres ejecutivas, que ocupan cargos de gerentes en un sector bancario brasileño sobre el entorno laboral. Se intenta responder al siguiente cuestionamiento: ¿Cómo es que a medida que las relaciones de poder allí ejercidas, incluso en los tiempos contemporáneos, se presentan, en su mayoría, con un patrón discriminatorio y misógino, con las mujeres recibiendo remuneraciones siempre inferiores a las de los hombres, a pesar de la existencia de leyes y de instrumentos jurídicos para proteger sus trabajos? La hipótesis es que el empoderamiento de las mujeres con la conquista de buenos puestos de trabajo, los avances y el dominio de las nuevas tecnologías con el mejoramiento del nivel de escolarización o las modificaciones en las relaciones familiares

Como citar:

Macedo, M. (2025) Violencia simbólica y representaciones de las mujeres ejecutivas en las relaciones laborales del sector bancario brasileño; un desafío para los Derechos Humanos. Revista Desafíos Jurídicos, 5(8). <https://doi.org/10.29105/dj5.8-155>

y en los espacios de sociabilidad no han sido suficientes para garantizar la igualdad de género. La presente investigación utiliza como base metodológica un abordaje descriptivo en el análisis de los datos, así como analiza sus perfiles (personal y profesional) y sus representaciones delante de las adversidades a las que cotidianamente son sometidas. Se ha utilizado el referente teórico de Pierre Bourdieu, Moscovici e Gilles Lipovetsky.

**Palabras Claves:** Violencia simbólica, Discriminación de género, Relaciones laborales, Representaciones

**Abstract:** The purpose of this article is to provide an analysis of the working environment of female executives who hold managerial positions in the Brazilian banking sector. We attempt to answer the following question: How is it that, even in these contemporary times with the existence of laws and legal instruments to ensure equal treatment in their jobs, power and authority are still usually applied in a discriminatory and misogynistic pattern with women receiving less compensation than men? The current hypothesis is that the empowerment of women, acquisition of good jobs, advances and mastery of new technologies, increased level of schooling, changes in family relationships and increased spaces of sociability still have not been enough to guarantee gender equality. This research employs both a methodological and descriptive approach to the analysis of the data.

**Keywords:** symbolic violence, gender discrimination, labor relations, representations

## Introducción

Para Flores (2009), hablar de dignidad humana es referirse a las posibilidades o a los obstáculos que son encontrados en el momento del acceso (igualitario o desigual) a los bienes materiales e inmateriales. Por esta razón, propone que

[...] los derechos humanos vistos en su real complejidad constituyen el marco para construir una ética que tenga como horizonte el logro de las condiciones para que “todas y todos” (individuos, culturas, formas de vida) puedan poner en práctica su concepción de la

dignidad humana. Nada es más universal que garantizarle a todos la posibilidad de luchar, amplia y diferenciadamente, por la dignidad humana. (FLORES, 2009, p. 114).

En pleno siglo XXI las mujeres todavía luchan cotidianamente para garantizar sus derechos y aún así, observan como se les falta el respeto todos los días, cuando sufren las más diversas violencias, perceptibles por las propias mujeres. El presente artículo tiene por objetivo, justamente discutir como la

violencia simbólica está presente en los espacios privados y cómo repercute también, en los espacios públicos, así como también está presente en el entorno laboral de mujeres ejecutivas, que ocupan cargos de gerentes en el sector bancario brasileño y como esas mujeres representan esa realidad que las rodea. Presenta la siguiente problemática: ¿Cómo es que a medida que las relaciones de poder allí ejercidas, incluso en los tiempos contemporáneos, se presentan, en su mayoría, con un patrón discriminatorio y misógino, con las mujeres recibiendo remuneraciones siempre inferiores a la de los hombres, a pesar de la existencia de leyes e instrumentos jurídicos para proteger sus trabajos, desafortunadamente, casi siempre ineficaces? La hipótesis es que el empoderamiento de las mujeres con la conquista de buenos puestos de trabajo, los avances y el dominio de nuevas tecnologías con el mejoramiento del nivel de escolarización o las modificaciones en las relaciones familiares y en los espacios de sociabilidad no han sido suficientes para garantizar la igualdad de género, ya que las prácticas sociales persisten y

reafirman tales dicotomías biológicas entre los sexos. Se utilizó como base metodológica un abordaje descriptivo para analizar los datos, con el objetivo de conocer las opiniones, intereses, expectativas y situaciones vivenciadas por las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en el sector bancario, así como analizar sus perfiles (personal y profesional) y sus percepciones delante a las adversidades a las que cotidianamente son sometidas. El referencial teórico está orientado para el análisis de la temática y se apoyó en la concepción de representación de Moscovici, así como también en los análisis de Pierre Bourdieu con su concepto de Violencia Simbólica y su discusión sobre el dominio masculino, junto con los datos colectados, nos va a permitir analizar los daños morales y psicológicos, sufridos por las mujeres servidoras bancarias. El análisis también se apoyó en los estudios sobre la feminización del mundo del trabajo hecho por Nogueira (2006) y en los estudios sobre trabajo femenino y sexualidad realizados por Rago 1997) y aún en Gilles Lipovetsky con su discusión

sobre el ‘techo de vidrio’, ‘la tercera mujer’.

En este contexto, se señala cómo las actividades bancarias siempre fueron desarrolladas casi que exclusivamente por los hombres. El banco como representación simbólica del mundo del dinero, en el imaginario social, entendido como un ‘espacio masculino’, con la idea de que ‘tratar con el dinero’ exige una ‘racionalidad’ y una gran ‘responsabilidad’ – cualidades, culturalmente, atribuidas sólo a los hombres.

Bajo este perfil, se entiende que las profesiones consideradas propias para las mujeres eran aquellas restringidas a la vida privada del espacio doméstico. En el imaginario social, las profesiones adecuadas para las mujeres se reducían a las de profesora, enfermera, costurera, repostera, lavandera y otras que significaban una extensión de la maternidad/familia. En todas ellas, las mujeres eran sumisas y sirvientas de otras personas, ya fuera por la condición socioeconómica o por la condición de género.

Pese al escenario de cambios y avance se reveló que aún existe una cierta fragilidad de las conquistas femeninas. Ejemplo de esta vulnerabilidad laboral ha sido la reducción del avance de las mujeres en el mercado laboral observado durante la crisis mundial de capital que se presentó en 2009. Incluso ante las nuevas configuraciones de las relaciones laborales, en última instancia se superpone a la vieja división sexual. En este sentido, Gonçalves (2010), antiguos y nuevos mecanismos de manutención de las desigualdades se sobreponen, y el espacio predominantemente reservado para las mujeres continúa siendo el menos valorizado y el más vulnerable a las consecuencias negativas del panorama.

Ubicamos históricamente los aspectos laborales determinados en función del género, y cómo con la Modernidad y la industrialización se asignaron trabajos diferenciales y excluyentes que ligaron a las mujeres al trabajo doméstico. Si bien las mujeres en el siglo XX se insertaron masivamente al mercado laboral, este espacio tradicionalmente masculino las recibió con las lógicas de

discriminación y violencia propias de las relaciones de género que imperan en la sociedad en general, como señala el Observatorio Nacional de violencia contra las mujeres (ONVCM, 2018).

Mencionamos el caso de las ideologías patriarcales que no sólo construyen diferencia entre hombres y mujeres, sino que logran que se piense la inferioridad de las mujeres como biológica o natural. De esta manera justifican la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Esta ideología, genera muchas veces violencia que no reconocemos explícitamente, la cual se transmite por medio de múltiples instituciones como los medios de comunicación, la iglesia, el sistema educativo, la moda y la política cultural.

Por tanto, consideramos importante definir también como violencia, aquella que no que es visible pero que es vivida por las mujeres en todos los ámbitos, como en nuestro caso en lo laboral, con el objeto de reconocer la violencia simbólica como un problema que amerita solución. Para Bourdieu: “La violencia simbólica es esa violencia

que produce sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas «expectativas colectivas», en unas creencias socialmente inculcadas” (Bourdieu, 1999, p. 173). Según este autor, necesitamos nuevas categorías de percepción y de apreciación que permitan romper la relación de dominación que produce la violencia, así como nuevos procesos de construcción simbólica para nombrarla (Bourdieu, 2000).

