

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - UACC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**



TAMIRIS OLIVEIRA MUNIZ

**MERCADO DE TRABALHO E A ATUAÇÃO DA MULHER NO SETOR BANCÁRIO
DA CIDADE DE SOUSA/PB**

**SOUSA – PB
2016**

TAMIRIS OLIVEIRA MUNIZ

**MERCADO DE TRABALHO E A ATUAÇÃO DA MULHER NO SETOR BANCÁRIO
DA CIDADE DE SOUSA/PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais UFCG, para obtenção do grau de Graduação em Administração.

Orientador: Me. Islania Andrade de Lira Delfino.

**SOUSA – PB
2016**

TAMIRIS OLIVEIRA MUNIZ

**MERCADO DE TRABALHO E A ATUAÇÃO DA MULHER NO SETOR BANCÁRIO
DA CIDADE DE SOUSA/PB**

Projeto aprovado em ____ / ____ / ____

Prof(a).
Orientador(a)

<hr/> <p>ProfaDr^a. Examinador –</p>	<hr/> <p>Prof., Dr. Examinador –</p>
--	---

Dedico essa conquista a minha família, em especial ao meu pai e minha mãe por sempre me apoiarem, sei que sentem um imenso orgulho dessa conquista. Dedico também ao meu marido Roberto por me apoiar me dando forças para chegar à realização de um sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, me dando força e coragem para continuar no caminho escolhido, apesar de todos os percalços, iluminando o meu caminho durante esta caminhada.

Agradecer de maneira grandiosa aos meus pais, Rocival e Luiza pelo amor, incentivo e apoio incondicional. Agradeço ao meu esposo Roberto pela compreensão, carinho e afeto.

A professora Me Islania Andrade de Lira Delfino, pela orientação, apoio e confiança, pelas suas correções, incentivos e pela paciência com as minhas dificuldades e, sobretudo limitações com o meu tempo. Você sempre será lembrada por ser mais do que uma orientadora.

E o que dizer a você Allana? Obrigada pela paciência, pelo incentivo, pela força e principalmente amiga pelo constante apoio sendo também minha segunda orientadora.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades,
lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram
conquistadas do que parecia impossível”...

(Charles Chaplin)

RESUMO

A pesquisa disserta sobre a temática mercado de trabalho e atuação da mulher no setor bancário, devido à parcela desta população que precisa conviver em sua vida profissional com discriminação e preconceito, mesmo mostrando sua capacidade. Esta pesquisa 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. Como fundamentos teóricos foram abordados temas relacionados à submissão e empoderamento feminino, a inserção da mulher no mercado de trabalho, suas dificuldades e conquistas, além de considerações sobre o programa pró-equidade de gênero, sobre o setor bancário no Brasil e por fim, sobre a atuação da mulher neste setor. Os aspectos metodológicos que guiaram a pesquisa envolvem um estudo quantitativo descritivo, abrangendo 7 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. Os dados obtidos foram analisados e 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. Os fatores de maior importância na conciliação entre vida pessoal e trabalhos considerados por elas foram o diálogo, a relação franca e aberta entre os cônjuges, a uma eficiente administração do tempo e a priorização da família em detrimento da ascensão profissional. Ressalta-se dentre as respostas delas uma notória dificuldade em conciliar trabalho e família e que isso prejudica a ascensão profissional das mesmas. Quanto aos obstáculos para o crescimento relativo à profissão, as mulheres bancárias acreditam que a família, a carga horária, o preconceito em relação a elas e a necessidade de mobilidade são os maiores fatores impeditivos e prejudiciais para uma ascensão profissional mais rápida. Por fim, esta pesquisa procura contribuir para uma melhor observação do papel da mulher em nossa sociedade.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, equidade de gênero, atuação da mulher, setor bancário.

