



Mercado de trabalho e atuação da mulher no setor bancário da cidade de Sousa (PB)

Labor market and womens's activities in the banking sector of the city of Sousa (PB)

Tamiris Oliveira Muniz¹, Islania Andrade de Lira Delfino², Geórgia Martins Pereira³ & Gianinni Martins Pereira Cirne⁴

Resumo: O objetivo da pesquisa foi conhecer as principais dificuldades de atuação no mercado de trabalho enfrentadas por mulheres que trabalham em agências bancárias da cidade de Sousa-PB. Como fundamentos teóricos foram abordados temas relacionados à submissão, empoderamento, inserção, dificuldade e conquistas da mulher no mercado de trabalho, além de considerações sobre o programa pró-equidade de gênero e sobre o setor bancário no Brasil. A metodologia que guiou a pesquisa adotou uma abordagem quantitativa descritiva, abrangendo sete agências bancárias, e tendo como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado com os dados profissionais, percepção quanto à equidade de gênero e dados sócios demográficos com questões fechadas, abertas e semiabertas. Como principais resultados, observa-se que, elas percebem diferenças comportamentais na execução de tarefas exercidas entre homens e mulheres, o tratamento é visto como igualitário, mas casos isolados foram apontados por algumas. Ressalta-se dentre as respostas uma notória dificuldade em conciliar trabalho e família prejudicando a ascensão profissional.

Palavras-chave: *Mercado de Trabalho; Equidade de Gênero; Atuação da Mulher; Setor Bancário.*

Abstract: In this context, we have highlighted the generation of electric energy, through photovoltaic systems, which in the Brazilian scenario is extremely promising. Regarding the state of Paraíba, it has a significant potential for the generation of solar energy, highlighting the cities of the Sertão Paraibano because they have a high incidence of sunlight. Given this context, the study has as general objective to analyze the use of solar sources by the use of photovoltaic energy. To achieve the general objective, the study used both the qualitative approach method and the observation of the specific objectives. In view of this, it was possible to conclude that the photovoltaic system is feasible in the Sertão Paraibano, being able to have more investments, being proved by the experiments in the cities of Pombal, Corêmas and Sousa. Therefore, it is imperative that the energy issue be discussed, including not only municipal management, but also promoting changes in the behavior of society.

Keywords: *Job Market; Gender Equity; Women's Activities; Banking Sector.*

*Autor para correspondência

Recebido para publicação em 15/07/2019; aprovado em 30/06/2020.

¹Graduanda em Administração, UFCG, tamiris_pb_@hotmail.com; *

²Mestre em Administração pela UFPB, Professora da Universidade Federal de Campina Grande, islania.lira@ufcg.edu.br;

³Especialista em Gestão Pública (UFCG), Advogada, Universidade Federal de Campina Grande, georgiamartins59@gmail.com;

⁴Mestre em Sistemas Agroindustriais (UFCG). Professora da Universidade Federal de Campina Grande, gianinni.martins@gmail.com.

INTRODUÇÃO

A participação da mulher no mercado de trabalho teve início durante o período da I e II Guerras Mundiais, com a necessidade de sustentar a família, e ocasionada pela ida dos homens para as batalhas (KANAN, 2010). Assim, as mulheres começaram a fazer parte do mundo do trabalho, mesmo que seus trabalhos não tivessem muito mérito para a sociedade. Essa inserção das mulheres foi marcada por uma série de preconceitos e dificuldades, sendo introduzidas no mercado informal e lutando contra a desigualdade nas relações de gênero.

Pressupõe-se que muitas empresas ainda possuem processos antiquados e desestruturados de recrutamento e seleção, fazendo com que esse processo seja muitas vezes conduzido por preferências individuais, o que pode levar a mulher a ser preterida dentre os candidatos, sem levar em consideração suas competências. Diante do exposto, surge a problemática de quais as principais dificuldades de atuação no mercado de trabalho enfrentadas pelas mulheres que trabalham em agências bancárias.

Estudos como o de Cavazotte, Oliveira e Miranda (2009), afirmam que as desigualdades de gênero exercem nas mulheres um impacto negativo sobre suas atitudes relacionadas ao emprego e a organização em que trabalham, e essa percepção quanto à desigualdade influi na intenção de deixar a empresa. Este trabalho teve como objetivo conhecer as principais dificuldades de atuação no mercado de trabalho enfrentadas pelas mulheres que trabalham em agências bancárias da cidade de Sousa (PB).