Dicha violencia simbólica en el lugar de trabajo, podemos encontrarla en la violación de derechos, cuando las mujeres no cuentan con una ley, reglamento, o contrato colectivo, que refiera a aspectos generales como la dignidad, donde se considere el sentimiento permanente de inseguridad, de incertidumbre (ya sea por inestabilidad en el empleo, la amenaza permanente de despido, o los ambientes laborales hostiles), y que constituyan otra variación de la violencia.

Como señalan documentos de Naciones Unidas, para conseguir la erradicación de la violencia hacia las mujeres es preciso comprender de manera integral diversas formas en

que se les discrimina y priva de igualdad con el fin de elaborar estrategias que pongan fin a dicha violencia. Si bien, como señala este organismo internacional, se pueden observar avances importantes en ciertos aspectos relacionados a los derechos de la mujer, siguen existiendo. “leyes discriminatorias, así como prácticas tradicionales consuetudinarias nocivas y estereotipos negativos sobre la mujer y el hombre”, en especial en los códigos civiles, penales y de familia, así como en la legislación laboral y comercial, o las normas y los reglamentos administrativos (Naciones Unidas, 2014, p. 19).

Por tanto, en este espacio deseamos hacer visible el tipo de violencia, como la simbólica, a la que se enfrentan y viven cotidianamente las mujeres y que no se trata adecuadamente en el marco de los derechos humanos. Para ello consideramos importante comprender las estructuras sociales, e ideologías subyacentes, como el patriarcado y las relaciones de poder que definen e influyen en la capacidad de las mujeres para gozar de sus derechos.

Dada la complejidad de esta tarea y debido a que resulta imposible abarcar todos y cada uno de los problemas sobre derechos humanos que nos afectan, nos abocaremos al ámbito laboral y de un pequeño sector del mismo.

## 1. "TRABAJADORES DE CUELLO ROSA" Y EL TRABAJO BANCARIO EN BRASIL

El avance tecnológico reconfiguró el escenario profesional en varios sectores de trabajo y en particular en el sector bancario provocando una reducción significativa del número total de trabajadores y por otro lado una feminización del trabajo bancario que coincide con la tendencia que las mujeres ocupen cargos menos valorizados. Este hecho implica en una diferencia salarial significativa, ya que los trabajadores de tiempo completo reciben alrededor de 25% más que sus compañeras en turnos de seis horas. En el sector bancario brasileño, Segnini (1998) observa que el mayor número de trabajadoras se ubica en las agencias bancarias, en donde se desarrollan actividades de soporte y

servicio al cliente y ocupan, primordialmente, los puestos de medio turno, como empleada y cajera.

Ante de este escenario, Oleto (2011, p.p 58/60) considera que:

Desde la Reforma Bancaria de 1964, el volumen de servicios prestados por los bancos creció intensamente, en función del crecimiento económico y de la diversificación de los servicios prestados. Los bancos han pasado a recibir tributos y contribuciones para la seguridad social, y a realizar operaciones de cobro, venta de seguros, y a administrar diferentes tipos de inversiones (ahorros, CDB, otros) y a ofrecer líneas de crédito, entre otros servicios.

La intensificación del proceso de reestructuración bancario puede entenderse en el contexto de las modificaciones ocurridas en el sector productivo, en general, a partir de la década de 1970.

(...) En Brasil, esta realidad de la feminización del trabajo bancario ocurrió, simultáneamente, con el proceso de difusión de la informatización y de las modificaciones en la organización del trabajo, especialmente a partir de 1970.

En este contexto, sin embargo, se destaca que, con raras excepciones, las mujeres ocupaban puestos de gerencia y/o de liderazgo en las instituciones bancarias que eran, normalmente, destinadas sólo a los hombres. Según el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE, 2011), “las servidoras bancarias van a ocupar, principalmente, los puestos laborales relacionados con las operaciones simplificadas y repetitivas que los sistemas informatizados pasaron a exigir a partir de la década de 1980”. Así, la feminización laboral de los bancos coincide con la tendencia de que las mujeres ocupen cargos menos valorizados, acordes a la ideología patriarcal.

Como resultado de eso, el sector bancario pasa a ser apodado, en algunos contextos, como el “gueto rosado”, el “gueto del empleo femenino” o apenas como “*Pink Color*” (SEGNINI, 1998). En Brasil, como ya mencionamos, la feminización laboral de la banca sucedió simultáneamente con el proceso de difusión de la informatización y de las

modificaciones en la organización del trabajo, especialmente a partir de la década de 1970.

De enero a diciembre de 2010, 57.450 trabajadores fueron admitidos en el sector laboral bancario brasileño. El saldo positivo de empleos en ese año significó la expansión de 5,19% del stock de empleos en la categoría. En la última divulgación de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS, 2009), habían 462.164 mil personas con empleo en la banca.

El aumento de la participación femenina fue notable, con las mujeres ocupando, actualmente, más de la mitad de los cargos del sector bancario brasileño. Sin embargo, se cuestiona: ¿Las condiciones ofrecidas a las mujeres en ese sector son las mismas ofrecidas a los hombres en términos de salario, oportunidad de crecimiento profesional y turno de trabajo?

Sobre este asunto, una investigación realizada por el DIEESE (2011) demostró que las mujeres que trabajan en bancos, incluso con un nivel escolar más alto, reciben, en promedio, 24,10% menos que los

hombres. Según el dossier publicado por la entidad y analizado por el Observatorio de Género (2012):

(...) A pesar de que reciben sueldos más bajos, en términos de nivel escolar, las mujeres superan a los hombres: en general, 71,67% de las servidoras de la banca tienen carrera universitaria, a diferencia de los hombres que presentan apenas un 66,52%.

Es posible notar las diferencias salariales hasta cuando los sueldos de los trabajadores (as) con el mismo nivel escolar se comparan.

**Un trabajador de la banca que tenga un doctorado recibe, aproximadamente, R\$ 12.595,93, mientras que una trabajadora de la banca con el mismo nivel de instrucción recibe aproximadamente R\$ 5.889,10 – una diferencia de 53,25%** (Resaltado nuestro).

Según el estudio, las diferencias salariales pueden explicarse por el hecho de que las mujeres ocupen cargos en la base de la pirámide, con las más bajas remuneraciones.

**Apenas 18% de las servidoras de la banca ocupan cargos de dirección y, aun así, reciben sueldos inferiores al de los hombres que ocupan la misma posición. Mientras un director recibe, en promedio, R\$23.688,10, una directora tiende a recibir R\$ 18.936,18** (Resaltado nuestro).



En Brasil, más de 234 mil mujeres trabajan en bancos, lo que corresponde a 48,8% de las plazas del sector. Las mujeres son indiscutiblemente la mayoría en los bancos privados con un (53,05%) y representan al 42,97% de la mano de obra de los bancos públicos.

La investigación revela, incluso, que las mujeres permanecen por menos tiempo en los bancos, y eso se justificaría por las dificultades provenientes del escenario en el que se insieren en esos empleos: bajas remuneraciones y falta de perspectiva de promociones rumbo a los cargos de mayor prestigio. Mientras que 17 mil hombres permanecieron empleados en los bancos por tres décadas, apenas seis mil mujeres tuvieron el mismo tiempo de casa, así lo revelan los datos.<sup>1</sup>

Esa realidad también ha sido hallada en el presente estudio, ya que, de acuerdo con los datos recopilados y analizados en las sucursales bancarias, investigadas, es posible constatar la ocupación de 55% de mujeres y 45% de hombres en los cargos laborales, así como el de la ocupación en los cargos de gerencia, en donde 53% están ocupadas por

mujeres y 47% por hombres, como será demostrado más adelante. Para cumplir con sus nuevas funciones, esas mujeres deben de ser mucho mejor cualificadas, con un amplio conocimiento del mercado financiero, dominio de la tecnología para la realización de simulaciones financieras y habilidad de relacionamiento con los clientes.