SUMMARY

The research dissertation on the subject of labor market and women's role in the banking sector due to the portion of this population have to live in his professional life with discrimination and prejudice, even showing their ability. This research aimed to identify the main difficulties of experience in the labor market faced by women working in bank branches in the city of Sousa / PB. As theoretical foundations were discussed issues related to the submission and female empowerment, the inclusion of women in the labor market, difficulties and achievements, as well as considerations of gender pro-equity program, on the banking sector in Brazil and finally on the role of women in this sector. The methodological aspects that guided the research involve a descriptive quantitative study, including 7 banks, and with the data collection a structured questionnaire instrument with professional data, perception of gender equality and data demographic partners with closed questions, open and semi-open. The data were analyzed and main results, it is observed that they perceive behavioral differences in the performance of tasks carried out between men and women, treatment is seen as equal, but isolated cases have been pointed out by some. The most important factors in reconciling personal life and work were considered by them dialogue, frank and open relationship between the spouses, the efficient time management and prioritization of the family at the expense of career advancement. It is noteworthy among their responses a notorious difficulty in reconciling work and family and that it undermines the professional growth of the same. As for obstacles to growth on the profession, banking women believe that family, the hours, the prejudice against them and the need for mobility are the major impediments and harmful for faster career advancement. Finally, this research aims to contribute to a better observation of the role of women in our society.

Keywords: labor market, gender equality, women's activities, banking.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Agências participantes do programa.....	32
Tabela 2– Relação dos objetivos com as questões	37
Tabela 3 – Agências pesquisadas	38
Tabela 4 – ótica geral do perfil demográfico.....	44
Tabela 5 - Dificuldades que limitam o crescimento no início da carreira.....	52
Tabela 6 – Fatores de importância na conciliação entre vida pessoal e trabalho.	54

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária.....	40
Gráfico 2 - Escolaridade	41
Gráfico 3 – Estado civil	42
Gráfico 4 - Filhos.....	42
Gráfico 5 – Quantidade de filhos.....	42
Gráfico 6 – Representação da renda	43
Gráfico 7 – Função atual	45
Gráfico 8 - Tempo no banco.....	46
Gráfico 9 – Tempo na função	46
Gráfico 10 – Regime de trabalho.....	46
Gráfico 11 - Trabalho em outras empresas.....	47
Gráfico 12 – Cargo anterior.....	47
Gráfico 13 – Diferenças na execução de tarefas entre homens e mulheres.....	48
Gráfico 14 - Tratamento igualitário.....	49
Gráfico 15 - discriminação de gênero no decorrer da carreira profissional	50

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
1.2 OBJETIVO.....	16
1.2.1 Objetivo geral.....	16
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
1.3 JUSTIFICATIVA.....	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO: DA SUBMISSÃO AO EMPODERAMENTO FEMININO.....	18
2.1.1 Concepção de Empoderamento.....	19
2.2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	20
2.2.1 A Barreira do Teto de Vidro.....	23
2.2.2. Dificuldades e conquistas femininas no trabalho.....	24
2.2.3 Jornada de Trabalho das Mulheres.....	25
2.2.4 Remuneração Feminina.....	26
2.3 O SETOR BANCÁRIO NO BRASIL.....	27
2.4 A ATUAÇÃO DA MULHER NO SETOR BANCÁRIO.....	29
2.4.1 Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.....	31
3 METODOLOGIA.....	34
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	34
3.2 População e amostra do estudo.....	35
3.3 Instrumento de coleta dos dados.....	35
3.4 Interpretação e análise dos dados.....	38
4 ANALISE DOS RESULTADOS.....	40
4.1 DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS.....	40
4.2 DADOS PROFISSIONAIS.....	44
4.3 PERCEPÇÃO QUANTO A EQUIDADE DE GÊNERO.....	48

4.4 CONCILIAÇÃO CARREIRA PROFISSIONAL E VIDA SOCIAL	53
4.5 OBSTÁCULOS E DIFICULDADES NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	57
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
6 REFERÊNCIAS.....	63
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	69

1 INTRODUÇÃO

Houve um tempo em que o poder atribuído às mulheres era diferente do poder atribuído aos homens, cabendo a elas unicamente as funções domésticas, de esposas e mães. Somente aquelas de classe social superior aprendiam a ler e escrever. Já os homens, executavam outras funções, como atribuições financeiras e políticas.