Assim, foi realizada uma análise da participação das mulheres no mercado de trabalho abrangendo as agências estatais (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco do Nordeste) e privadas (Bradesco, Unicred, Itaú e Santander).

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Atuação feminina no mercado de trabalho

A desigual distribuição de cargos entre homens e mulheres resulta em um diferencial salarial importante entre os gêneros, evidenciando também a menor participação feminina no mercado de trabalho em relação a cargos superiores na hierarquia. Apesar do aumento das conquistas alcançadas pelas mulheres, ainda há desigualdade quando se analisa a divisão hierárquica do trabalho dentro das empresas. Assim, evidencia-se que, mesmo as mulheres que conseguiram avançar neste sentido, por meio de várias conquistas como: educação, igualdade e estabilidade, ainda têm dificuldade em alcançar os cargos de comando e chefia.

As transformações políticas, sociais e econômicas vêm acelerando e mudando o mundo empresarial por inteiro. Este contexto de transformações proporciona a elevação da atuação feminina no ambiente

econômico, o que mostra um movimento oposto àquele tradicionalmente visto na sociedade de outrora. Culturas arcaicas exigiam das mulheres submissão e necessidade de exercer ocupações como: “tomar conta dos filhos, organização da casa, e alimentação da família cabendo a elas somente estas funções tidas como da esfera privada” (SALVAGNI; CANABARRO, 2015, p. 90).

As mulheres passaram a se empoderar da sua condição diante da sociedade, participando de espaços privilegiados de tomada de decisão. O termo empoderamento define o processo em que indivíduos utilizam conhecimentos e habilidades para tomar decisões de forma autônoma e responsável (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004) e pode ser evidenciado nas pessoas mediante a confiança em sua própria capacidade de transmitir poderes de decisão, controlando seus próprios assuntos e sua própria vida.

Para as mulheres, o empoderamento fortalece as dimensões econômica, psicológica, familiar/interpessoal, política e sua capacidade social e humana, trazendo desafios diante das relações patriarcais quanto ao poder dominante do homem. Isto permite a elas autonomia, independência de suas opiniões e de seus direitos de ir e vir. Contudo, o empoderamento vai além de iniciativas individuais de conhecimento e superação particular, impulsionando o indivíduo a participar de oportunidades e acontecimentos mais complexos nas relações públicas, econômicas e políticas.

A eficiência e a produtividade das mulheres, assim como a desvalorização pelos empregadores são acontecimentos evidentes e conhecidos, em que elas precisam aceitar o exercício de atividades com salários menores do que os homens. Somente as empresas que tem uma quantidade de oferta maior de trabalho oferecem salários uniformes para todos.

Ometto (2017) destaca que mesmo quando atuam no mercado primário, a remuneração das trabalhadoras poderia inferior em decorrência da adoção de práticas discriminantes nas normas que regem a definição de salários.

Em pesquisa similar, Moraes (2010) ressalta que as mulheres, apesar de possuírem qualificação similar às dos homens, recebem salários mais baixos porque tem acesso apenas às ocupações de pior remuneração – o que chama de discriminação ocupacional; e recebem pagamentos inferiores no desempenho da mesma função – o que chama de discriminação salarial. Pesquisa realizada pelo IBGE (2009) mostra que as mulheres ganham de 20% a 30% a menos que os homens, mesmo exercendo os mesmos cargos. Percebe-se assim que, independente da escolaridade, a diferença salarial permanece, e apesar de escolaridade equivalente, a remuneração feminina continua inferior à masculina.

Atuação da mulher no setor bancário

A inserção das mulheres em agências bancárias ocorreu devido à reorganização do trabalho, com finalidade de reduzir custos, aumentar a produtividade e como forma de intimidar os homens de modo a

aceitarem salários menores, por motivo da mão-de-obra barata feminina (LIMA *et al.*, 2013). Causando uma mudança considerável, com o aumento das mulheres nas faixas salariais mais baixas, sendo contratadas apenas para realizar algumas funções como recepcionistas, telefonistas, faxineiras e auxiliares de escrita.