Aquí tenemos una reflexión de Nogueira (2004, p.44) que hace al respecto:

La feminización del mundo laboral es ciertamente positiva, ya que permite avanzar en el difícil proceso de la emancipación femenina, y así se minimizan las formas del dominio patriarcal en el espacio doméstico. Pero también se encuentra marcado por una fuerte negatividad, pues ella ha agravado significativamente la precariedad de la trabajadora que se sujeta a variadas formas y modalidades de explotación laboral.

Para la autora, es en esta dialéctica que la feminización laboral, al mismo tiempo, emancipa, aunque

<sup>1</sup> Informaciones colectadas por la subsección del DIEESE en la Confederación Nacional de los Trabajadores del Ramo Financiero (Contraf-CUT) a través de un análisis de los datos de la Relación Anual de Informaciones Sociales

(RAIS), del Ministerio del Trabajo Empleo (MTE). En la página electrónica del DIEESE es posible tener acceso al dossier completo: ‘La Inserción de la Mujer en el Mercado laboral en 2011’.

parcialmente, y con esto hace que las relaciones laborales, de modo acentuado sean más precarias también.

Los datos recopilados en esta investigación corroboran la declaración anterior.

## **2. Maternidad – familia – trabajo: trabajo productivo versus trabajo reproductivo**

En sus estudios Moscovici (1978) advierte que teorías y opiniones son muy fuertes y pueden traer una imitación de arriba para abajo con una reproducción de las élites. Según él:

La Representación Social es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres dejan inteligible la realidad física y **social**, la insieren en un grupo o en una conexión cotidiana de cambios, y libertan los poderes de la imaginación (MOSCOVICI, 1978, p. 28).

Y en ese proceso, los valores dominantes se vuelven la voz de la sociedad. Reflexionado sobre eso nos preguntamos: ¿Cómo las mujeres del sector bancario han

representado su doble o triple jornada de trabajo y la difícil conciliación que tienen que hacer entre la maternidad, la familia y el trabajo?

La articulación entre el servicio remunerado y el trabajo reproductivo se ha vuelto un desafío para las mujeres. Este último, por no tener un carácter comercial, es ignorado por las ciencias económicas y desvalorizado por la sociedad, que de él depende para reproducirse. La división sexual del trabajo segmenta las actividades productivas, vinculadas al mercado, y las reproductivas, relacionadas a los cuidados con los seres humanos, que va más allá de la maternidad como factor biológico y engloba a todo el trabajo doméstico. Quien ejecuta los quehaceres domésticos es la mujer, tanto las amas de casa como las empleadas domésticas, con alguna ayuda de los hombres; Aunque este universo es naturalmente femenino. En Brasil, según la Investigación Nacional por muestreo de Domicilios (PNAD/IBGE), la diferencia en el número promedio de horas no remuneradas, trabajadas en casa, fue bastante expresivo. Mientras que las mujeres ocupadas gastaron, en promedio, 22 horas semanales, los

hombres ocupados gastaron 9,5 horas (IBGE, 2010).

Así, además de las actividades domésticas no remuneradas, el cuidado de los niños, ancianos o discapacitados también recae, por regla, sobre las mujeres. Eso se debe, en parte, por la insuficiencia de políticas de salud y educación que atiendan esa demanda y a la baja calidad de los servicios existentes, sin desconsiderar el factor cultural incluido.

En las empresas, las cláusulas de negociación sindical con carácter de género, generalmente se refieren a la protección de la maternidad y al cuidado infantil. Este hecho presenta una connotación contradictoria, ya que puede servir tanto para reforzar la división sexual del trabajo y la responsabilidad de las mujeres por la reproducción social y biológica, como para depender del nivel de organización de la categoría, que puede servir como una garantía de derechos conquistados y avances en el sentido de una mayor responsabilidad, también, de los cuidados y deberes domésticos masculinos (ABRAMO, 2007).

Bruschini y Rosemberg (1982) destacan otro punto fundamental. Según las autoras, la participación de la mujer en actividades fuera del hogar no depende de las oportunidades existentes en el mercado laboral, sino del lugar que ocupa la mujer en la familia y de la clase social a la que pertenece.

Así, las responsabilidades familiares y domésticas tienen un papel central en la discusión sobre la discriminación de género en el mercado laboral. Las políticas sociales y los programas de acciones afirmativas no deben ignorar este punto, intentando considerar, primordialmente, el hecho de que hombres y mujeres tienen preocupaciones diferenciadas que se reflejan en una inserción también diferenciada en los empleos. A las mujeres les toca hacer doble jornada y una articulación de su tiempo, espacio y conocimientos entre el trabajo y el hogar, a pesar de que las actividades domésticas y el cuidado sean delegados, por lo general, a otras mujeres. Es necesario reconocer eso, principalmente con datos que desmitifiquen los reflejos de las discriminaciones justificadas, social

y culturalmente, bajo esta base. Los gráficos 01 y 02, abajo, elucidan si ese proceso de doble o triple jornada

de trabajo sucede también con las gerentes bancarias.



Gráfico 1 - Relación entre la jornada laboral de la banca y otras actividades

Org.: ARBUÉS, M.P. ( 2015)

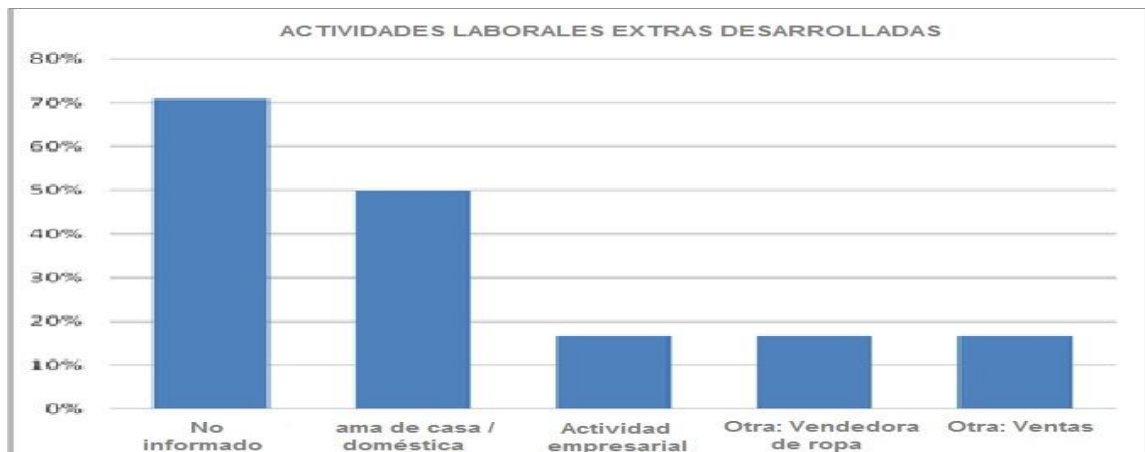


Gráfico 2: Otras actividades laborales

Org.: ARBUÉS, M.P. ( 2015)

En relación a la jornada de trabajo, el promedio de las mujeres entrevistadas cumplía hasta 40 horas semanales (65%), sin embargo hubo casos de algunas que lo hacían por 44 horas semanales (15%), y encontramos otras que lo hacían por hasta 46

horas semanales (10%) y no se detiene ahí hubo casos de jornadas que sobrepasaban las 48 horas semanales (5%). Se observa, nuevamente, con mayor diferenciación para las mujeres que son funcionarias en instituciones bancarias de naturaleza pública, siendo exactamente en la Caixa

Económica Federal en donde se encontró una jornada de trabajo superior a las 48 horas semanales.