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 ocasionada pela ida dos homens para as batalhas (Kanan, 2010). Assim, as mulheres começaram a fazer parte do mundo do trabalho, mas seus trabalhos não tinham mérito para a sociedade. A inserção das mulheres no mercado de trabalho foi marcada por uma série de preconceitos e dificuldades, sendo introduzidas no mercado informal, lutando contra a desigualdade nas relações de gênero.

Dentre os aspectos que têm contribuído para a ascensão da participação feminina, encontra-se o crescimento do seu nível de escolaridade, a necessidade de ampliação da renda familiar, a mudança nas crenças relativas ao trabalho feminino e a queda da taxa de fecundidade das mulheres (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003 apud FARIA; RACHID, 2007).

Mesmo com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, destaca-se a desigualdade de oportunidades e um distanciamento ao comparar a participação de mulheres e homens. Em um mundo no qual o trabalho é essencial para a inclusão dos indivíduos na sociedade, principalmente em relação à sua emancipação econômica, homens e mulheres ainda são tratados de forma diferenciada no âmbito das atividades produtivas (MONTAGNER, 2000 apud CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014).

O processo de empoderamento das mulheres pode ser associado a diversos fatores como diferentes níveis de participação social, remuneração e distribuição de poder e controle. É indispensável entender que as mulheres sempre foram privadas do universo público e foi por meio de suas lutas que elas foram se engajando no mercado de trabalho e em diferentes facetas da sociedade (SALDVAGNI, CANABARRO, 2015). Por conseguinte fica notório que é necessário percorrer ainda um longo caminho até que aconteça a equidade do gênero. As mulheres precursoras no mercado de trabalho precisaram de novos conhecimentos, agilidades, perspicácia e astúcia para um melhor crescimento, obtendo assim, notabilidade nas organizações e, por conseguinte mais independência.

Apesar do discurso de igualdade de condições e oportunidades, há evidências de que existem desigualdades na participação masculina e feminina no mercado de trabalho, seja em relação aos níveis salariais, possibilidade de crescimento na carreira ou oportunidade de exercer determinadas funções (CRAMER *et al.*, 2012 apud CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014).

Segundo os resultados obtidos por Cavazotte, Oliveira e Miranda (2009, p. 70), “as desigualdades têm impacto negativo sobre as atitudes das mulheres com relação a seus empregos e às organizações que as empregam, [...] a percepção de desigualdade afeta significativamente na intenção de deixar a empresa”.

Neste contexto e no interesse pelas mudanças no perfil das trabalhadoras e o reflexo das dificuldades acerca da ascensão feminina, este trabalho se conduz por meio de um estudo nas agências bancárias de Sousa/PB, no intuito de evidenciar a real atuação nesta área de trabalho com seus desafios e suas conquistas.

Inicialmente será realizada uma análise geral da participação das mulheres no mercado de trabalho. Logo depois se discorre sobre a participação das mulheres no âmbito bancário na cidade de Sousa/PB, abrangendo as agências estatais (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco do Nordeste) e privadas (Bradesco, Unicred, Itaú e Santander).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Embora sendo maioria na população total, de acordo com dados do IBGE (2010), as mulheres ainda são minoria no mercado de trabalho, e recebem salários menores, mesmo seu trabalho sendo igual ao realizado por homens. Isso faz com que as mulheres se submetam a uma luta incessante pela equidade de oportunidades e posições hierárquicas. A diferença entre os gêneros é percebida no início da história, principalmente com sinais de superioridade do homem sobre a mulher. Isso acontece devido a uma educação machista que ainda persevera na sociedade. Nas organizações, os preconceitos de gênero influenciam suas políticas, o que provoca dois efeitos principais: a divisão das atividades de acordo com o sexo e a repulsão às mulheres para cargos de alto comando (FIGUEIREDO; ZNELLA, 2008).