A participação feminina no mercado de trabalho cresceu expressivamente nas últimas décadas, com ênfase no espaço de serviços e na atividade bancária, onde ocupam quase metade das vagas, desempenhando funções com salários inferiores (GOMES, 2005). A crescente inclusão das mulheres no mercado de trabalho fez com que ações como o Programa Pró-Equidade de Gênero fosse criado, dada a sua importância social e econômica. O Programa foi uma iniciativa do Governo Federal, coordenado pela Secretaria de políticas para as mulheres, e tem por objetivo, dentre outros: combater discriminação e desigualdade de gênero, com ênfase principal em promoção da cidadania e combate à discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego para mulheres (PINTO; MIDDLEJ, 2012).

A intensa admissão das mulheres nos bancos ocorreu devido às mudanças políticas e econômicas que modificaram a estrutura das organizações do setor financeiro. A integração feminina no espaço bancário no Brasil ocorreu simultaneamente com o sistema de difusão da informatização e das mudanças na organização do trabalho, sobretudo com o crescimento do setor financeiro, o aumento de transações bancárias, dos serviços prestados e da consequente intensificação da competitividade entre os bancos, com o propósito de oferecer serviços mais rápidos, seguros e eficientes (FARIA; RACHID, 2007).

Em virtude de todas as alterações nas agências bancárias, o novo perfil esperado do trabalhador é que tenha habilidades constantes para se adequar às mudanças, e lidar com situações imprevistas e subjetivas. Desta forma, entende-se que a discriminação representa uma barreira para o crescimento das mulheres em cargos gerenciais nas agências bancárias.

METODOLOGIA

A pesquisa adotou a abordagem quantitativa, que focaliza a mensuração e a objetividade (FONSECA, 2002), observando seu objetivo principal que foi conhecer as principais dificuldades de inserção no mercado de trabalho enfrentadas pelas mulheres que atuam em agências bancárias da cidade de Sousa/PB.

Quanto aos procedimentos, se classifica como pesquisa de campo, de cunho exploratório e descritivo. Justifica-se um estudo exploratório, por ter como objetivo a criação do projeto de investigação para obter mais conhecimento do tema. O estudo descritivo se justifica, pois requer do pesquisador um grande número de informações sobre o que se quer investigar.

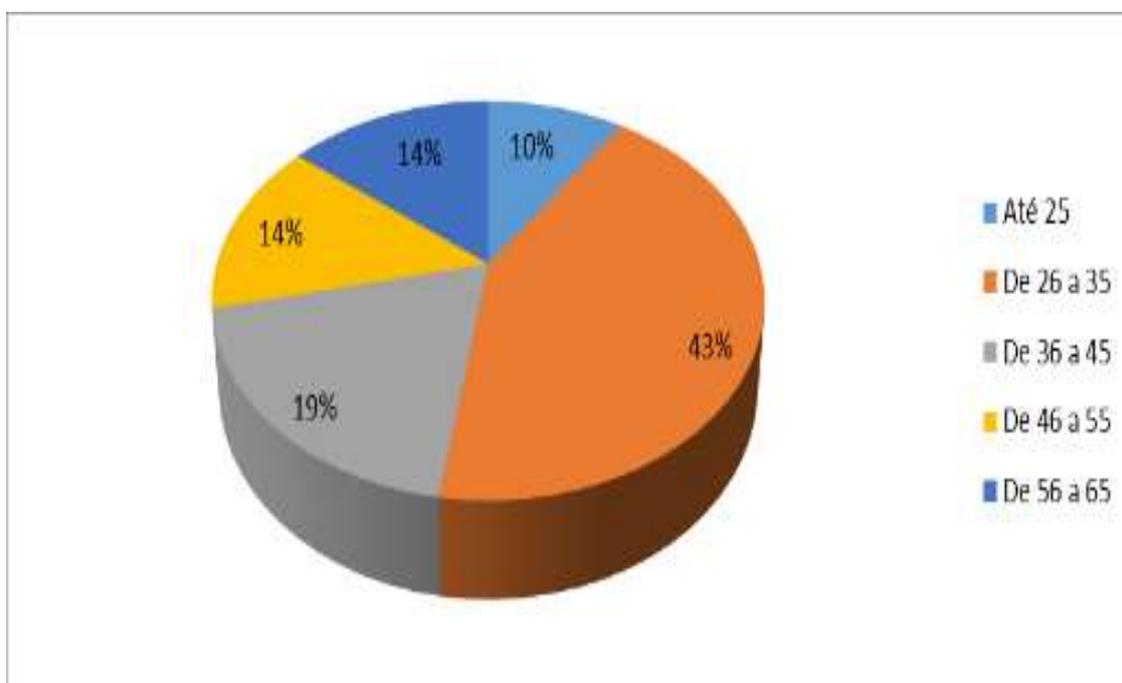
A coleta dos dados foi realizada junto a mulheres que trabalham no setor bancário da cidade de Sousa/PB, abrangendo as agências públicas (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco do Nordeste) e privados (Bradesco, Unicred, Itaú e Santander).