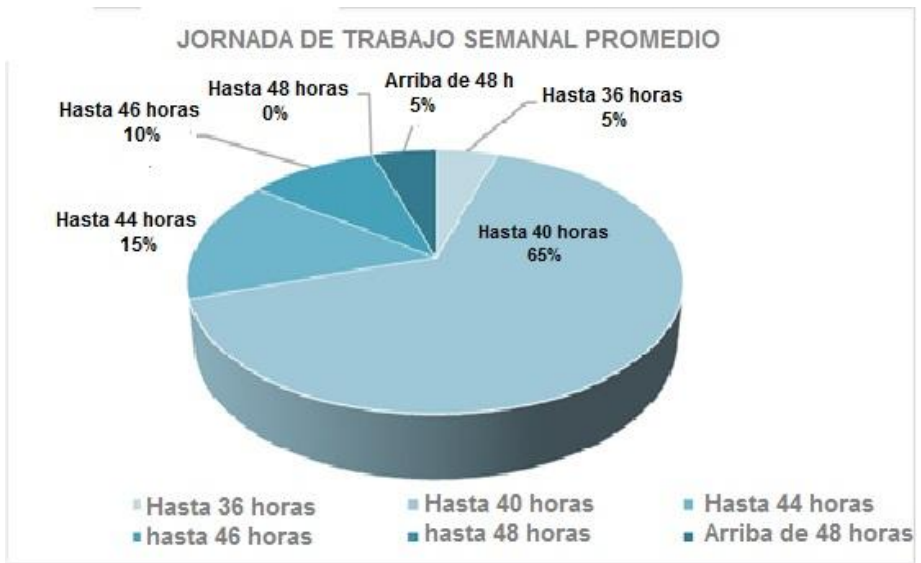


Gráfico 3: Jornada laboral semanal promedio de las gerentes  
 Org.: ARBUÉS, M.P. ( 2015)

La condición de la ocupación del cargo, por regla general, conduce a una jornada laboral excesiva en la función gerencial. En este muestreo, cerca del 30% de las entrevistadas se encuentran en una jornada de más de 40 horas semanales.

El análisis de las representaciones nos permite desvendar las idealizaciones, ideologías y prácticas de poder presentes en una sociedad, o en un determinado grupo social. En ese caso específico las prácticas de poder están tan arraigadas en esas mujeres que representan sus realidades, por

supuesto, resaltamos que las participantes no se identificaron o declararon de forma significativa, tener doble o triple jornada laboral, fuera del espacio público.

Cerca del 60% de las participantes ni siquiera admitieron poseer otros tipos de jornadas de trabajo, incluso no se identifican, siquiera como “madre”, “ama de casa” o “doméstica”, corroborando la información ya presentada de que, 50% de ellas, son solteras (20% separadas o divorciadas). 60% no tienen hijos (y, entre las pocas que los tienen, como se observa, hay

quien no acepta tener la custodia de los hijos, dejando un porcentaje de 5% de mujeres que “discrepan completamente” y otro de 5% de mujeres que “conducen parcialmente” y que cuando son cuestionadas si “en el caso de que tengan hijos, ellos vivan con la entrevistada”.

### **3. Representaciones sociales sobre derechos y garantías de trabajo de las mujeres gerentes**

Según Moscovici (1978, p.25) “toda representación se compone de figuras y expresiones socializadas “social es la organización de lenguaje e imágenes porque ellas se destacan y simbolizan actos y situaciones que nos son o nos vuelven comunes”. Cabe aquí una pregunta: ¿Cómo las gerentes de banco en Brasil representan e interpretan sus luchas y conquistas en el campo del Derecho Laboral?

En el caso en estudio la mayoría de las entrevistas representan su

campo de trabajo como si ya hubieran sido alcanzados, todos los derechos y como si no hubiese ya nada más para conquistar.

Se considera poco el compromiso de estas mujeres gerentes con las luchas y reivindicaciones de los movimientos sociales, al manifestarse, de igual forma, con respecto a su percepción de conocer la legislación y al mismo tiempo omitirse (cuando no se declaran) sobre la cuestión. Se nota, delante de esta situación, que se refleja un conformismo de estas mujeres sobre sus conquistas y derechos, que al parecer.

En relación con los derechos y garantías laborales previstos en la legislación brasileña vigente, en especial a aquellos referentes a la mujer trabajadora, se nota que poco más del 50% demostraron conocerlos, a pesar de conocerlos sólo parcialmente, conforme lo presenta el Gráfico 17.



Gráfico 4: Derechos y garantías laborales de las mujeres  
 Org.: ARBUÉS, M.P. ( 2015)

Considerando todos los obstáculos enfrentados por las mujeres en su ascenso, principalmente en lo que se refiere a la dificultad de mantener, simultáneamente, la vida profesional, vida personal y vida familiar (observando que la mayoría es soltera, separada o divorciada, con 50% en la primera categoría y 20% en las siguientes; 60% no tienen hijos y que un porcentaje significativo tiene una jornada doble, ya que ejerce, también, el papel de “ama de casa”), se destaca, también que en los bancos públicos como Banco do Brasil y Caixa Económica Federal las mujeres se tardan mucho más tiempo en conseguir el cargo de gerente y nunca llegan al puesto máximo de gerente general o gerente de sucursal siquiera.

**4. “Techo de vidrio”, Carrera, belleza y ascensión profesional**

En el malabarismo que hacen cotidianamente asumiendo una diversidad de roles sociales, ¿quién es la mujer trabajadora bancaria en el Brasil moderno? ¿Es una profesional, esposa, madre, proveedora? ¿Quizás todas ellas? ¿Tercera mujer, señora de su vida, de su destino y de su cuerpo?

El filósofo francés Gilles Lipovetsky (2000), ve a la mujer contemporánea en constante mutación, reinventándose delante de las raíces de la sociedad patriarcal y con un largo camino para recorrer; sin embargo, el autor apunta el

surgimiento de la 'tercera mujer': aquella que es la dueña de su destino, de su cuerpo y de su posición social. Para él, la tercera mujer dejó de ser definida como segundo sexo o 'mujer objeto' y se entiende en relación con el otro y el mundo – una mujer que dejó de ser un invento del hombre, y está en constante cambio, reinventándose frente al machismo, todavía en vigor en la sociedad contemporánea.

Analiza Lipovetsky (2000, p.34-35):

(...) En los últimos cincuenta años la condición femenina cambió más que en la suma de los últimos milenios (...) La revolución femenina ha cambiado de una forma sin precedentes. La píldora anticonceptiva y el compromiso profesional de la mujer nunca existieron. Y no se trata de una cuestión de su naturaleza, ha sido una construcción social (...) Es posible que el progreso sea muy rápido, pero aún no vislumbro a una cuarta mujer.

El pensador, aún considera que la mujer moderna tiene su faceta malabarista, al intentar conciliar dos y a veces tres jornadas y, en el caso brasileño, donde se vive una dictadura de patrones estéticos, la 'tercera mujer' intenta llevar su vida

personal y la carrera profesional lado a lado, sin que descuide su belleza femenina.

No obstante, construye una crítica al constatar que a pesar de que desempeñan muy bien sus funciones en el campo profesional, su salario es muy inferior que el de los hombres. Por eso, el autor evalúa la existencia de un relativo progreso histórico, social y político con el ingreso de mujeres en el poder; sin embargo, todavía son pocas las que ocupan puestos de liderazgo en el mundo corporativo.

Este fenómeno Lipovetky (2000) lo denomina 'techo de vidrio', o sea, entre mayor sea la jerarquía, menor presencia de mujeres. Él realiza dos lecturas del papel secundario de la mujer en el contexto jerárquico: una es la persistencia del machismo, que mantiene a los hombres en el poder e impide la ascensión de las mujeres. La otra es una consecuencia de la primera - son los restos de siglos de sumisión – de la cual ella se viene libertando a los pocos, transformándola en la 'mujer sujeto' o 'en la tercera mujer'. (LIPOVETSKY,2000).



En este sentido, las contribuciones de Lipovetsky (2000) permiten agregar que en el caso en estudio, la mujer gerente bancaria puede ser considerada ‘la tercera mujer’, ya que pese a que tenga el ‘techo de vidrio’, ella ha conseguido ocupar un número significativo de puestos jerárquicos en la estructura bancaria, los cuales, históricamente, eran siempre ocupados por los hombres. En la lucha por la igualdad de género el diagnóstico que sigue revela que hay todavía un largo camino que ella tendrá que recorrer.

Cuando se les pregunta si la diferencia de género genera facilidad o dificultad en la ascensión profesional, 15% de las mujeres han discordado plenamente que existen algunas diferencias establecidas por el género; 15% han discordado parcialmente; 30% han adoptado una posición de neutralidad y 40% han concordado que existe más dificultad para que la mujer consiga la ascensión profesional, de las cuales 20% han concordado parcialmente y 20% han concordado plenamente (Gráfico 08).



Gráfico 5: Diferencias de género x carrera  
 Org.: ARBUÉS, M.P. ( 2015)

Otro aspecto relevante demostrado en el Gráfico 19 es que, a pesar de que haya cierta divergencia en la pregunta sobre si hay o no obstáculos con relación al género, contradictoriamente, casi la totalidad de las participantes consideró que el factor estético es, de hecho, una

influencia en la ascensión profesional de la mujer, entendiéndose por belleza/estética, una buena presentación, y una vestimenta adecuada, entre otros aspectos concernientes a los atributos femeninos.



Gráfico 6: Belleza/estética y éxito profesional  
 Org.: ARBUÉS, M.P. ( 2015)

Los resultados presentados en el gráfico 09 muestran contradicción con relación al gráfico 08, dado que, si no hay diferencia entre ser hombre o mujer para obtener la ascensión profesional, ¿por qué los factores estéticos y la belleza son determinantes diferenciales, y como factor de influencia?

En ese aspecto, Tozzi (2012) explica: “La apariencia importa cuando el asunto se trata de la carrera, para bien o para mal”, al referirse a la obra: ‘El Valor de la Belleza - Porqué las Personas Atrayentes Tienen Más Éxito’, de Daniel S. Hamermesh, el economista americano plantea esta discusión que aún representa un grande tabú dentro de las organizaciones. Para la

autora, con base en los datos presentados por Daniel S. Hamermesh, señala que los “resultados de investigaciones demuestran que la apariencia puede influir mucho en los salarios”. (TOZZI, 2012).

Cabe señalar, sin embargo, que:

La investigación de Daniel se realizó en los Estados Unidos y tal vez la realidad brasileña sea diferente. Aun así, queda la duda: ¿cuáles razones hacen que los lindos sean privilegiados y conquisten salarios más altos? Daniel arriesga la respuesta: alta autoestima. Al final, cuando estás satisfecho con tu propia apariencia (y además eres competente al ejercer tu cargo) es más fácil enfrentarse a los desafíos de la carrera. "Quien se siente bien con su modo de ser tiene más

seguridad", dice a *headhunter* Adriana Prates, directora de la *Dasein Executive Search*, de Belo Horizonte. "Y la confianza ayuda a transmitir ideas y habilidades, lo que acaba conquistando a los jefes." (HAMERMESH APUD TOZZI, 2012)

Otro punto y, tal vez el más importante de ser observado es que:

La buena apariencia tiene otra ventaja: aumenta las oportunidades de que otros te pongan más atención en lo que tienes que decirles. De acuerdo con una encuesta de la Universidad Rice, de los Estados Unidos, hecha con profesionales en busca de un empleo, signos faciales llamativos, como cicatrices, distraen a los reclutadores y hacen con que ellos no se centren en el contenido del candidato, apenas en su aspecto exterior. "Cualquier elemento que llame la atención pesa en una entrevista", dice Marcela Esteves, consultora da Robert Half, empresa de reclutamiento de São Paulo, que admite vigilarse para no cometer una injusticia con los candidatos menos privilegiados estéticamente. (HAMERMESH APUD TOZZI, 2012)

Más próxima de la realidad brasileña, Gomes (2010) entrevistó a mujeres entre 32 y 37 años, jóvenes

ejecutivas y, fundamentada en la literatura sobre la identidad femenina y el comportamiento de consumo, constató que existen determinadas características relacionadas con la imagen y la estética que no se acostumbran a solicitar en los anuncios de empleo o revistas de negocios, pero que consiguen influenciar en la selección del profesional y la ascensión de la carrera. Para la autora es

Importante destacar que la belleza se define en este estudio como un conjunto de factores estéticos, comportamentales y físicos, y, de esta forma, contempla características relacionadas con la apariencia como el cabello, las uñas, la ropa etc., además de atributos relativos con la personalidad, como simpatía, carisma y buen humor. En este contexto, saber explorar sus características físicas, sabiendo valorizarlas de la mejor forma, y comportarse adecuadamente en un determinado ambiente son más importantes que tener una belleza innata. (GOMES, 2010, p.72)

En Brasil, como si no fuera poco que la belleza y la estética femenina sean valorizadas, también existe el estereotipo de la 'ejecutiva exitosa' cuyo modelo incluye caracteres

profesionales, comportamentales y físicos, no siendo importante apenas el análisis de los aspectos comportamentales de la mujer profesional.

(...) el patrón influencia la trayectoria profesional de las ejecutivas. Aquella que esté fuera del patrón, tendrá más dificultad para subir en la carrera y, si llegase al puesto más alto, probablemente sería moldeada. Se ha creado la imagen de la ejecutiva modelo y el mercado espera que aquellas que se vuelven o buscan volverse ejecutivas sigan este patrón (GOMES, 2010, p.57)

Más tarde, en su análisis, la autora continúa:

Sea por opción del cliente o del gerente, al que le gusta lidiar con lo de contratar a personas bonitas, la verdad es que la belleza llega casi a ser exigida de la profesional brasileña, pues se encuentra relacionada con su competencia y desempeño. De esta forma, la belleza puede ser usada como una herramienta, útil en la contratación y en el día a día de una ejecutiva. Ella abre puertas, crea una imagen positiva (o negativa), es una forma de llamar la atención y tener acceso a personas y ambientes (GOMES, 2010, p. 72).

Otras observaciones conclusivas alcanzadas por medio de los estudios analizados por Gomes (2010) demuestran que las mujeres 'bonitas' (dentro de los patrones establecidos) cuentan con una mayor probabilidad de que sean contratadas para trabajos en los que tendrán contacto directo con el público, mientras que las consideradas 'no bonitas' tienden a ser contratadas para las funciones internas.

Existe una (falsa) confianza asociada a la belleza que da vida a la creencia de que esas funcionarias son más competentes que las demás. Por lo tanto, el aumento salarial derivado de una promoción, mayores ingresos y ascensión profesional sucede más más rápido entre las 'bonitas' a lo largo del tiempo (mientras que las 'no bonitas', además de encontrar más dificultades en recibir promociones, aumentos y ascensiones profesionales, también reciben un promedio salarial menor si comparadas con las clasificadas como 'bonitas'). E, incluso, existe una percepción social de que las funcionarias más 'bonitas', generalmente, son más

comunicativas y sociables, y esta interacción impacta positivamente sus salarios.

Los tres principales factores que influyen en la diferenciación entre las mayores oportunidades para las más 'bonitas', en palabras de las propias mujeres, según la investigadora, son: autoconfianza, percepción de competencia y mayor sociabilidad (GOMES, 2010).

No existe tabú por parte de las mujeres en tratar sobre este tema. En este sentido, la entrevistadora consideró sorprendente como la pregunta fue tratada con naturalidad por las entrevistadas y apareciendo de forma tan explícita en la trayectoria profesional. Sobre la sensación de tener doble jornada abordada por algunas de las entrevistadas, Gomes (2010, p.74) concluyó:

La mujer tiene, por lo tanto, la presión social de ser eficiente en el trabajo, en los cuidados con la casa, en la atención a la familia y todavía estar bien cuidada físicamente, creándose una alta expectativa y un ideal inalcanzable.

Corroborando los resultados obtenidos en los análisis realizados por Gomes (2010), ésta investigación realizada en el sector bancario en Goiânia, con mujeres actuando en cargos de gerenciamiento, demostró que casi la totalidad de ellas cree que el factor estético interfiere en la ascensión profesional, totalizando 85% de las entrevistadas que concuerdan con esta afirmación, 60% concuerdan plenamente, 25% concuerdan parcialmente, 10% se ponen en posición de neutralidad o evitando responder, y, apenas, 5% discuerdan que exista esta relación.

Sin embargo, cuando es observada la relación entre género y salario, esta discrepancia vista en relación con la estética ya no se nota más. En la percepción de las mujeres en el puesto de gerente en el segmento bancario de Goiânia – entrevistadas para la realización de este trabajo – no hay relación entre salario y género.