A aplicação dos questionários foi feita pessoalmente nas agências, no horário normal de expediente junto ao público alvo da pesquisa, sem a necessidade de identificação do participante. Antecedendo esta fase, foi realizado um pré-teste do instrumento junto a uma amostra de 2 mulheres para ser testado.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresenta as características das mulheres participantes da pesquisa, no que se refere à idade, escolaridade, estado civil, quantidade de filhos e representação da renda familiar. A Figura 1 apresenta a faixa etária das entrevistadas.

FIGURA 1: Faixa etária.



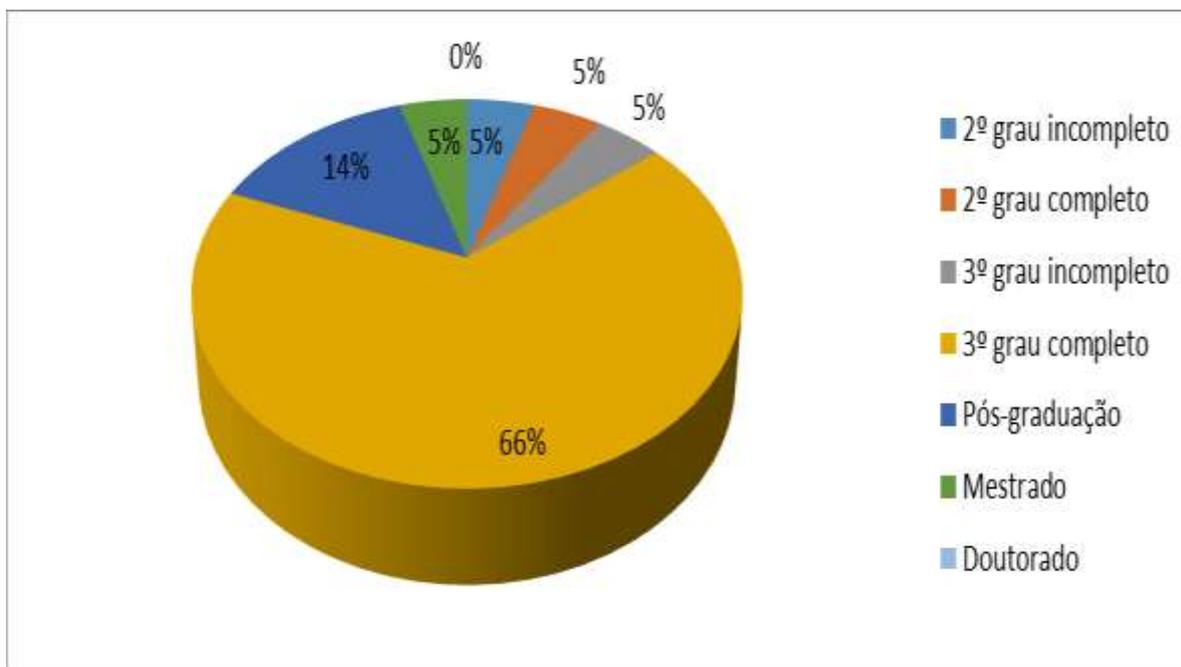
FONTE: Dados da pesquisa (2018)

Observa-se que 43% das mulheres participantes da pesquisa tem idade entre 26 a 35 anos; 19% entre 36 a 45 anos; 14% entre 46 a 55 anos; 14% entre 56 a 65 anos e 10% até 25 anos. Nota-se uma predominância maior de mulheres na faixa etária dos 26 aos 35 anos.