Cuando se les preguntó sobre este tema, confirmando ser el sector bancario un área profesional cada vez más segmentada para las mujeres, 55% de ellas discordaron

que exista cualquier relación entre género y salario, 45% discordaron plenamente y 10%, parcialmente. Mientras que 20% adoptaron una posición de neutralidad y/o evitaron responder, 10% concordaron, parcialmente, que existe una relación entre género y salario y 15% concordaron, totalmente, que existe esta relación (Gráfico 10), probablemente en función de las diferencias ya notadas entre las

políticas en las instituciones bancarias privadas de capital nacional y los bancos privados de control extranjero, que difieren de aquellas instituciones bancarias públicas, donde las mujeres encuentran mayores obstáculos para la ascensión profesional y mayores diferencias con el tratamiento de inferioridad en relación a los hombres.



Gráfico 7: Género x Desigualdades salariales  
Org.: ARBUÉS, M.P. (2105)

El mismo perfil de respuesta se presenta en el Gráfico 11, cuando se busca verificar si las entrevistadas consideran que exista algún tipo de diferencia en la distribución de actividades entre hombres y mujeres para el mismo puesto, confirmando el patrón de las respuestas anteriores y el impacto de la diferencia de las políticas de Recursos Humanos que diferencian

a los bancos privados, ya sea nacionales o de control extranjero, con los bancos públicos (Caixa Econômica Federal y Banco do Brasil). O sea, 45% discordaron plenamente que existan estas diferencias en la definición de tareas, sin embargo 15% de las gerentes entrevistadas afirmaron que existen plenamente diferencias en relación a las atribuciones de tareas.

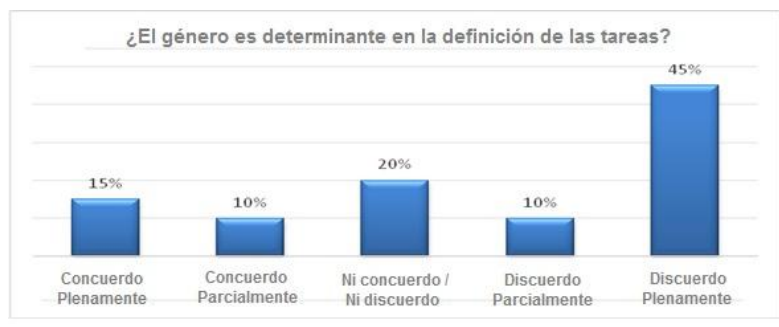


Gráfico 8: Gênero X Cargo/função  
 Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

No obstante, a pesar de que haya una detección mayor explícita de diferencias en las políticas de Recursos Humanos, apenas entre los bancos privados y los bancos públicos, con mayores obstáculos para la carrera profesional verificada en las instituciones públicas, esa prevalencia no es tan nítida cuando se analiza la existencia de algún tipo de discriminación general o de género,

dentro de la empresa. En este caso, 35% discuerdan plenamente y 15% discuerdan parcialmente que exista alguna discriminación, mientras que 20% se quedaron con duda o evitaron responder, conforme el Gráfico 12. El índice de los que concuerdan que existe algún tipo de discriminación de género, por parte de la empresa, alcanza 30% (20% concordando parcialmente y 10% concordando plenamente).



Gráfico 9: Discriminação de Gênero X Empregador  
 Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Gomes (2010), además de concluir que las cuestiones estéticas sirven como diferencial en el mercado de trabajo, también verificó que es común la identificación de la

discriminación en relación a la mujer en el ejercicio profesional, especialmente en aspectos como jerarquía, remuneración y área de actuación, habiendo algunas áreas y

puestos que aún son exclusivos para los hombres.

Como se abordó anteriormente, las mujeres aún ocupan posiciones subordinadas a los hombres, reciben salarios más bajos, están más presentes en profesiones vinculadas a las áreas como educación, asistencia social prestación de servicios, y son minoría en áreas conocidas como masculinas como la del acero o la de automóviles, entre otras.

Además de eso, la relación de amistad se diferencia en el ambiente laboral cuando, en los momentos de ocio, encuentros, conversaciones de corredor etc. hay presencia femenina, dejando evidente el distanciamiento entre hombres y mujeres en aquello que va más allá del campo profesional, y un mejor relacionamiento de los hombres con los hombres y mayor aislamiento de las mujeres.

Esas discriminaciones, para Gomes (2010) son discretas, poco explícitas, pero ni por eso, inexistentes y reflejan, de forma encubierta, la

cultura patriarcal aún muy presente, ya sea en el espacio doméstico, o ya sea en el espacio público, en las relaciones laborales.

### **5. La naturalización de la violencia (simbólica) en las relaciones laborales**

A pesar de varias conquistas las mujeres aún tienen mucho por lo que luchar, aun siendo una tercera mujer. Un gran desafío se ha vuelto enfrentar la violencia inclusive la simbólica en una sociedad machista y patriarcal como la brasileña.

De acuerdo con el Código Penal Brasileño (CPB), el acoso sexual constituye en un acto ilícito en los términos del artículo 216-A que define:

Acoso sexual: Avergonzar a alguien con el motivo de obtener ventajas o favorecimiento sexual, con el agente de su estatus como superior jerárquico o ascendiente inherente al ejercicio de un empleo, cargo o función. Pena: prisión de 1(unos) a 2 (dos) años<sup>2</sup>

En la redacción del artículo se verifica que el tipo de crimen referido exige

<sup>2</sup> La Ley nº 10.224, de 15.05.2001, modificó el Código Penal Brasileño, para prever sobre el

crimen de acoso sexual. Disponible en <http://jus.com.br/artigos/assedio-sexual>.



que sea realizado en forma deliberada, o sea, con la intención de avergonzar a alguien con el objetivo de obtener ventaja o favorecimiento sexual. El sentido es tratar de reprimir el acoso sexual en el trabajo, ya que tal conducta consiste en un ataque frontal a los principios fundamentales de la dignidad de la persona humana del trabajador, de la igualdad entre los trabajadores y de la libertad sexual, la OIT ha tratado de reglamentar y ampliar su entendimiento, tratando el acoso sexual como:

Actos, insinuaciones, contactos físicos forzados, invitaciones impertinentes, desde que presenten una de las siguientes características: Sea una condición clara para mantener el empleo; Influenciar en las promociones de la carrera del acosado; Perjudicar el rendimiento profesional, humillar, insultar o intimidar a la víctima; Amenazar y hacer con que las víctimas cedan por miedo de denunciar el abuso y la oferta de crecimiento de varios tipos u oferta que desfavorezca a las víctimas en medios académicos y laborales entre otros, y que en el acto tenga que dar algo a cambio, como posibilitar la intimidad para ser favorecido en el trabajo. (OIT, 2001)

Según Pamplona Filho (2005), el problema del acoso, sin embargo, es mucho más amplio que la forma conceptualizada y criminalizada en Brasil. Para el jurista, el acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual no deseada que, aunque rechazada por el destinatario, es continuamente reiterada por el acosador, restringiéndole la libertad sexual. Por constituirse una violación del principio de libre disposición del propio cuerpo, esta conducta establece una situación de profunda vergüenza y, cuando se práctica en el ámbito de las relaciones laborales, puede generar consecuencias aún más dañinas. El acoso sexual en el trabajo redundo en un "ambiente laboral tenso y hostil, provocando dolores de cabeza, de columna y de estómago, además de insomnio, depresión, falta de concentración y de interese por el trabajo" (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 2.735)

Para Barros (1995, p.01 ), "la investigación realizada en el inicio del año de 1995, en doce capitales brasileñas, se constató que 52% de las mujeres que trabajan ya fueron acosadas sexualmente". Para la autora, las mujeres tienen miedo de denunciar el acoso sexual en el

trabajo, ya que temen perder el empleo o la buena fama. Las ocupantes de cargos más modestos son las mayores víctimas, ya que la pérdida del empleo amenaza su propia subsistencia y la de su familia.

En la presente encuesta no es significativa, entre las participantes entrevistadas, la incidencia de profesionales que se sintieron acosadas sexualmente, pero aun así, es preocupante notar que 15%

concuerdan plenamente que ya fueron acosadas sexualmente, si se considera el muestreo de la entrevista, entre las cuales 10% concuerdan parcialmente y 10% ni concuerda y ni discuerdan (prefiriendo omitirse en relación al asunto), totalizando 35% contra 55% que afirman discordar plenamente haber sufrido cualquier tipo de acoso sexual en el ejercicio de la actividad profesional bancaria, como demostrado en el Gráfico 13 abajo.

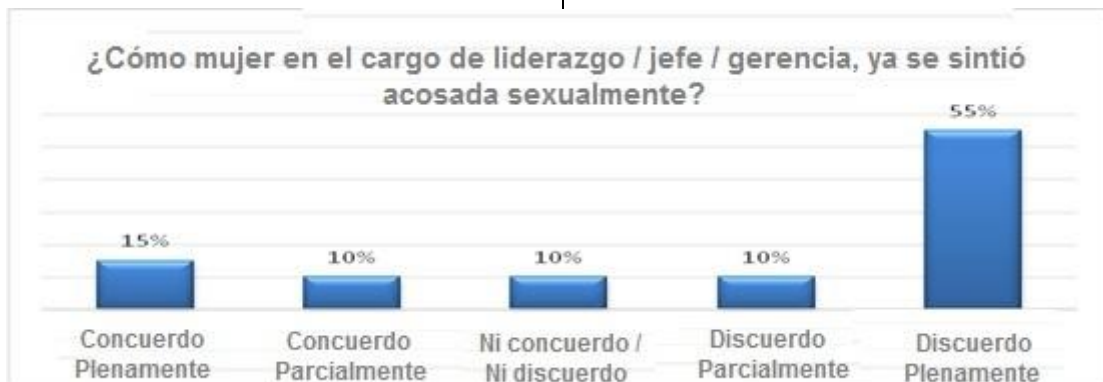


Gráfico 10: Acoso Sexual  
 Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Ya en relación al acoso moral, diferentemente de lo que se verificó en relación al acoso sexual, la incidencia de mujeres en cargo de gerenciamiento que se han sentido moralmente acosadas aumentó considerablemente, con 15% que concuerdan plenamente, 10% que concuerdan parcialmente, 20% que prefirieron no declarar y 40% que discordaron plenamente de haber

sufrido cualquier tipo de acoso moral, conforme lo demuestra el Gráfico 14. O sea, de alguna forma, en menor o mayor grado de acoso moral, 60% de las gerentes se declararon acosadas en sus puestos laborales. Esto significa que el acoso moral es una realidad en las relaciones laborales en el ambiente bancario y, aunque ocupando puestos de liderazgo, la mujer

trabajadora bancaria es víctima de esta forma de violencia simbólica que afecta al mercado laboral.

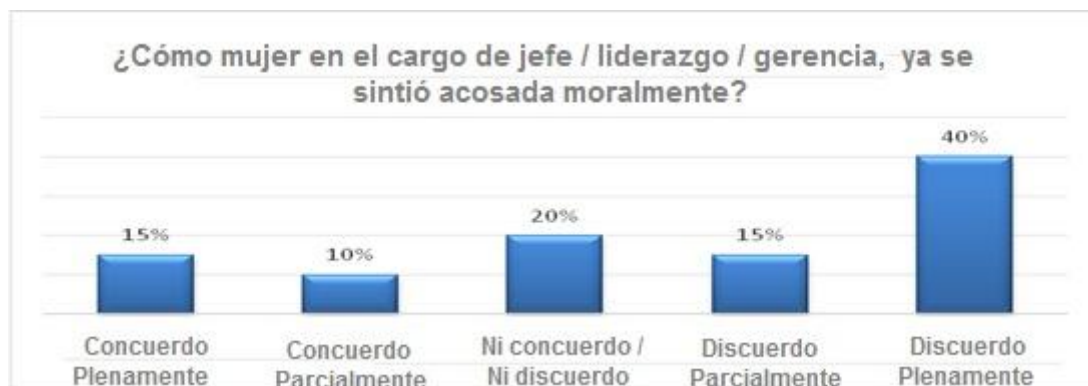


Gráfico 11: Acoso Moral  
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

El acoso moral en el ambiente laboral puede manifestarse sobre tres variantes: vertical (la violencia parte de la dirección o de un superior jerárquico), horizontal (la violencia es practicada por uno o más colegas del mismo nivel jerárquico) o ascendiente (la violencia es practicada por el grupo de trabajadores contra un jefe o superior). En el proceso de acoso moral del tipo vertical, la acción no necesariamente precisa ser activada por el jefe, pero él puede contar con la complicidad de los colegas de trabajo de la(s) víctima(s) y, por medio de estos, la violencia se desencadena. En este sentido, un estudio nacional sobre acoso moral en la categoría bancaria (MACIEL et al., 2006) constató que:

Por lo menos 40% de los funcionarios bancarios ya pasaron por situaciones embarazosas en el trabajo. Por el contrario, apenas 5,2% de los entrevistados que relatan haber sido víctimas de acoso moral discutieron sobre este asunto con alguien, 34,65% buscaron apoyo en la familia, 14,85% hablaron con amigos, 10,89% buscaron un colega de la empresa y apenas 6,52% fueron al sindicato. Esta misma encuesta identificó que las principales dificultades en el trabajo apuntadas por los entrevistados son: falta de personal (70,97%), carga excesiva de trabajo (54,66%), competencia entre personas (34,09%) y falta de respeto con los horarios (27,36%).” (JACQUES Y AMAZARRAY, 2006, p.103).

Sobre este asunto, datos levantados por el Sindicato de los servidores Bancarios de São Paulo, Osasco y región, , son acosadores. En lo que se refiere al acoso sexual entre las mujeres funcionarias bancarias, la encuesta demostró un aumento de 1.500%; el acoso moral, registró un aumento de 26,58%; la discriminación racial avanzó 252,31% y la discriminación sexual creció 69,23%. . En entrevista al diario de la entidad, la vicepresidente del SindBan, Ângela Isabel Ulices Savian, puso en evidencia la importancia de la divulgación de los datos para mostrar lo tanto que el sistema financiero “es un blanco, de la élite dominada por los hombres y discriminatoria” . La sindicalista destaca y aún que:

Este perfil demostró que la mujer tiene que esforzarse cada vez más para ejercer altos cargos y, cuando se trata de una mujer negra, la dificultad para alcanzar escalones más altos dentro del banco es aún más difícil. Lo que llamó más la atención ese año fueron las cuestiones relativas al acoso, principalmente el acoso sexual. Tuvo una evolución muy alta y, por más que hayamos luchado y tomado medidas, el acoso continúa

porque la mujer continúa siendo explotada y marginalizada.

(...)

Aumentó la consciencia de la mujer porque antes ella tenía vergüenza de exponer el acoso. Se muestra muy positivo cuando ella alcanza un grado de politización y se siente segura para denunciar, porque antes no era declarado, completa. (SAVIAN, 2015) .

Para Pamplona Filho (2005), el acoso moral en el trabajo consiste en un proceso de persecución de la víctima caracterizado por el objetivo del agresor, que es conscientemente o no, el de excluirla del ambiente laboral. Por su vez, el acoso sexual se configura, igualmente, en un proceso de persecución del acosado, pero con la intención de obtener favores sexuales de la víctima. Para el jurista: "la diferencia esencial entre las dos modalidades reside en la esfera de intereses tutelados, ya que el acoso sexual atenta contra la libertad sexual del individuo, mientras que el acoso moral hiere la dignidad psíquica del ser humano" (PLAMPLONA FILHO, 2005).

Desde el punto de vista jurídico, tanto el acoso moral como el sexual

son actos ilícitos que van en contra de la honra del/de la trabajador(a). Son, por lo tanto, formas injustas de persecución, que se manifiestan a través de la violencia simbólica impregnada en las relaciones laborales, en que la mayoría de las víctimas son mujeres. Existen innegables puntos de contacto entre los dos aspectos jurídicos: acoso moral y acoso sexual en el trabajo.

Encontramos, en ambos, una persecución que desestructura, humilla y agrede a la dignidad de la víctima que, en la mayoría de los casos, se ve obligada a dejar el empleo.