Na Figura 2 mostra que 66% das mulheres pesquisadas têm o 3º grau completo. Isto demonstra que as mulheres vêm constantemente buscando formação e aperfeiçoamento. Na pesquisa de Rama e Martins

(2013), eles ressaltam que o setor bancário exige cada vez mais preparação dos seus funcionários quanto à qualificação profissional, devido à evolução, mudanças e constante automação nos processos bancários, demonstrando que a busca incessante das bancárias por qualificação representa um dos fatores que podem influenciar seu crescimento profissional.

FIGURA 2: Escolaridade.

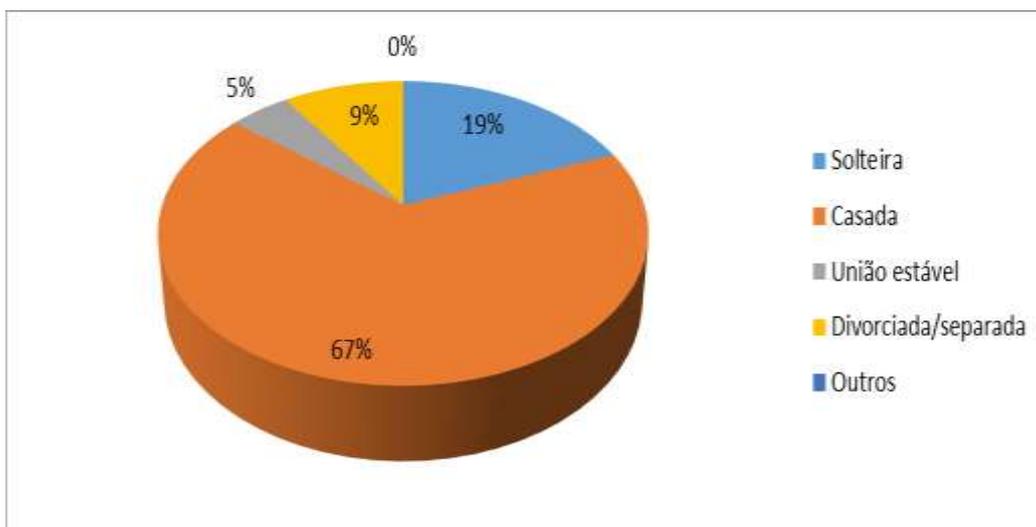


FONTE: Dados da pesquisa (2018)

Este resultado também condiz com as tendências e exigências atuais do mercado de trabalho, relacionado à maior qualificação dos seus colaboradores para uma melhor atuação. Leite (1994) resalta que o conhecimento é a chave que pode proporcionar às mulheres oportunidades concretas de realização profissional.

Com relação ao estado civil, identifica-se na Figura 3 que 67% são casadas; 19% são solteiras; 9% são divorciadas/separadas e 5% têm uma união estável. Estes dados corroboram com os descritos na literatura quando observam que boa parte das mulheres casadas não abriu mão do seu lado profissional (MINADEO, 2009). Apesar das dificuldades, a grande maioria das mulheres não deixa de exercer uma função fora de casa, somada aos trabalhos domésticos.

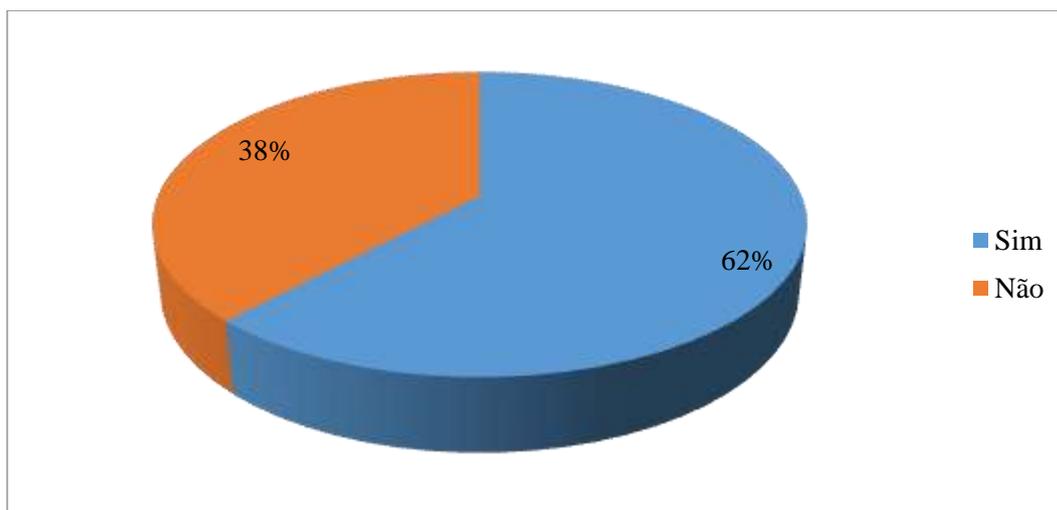
FIGURA 3: Estado civil.



FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Conforme a Figura 4, dentre as mulheres pesquisadas, 62% tem filhos. Este dado pode estar ligado ao fato de 67% serem casadas.

FIGURA 4: Filhos.

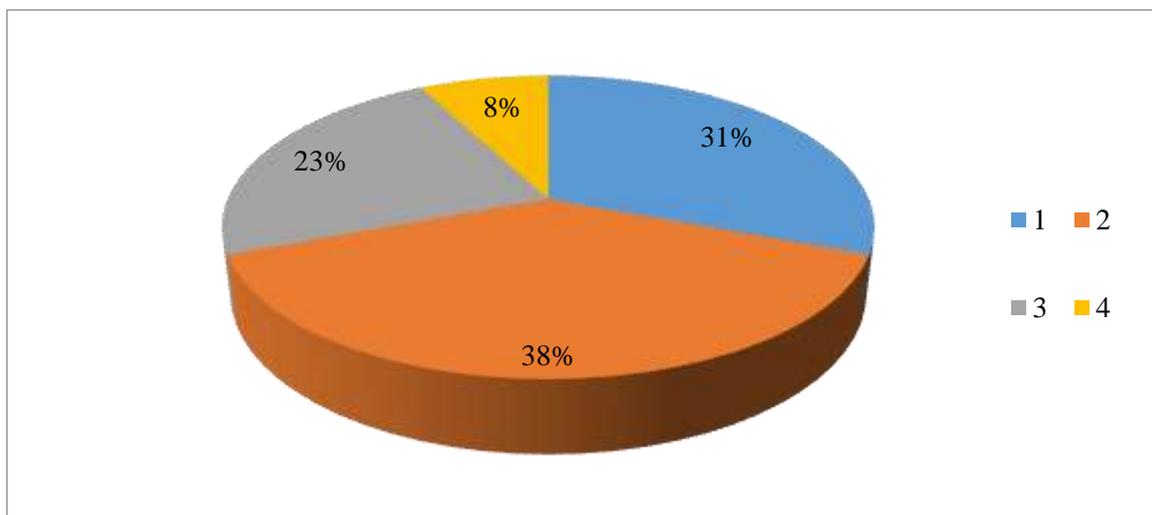


FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Quanto à quantidade de filhos, analisando a Figura 5, percebe-se a predisposição da diminuição do número de filhos, e esse fato tem haver com o fator desfavorável ou até mesmo impeditivo da ascensão profissional feminina, explicado com a ocorrência de a maioria ter até dois filhos. Percebe-se que a decisão

de uma família menor também pode estar relacionada com o fato de poder dedicar-se mais ao trabalho e assim aproveitar as oportunidades de crescimento profissional que venham a surgir.

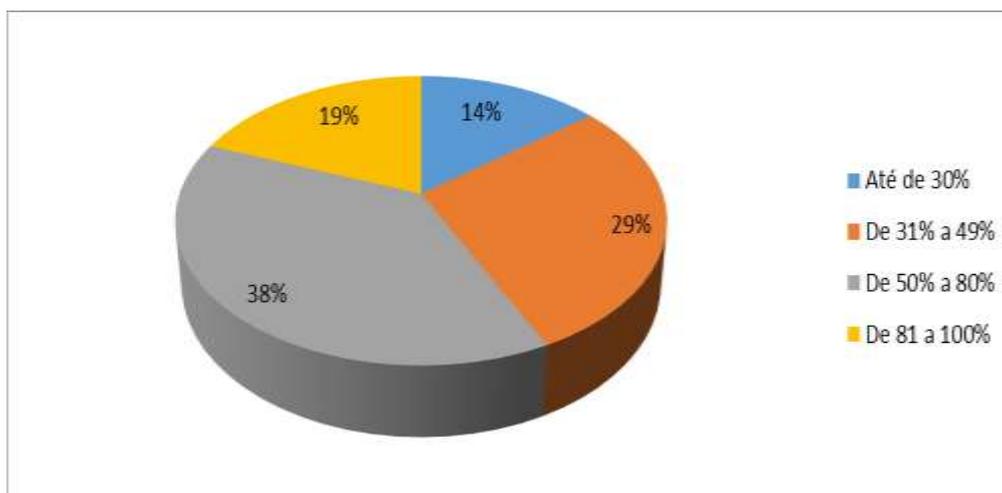
FIGURA 5: Quantidade de filhos.



FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Quanto à representação da renda, de acordo com a Figura 6, 38% mulheres declaram ter de 50% a 80% da sua renda comprometida no orçamento familiar, tornando a renda feminina não só complementar, mas também tão importante quanto à do homem. Apesar das mulheres representarem grande parte no orçamento familiar, estudo como o de Minadeo (2009) mostram que seus parceiros ainda são vistos na sociedade como o principal responsável pela sustentação financeira da família.

FIGURA 6: Representação da renda.



FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Quanto ao perfil demográfico das mulheres participantes, a Tabela 1 apresenta os principais dados.

TABELA 1: Perfil demográfico.

PERFIL	PREEMINENTE	%
Idade	De 26 a 30 anos	43%
Escolaridade	3º grau completo	66%
Estado Civil	Casadas	67%
Filhos	Sim	62%
Nº de Filhos	2 filhos	38%
Representação da renda	De 50 a 80%	38%

FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Percebe-se que 43% das pesquisadas tem de 26 a 30 anos. Quanto à escolaridade 66% tem o 3º grau completo, o que vai ao encontro da pesquisa de Minadeo (2009) em que as mulheres têm adquirido mais instrução que os homens. 67% encontram-se casadas, e com esse resultado pode-se denominá-las como mulheres de carreira e de família, conforme Melo (2002). Ainda dentre as pesquisadas, 66% têm filhos, sendo que 38% têm apenas dois filhos, e 38% participam ativamente na renda familiar com 50 a 80% de contribuição na renda total da família. Desta forma, o fato de ter filhos pequenos em idade escolar e uma carga horária maior exige das mulheres maior tempo no trabalho, e estes são motivos de dispensar ou adiar a oportunidade de ascensão, priorizando suas famílias. Devido às dificuldades encontradas por algumas das mulheres participantes da pesquisa, somadas a tantas outras tarefas tidas como de natureza feminina na vida das mulheres que tem dupla ou tripla jornada, principalmente as casadas com filhos, elas encontram dificuldades em conciliar o trabalho com as tarefas de casa.

No que se refere aos cargos e posições anteriores e atuais ocupados pelas mulheres alvo da pesquisa, os cargos exercidos anteriormente citados foram: vendedora, comerciante, secretaria, gerente, professora, bancária, financeiro, corretora de seguros, RH e balconista. Já às funções exercidas atualmente pelas mulheres pesquisadas foram: gerentes, caixas, bancárias, escriturarias, assistentes de negócios, auxiliar administrativo, assistente de atendimento, auxiliar de administração de processos e assistente de processos, sendo que, praticamente todas trabalham em horário integral. Os fatores com máxima importância na conciliação entre vida pessoal e trabalho foram: o diálogo, a relação franca e aberta entre os cônjuges; administração do tempo nas atividades realizadas no trabalho; priorização da família em detrimento da ascensão profissional e atenção diminuída aos filhos. Elas elegeram como fatores de menor ou mínima importância os seguintes: adiamento dos sonhos pessoais como filhos e casamento; aprender a dosar suas energias e atividades; administração do tempo nas atividades realizadas no trabalho e conciliação de

interesses. Contudo, vale ressaltar que algumas não têm esses problemas e conseguem conciliar muito bem trabalho e família. No que concerne ao modo como as mulheres lidam com os preconceitos e discriminações no ambiente de trabalho considerando a relação de gênero, a maior parte delas respondeu não ter sido vítimas. Apesar disso, algumas afirmaram já ter sido vítimas de algum tipo de discriminação, seja por parte da organização, dos colegas ou até mesmo de clientes. Faz-se necessário algumas vezes que elas utilizem uma postura e atitudes tipicamente masculinas, às vezes ignorando tais discriminações, mostrando seus princípios, sua capacidade profissional e trabalho duro para sair de determinadas situações.