### **Conclusión**

La violencia simbólica consiste en una violencia que se ejerce con la complicidad tácita de los que la sufren y también, con frecuencia, de los que la ejercen, en la medida en que unos y otros son inconscientes de ejercerla o de sufrirla. En otras palabras, la violencia simbólica se constituye, en un primer momento, como una violencia disimulada, que le confiere poderes particulares y una eficacia específica. Ella es suave, sutil, dulce que hace con que

la persona que recibe el ultraje actúe con el modo de pensar del dominador.

Se verifica que en el espacio estudiado, el sector bancario, el proceso es idéntico: el reconocimiento de la legitimidad se enraíza en el acuerdo inmediato entre las estructuras incorporadas, vueltas inconscientes. Por su vez, este acuerdo potencialmente explica la facilidad, del hecho, espantoso y recurrente con que los dominadores imponen su dominio, permitiendo afirmar que este dominio no es apenas un dominio de clase o de grupos, sino más bien un dominio masculino (BOURDIEU, 2005).

Extrapolando, por lo tanto, el concepto de legitimidad, a los matices del dominio masculino, el cual se basa en leyes andrógenas, el autor considera que la paradoja no está en las diferencias visibles del cuerpo femenino o masculino, que parte de una visión androcéntrica pero sí en la institución de características biológicas como siendo dos esencias sociales jerarquizadas, que se legitiman y se naturalizan frente a las dominadas

(en el caso en estudio, las mujeres ejecutivas funcionarias de la banca).

Con este pensamiento (prejuicioso) de las mujeres, que es fruto de la incorporación de las relaciones de poder y de la división sexual del trabajo, expresadas en las oposiciones fundacionales y estructurantes del orden simbólico, las mujeres ejecutivas de la banca, que a pesar de las conquistas sociales y avances resultantes de la modernidad que surge de los tiempos globalizados y del mundo laboral, todavía se encuentran subordinadas a los dictados de la cultura patriarcal, reflejo de un poder significativo y conformador, que interfiere como constituyente en las identidades de género, y de esta

manera, en la igualdad en las relaciones laborales y en la aplicación de sus derechos humanos.

Por lo tanto se concluye, que las mujeres ejecutivas funcionarias de la banca, a pesar de las conquistas sociales y avances resultantes de la modernidad que surge de los tiempos globalizados y del mundo laboral, atribuyen, todavía, a la cultura patriarcal, un poder significativo y conformador, que interfiere como constituyente en las identidades de género, y de esta forma, en la igualdad en las relaciones laborales y en la aplicación de sus humanos derechos.

## Referencias

- Abramo, L. 2007. *W. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundário?* Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo: Programa de Pós Graduação em Sociologia - FFLCH Disponível em [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE\\_LAIS\\_WENDEL\\_ABRAMO.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf)
- Arbués, M.P. 2015 *Trabalho e fé: perfil e percepções de mulheres gerentes no setor bancário em Goiânia.* Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás/ PPCR. Goiânia.

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

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

Bruschini, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. (2007) In: *Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Brasil-França*. Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 09 a 12 de Abril de 2007. Disponível em <http://www.fcc.org.br/mulher>. Acesso em 01/05/2013.

Bruschini C.; LOMBARDI, M. R, (2002) Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. In: *Mulher e trabalho*. PA: FEE.

\_\_\_\_\_. (2000) A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de pesquisa*, SP, v.11, n.3,p-78-102.

\_\_\_\_\_. (2000) Gênero e trabalho no Brasil: Novas conquistas ou persistência da discriminação? In: Rocha, M. I. B., *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34.

Bruschini, M.C; ROSEMBERG, F. (1982) *Trabalhadoras do Brasil*. SP: Brasiliense.

Bourdieu, P. 1999 **La miseria del mundo**. Madrid: Akal.

\_\_\_\_\_. 2005 *A dominação masculina*. Trad. M.H. Kuhner.4.ed.RJ:Bertrand Brasil.

Carrion, V. 2009. *Comentários à consolidação das leis trabalhistas*. 28 ed. São Paulo: Saraiva.

Davel, E.; Melo, M. C. O. L. 2005. Singularidades e transformações no trabalho dos gerentes. In: DAVEL, E.; MELO, M. C. O. L. (orgs.). *Gerência em ação – singularidades e dilemas do trabalho gerencial*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2014. *Censo demográfico: resultados preliminares*. São Paulo; Rio de Janeiro, 2010. V. 3, n. 4.

Febraban. *Federação Brasileira de Bancos*. Disponível em <http://www.febraban.org.br>.

Flores, J. 2009A *(re)invenção dos direitos humanos*. Florianópolis: Fundação Boiteux.

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

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

Gomes, J P. 2010. *Beleza e carreira no Brasil: o significado da beleza para jovens executivas e seu papel no mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8240> - Repositório digital.fgv.pdf



Hamermesh, D. S. 2012. *O Valor da Beleza: por que as pessoas atraentes têm mais sucesso*. São Paulo: Elsevier, 2012, APUD TOZZI. *carreira/beleza-física-pode-trazer-vantagens-para-carreira*. In *Exame*, 2013, disponível em <https://exame.com/carreira/beleza-fisica-pode-trazer-vantagens-para-carreira/>.

Jacques, M. de G. C; AMAZARRAY, Mayte Raya. 2006 Trabalho Bancário e Saúde Mental no Paradigma da Excelência. In: *Boletim da Saúde – Volume 20, Número 1, Jan./Jun.2006*. Porto Alegre: Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul/ Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul/Associação Brasileira de Editores Científicos – ABEC.

Lipovetsky, G. 2000. *A terceira mulher: permanência e revolução do feminino*. SP: Companhia das Letras.

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

Nogueira ,C.M. 2006. *O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na sua reprodução: um estudo das trabalhadoras de telemarketing*. SP: Expressão Popular, ( col. trabalho e emancipação) .

\_\_\_\_\_. 2004 *A feminização no mundo do trabalho*. Campinas:Autores Associados.

Milles, T. *Mulheres deveriam ganhar mais que homens na Europa, Brasil e Rússia*, diz OIT. Disponível em <http://br.reuters.com/article/topNews/idBRKC N0JI2LV20141204.>> Acesso em: 5 dez. 2014 – 09:16 h.

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

Naciones Unidas. 2014. *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas. Derechos Humanos.

Nascimento, M.N.R; DUARTE, F.S; MENDES, A.M. Implicações do trabalho bancário de suporte e atendimento nas vivências de sofrimento dos trabalhadores. In: *Revista Amazônica*,LAPESAM/UFAM/CNPq/EDU. ISSN: 1983.3415.

Observatorio Nacional De Violencia Contra Las Mujeres (ONVCM). 2018. *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Instituto Nacional de las Mujeres.

Pamplona F., Rodolfo M. V. 2013 Assédio sexual: questões conceituais. In *Trabalho em Revista*, Fascículo n.º 100, jun. 2005. (Disponível em: <<http://www.otrabalho.com.br/>>. Acesso em: 8 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. 2015 *Assédio moral e sexual no trabalho*. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual-> acesso em 15/03/2015.

\_\_\_\_\_. 2007 Assédio sexual no direito do trabalho comparado. In: *Juris Síntese IOB*. Síntese trabalhista n. 118, São Paulo: IOB, nov.-dez. 2007, CD-ROM.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2013. *Relatório Global sobre os salários 2012/13: salários e crescimento equitativo*. 2013 - ISBN: 978-92-2-826237-7.

Oleto, A. de Freitas. 2011. *Prazer e sofrimento no trabalho: as vivências de gerentes no setor bancário de Belo Horizonte*. Dissertação de mestrado em Administração, Faculdades Novos Horizontes, Belo Horizonte.

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

Segnini, L. R. P. 1999. *Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho*. Revista Educação & Sociedade. v. 20, n. 67.

\_\_\_\_\_. *Mulheres no trabalho bancário*. São Paulo: EDUSP, 1998.

\_\_\_\_\_. Relação de gênero no trabalho bancário informatizado. *Cadernos Pagu*, São Paulo, v.10, p.147-168, 1998.

Sina, A. *Mulher e Trabalho: O desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade*. São Paulo: Saraiva. 2005.

Sorj, B.; abreu, A. O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização. In: LAVINAS, L.; LEON, F. (Org.). *Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e inserções no mercado de trabalho*. Santiago: Cepal, 2002.