CONCLUSÕES

Pretendendo conhecer as principais dificuldades de atuação no mercado de trabalho enfrentadas pelas mulheres que trabalham em agências bancárias da cidade de Sousa/PB, percebeu-se conforme as respostas, que as mulheres acreditam que a família, a carga horária, o preconceito em relação a elas e a mobilidade são os maiores obstáculos para o seu crescimento profissional no banco, representando assim fatores impeditivos e prejudiciais para a rápida ascensão profissional feminina.

Para elas, a necessidade de ter dedicação/tempo maior no banco e a importância dada à família/marido/filho(s) são as principais dificuldades que limitam o seu crescimento no início da carreira. Nessa fase, a necessidade do aumento de dedicação ao trabalho impacta na qualidade de vida das mulheres.

No tocante as estratégias que as ajudam a conciliar vida pessoal e profissional, fica evidente como é difícil conciliar o trabalho com vida pessoal, pois, na maioria das vezes, a vida pessoal acaba ficando em segundo plano. Comprovando assim que as mulheres têm maiores responsabilidades com os deveres relacionados com a família e casa, tornado complicado a conciliação da vida profissional e pessoal, para algumas a dificuldade é bem maior por ser esposa e mãe.

Diante de tantas transformações do mundo globalizado, a ascensão profissional feminina e a busca por direitos iguais ficam visíveis, a nova maneira de vida, os novos modelos femininos e a diversificação ocasionando a reivindicação das mulheres para conquistarem direitos iguais. De modo geral, falar sobre a ascensão profissional feminina manifesta questões relacionadas aos conflitos e lutas entre vida pessoal e profissional feminina. Exigindo um equilíbrio entre esses dois fatores, e com isso propiciando um ambiente organizacional mais equilibrado e produtivo.

REFERÊNCIAS

[1] CAVAZOTTE, F; OLIVEIRA, L; MIRANDA, L. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. São Paulo. Revista Administrativa, 2010, p. 70-83.

[2] FARIA, G. S. S; RACHID, A. A questão do gênero no setor bancário brasileiro. São Paulo: Nucleus, v. 4 n. 1-2, 2007, p.122-128.

[3] FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002.

[4] GOMES, A. O outro no trabalho: mulher e gestão. São Paulo. Revista de Gestão USP, 2005, p. 1-9.

[5] IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. SIS 2015: desigualdades de gênero e racial diminuem em uma década, mas ainda são marcantes no Brasil. Disponível em:
<<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias.html?view=noticia&id=1&idnoticia=3050&busca=1&t=sis-2015-desigualdades-genero-racial-diminuem-uma-decada-ainda-sao-marcantes-brasil>>. Acesso em 29 fev. 2018.

[6] LIMA, G. et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. Belo Horizonte. Pretexto, v. 14, n. 4, 2013, p. 65-78. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1922> Acesso em: 29 fev. 2018.

[7] MORAES, L. Evolução da participação da mulher em cargos gerenciais no banco beta: período 2003 - 2010. (Trabalho de conclusão de curso) – Escola de Administração Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

[8] KANAN, L. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. Salvador. Organizações & Sociedade (O&S), v. 17, n. 53, 2010, p. 243-257. Disponível em:
<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11104> Acesso em 29 fev. 2018.

[9] OLIVEIRA, U; RODRIGUES, M. Empowerment como ferramenta de gestão de pessoas para a redução dos custos e aumento da eficiência operacional: um estudo de caso em uma instituição financeira. Florianópolis: ENEGEP, 2004, p. 3825-3832. Disponível em:
http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2004_enegep0707_0033.pdf Acesso em 20 mar. 2018.

- [10] OMETTO, A., Discriminação contra a mão-de-obra feminina: uma síntese de controvérsia teoria. Revista Impulso, Piracicaba, Unimep. v. 12, n. 28, 2017, p. 163-177. Disponível em: http://bdpi.usp.br/single.php?_id=001240916 Acesso em 20 mar. 2018.
- [11] PINTO, E; MIDLEY, S. Programa pró-equidade de gênero: uma discussão sobre relações entre homens e mulheres na caixa econômica federal. Rio de Janeiro. Revista Adm. Pública, 2012. P. 1530-1550.
- [12] SALVAGNI, J; CANABARRO, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. São Paulo. GeSec Revista de Gestão e Secretariado, 2015, v. 6, n. 2, p. 88-110. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347> Acesso em 20 mar. 2018.