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.

Ao se falar da mulher no mercado de trabalho, não se pode esquecer também dos desafios para sua inserção nesse mercado. 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.

Alguns setores do mercado desafiam ainda mais a inserção da mulher. No âmbito bancário, notoriamente, a participação das mulheres vem aumentando desde a década de 80 em cargos de níveis superior, devido ao processo de globalização e das mudanças na organização do trabalho, chegando a ocupar quase metade das vagas. No entanto, verifica-se ainda esta ocupação e questiona-se o porquê das posições inferiores ocupadas pelas mulheres em relação ao nível de hierarquia, prevalecendo em atividades de menores salários, uma vez que as mesmas são dotadas de semelhantes capacidades.

Diante do exposto questiona-se: **Quais as principais dificuldades de atuação no mercado de trabalho enfrentadas pelas mulheres que trabalham em agências bancárias da cidade de Sousa/PB?**

1.2 OBJETIVO

1.2.1 Objetivo geral

Conhecer as principais dificuldades de atuação no mercado de trabalho enfrentadas pelas mulheres que trabalham em agências bancárias da cidade de Sousa/PB.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar o perfil sócio demográfico das mulheres que atuam nas agências bancárias;
- Verificar os cargos anteriores e atuais ocupados pelas mulheres alvo da pesquisa;
- Levantar as dificuldades enfrentadas no início da carreira pelas mulheres que trabalham nos bancos;
- Demonstrar como as mulheres lidam com os preconceitos e discriminações no ambiente de trabalho considerando a relação de gênero;
- Identificar as estratégias que as ajudam a conciliar vida pessoal e profissional

1.3 JUSTIFICATIVA

Historicamente, as mulheres têm sido discriminadas com relação ao homem na sociedade e no mercado de trabalho. Devido a isto, as mulheres eram consideradas inferiores aos homens e postas apenas às tarefas da casa. Assim, por ser de ordem natural, acreditava-se que as diferenças entre homens e mulheres eram imutáveis. (LIMA *et al.*, 2013). Neste contexto, as mulheres enfrentam desafios e barreiras, vivenciando situações de desigualdade, o que justifica a elaboração deste estudo, que busca tratar de fatores relacionados à problemática de gênero, e as relações sociais, poder e discriminação.

Trata-se de um tema atual e oportuno, tornando-se importante estudar, de forma minuciosa, a desigualdade entre gêneros e o cenário de dominação masculina que ainda

congrega os valores de todas as sociedades. Ao tentar entender melhor a inserção das mulheres no mercado de trabalho, principalmente as que ocupam cargos em agências bancárias, pretende-se agregar novos conhecimentos aos já existentes.

Um ponto relevante refere-se aos diversos papéis exercidos pelas mulheres e como elas conseguem obter sucesso. Outro ponto é a desigualdade de gênero e o preconceito em torno da mulher no mercado de trabalho. O preconceito dos homens em relação às mulheres no ambiente de trabalho, ato que geralmente desvaloriza a mulher como trabalhadora, ainda é forte, pois eles projetam uma imagem de mulher basicamente ligada à família, o que limita a sua adequada inserção e desempenho na profissão (SALVAGNI, CANABARRO, 2015).

Nas organizações, os preconceitos de gênero influenciam suas políticas, o que provoca dois efeitos principais: a divisão das atividades de acordo com o sexo e a repulsão de mulheres a cargos de alto comando (FIGUEIREDO, ZNELLA, 2008).

O estudo vem possibilitar e sugerir modificações no âmbito da realidade encontrada na força de trabalho feminina, levando em consideração que as mulheres têm mais dificuldades do que os homens em ter acesso a um trabalho decente, sendo normalmente inseridas em áreas de pouca ou nenhuma notoriedade.

Este estudo tem como relevância social proporcionar respostas que visam melhorias no status das mulheres no mundo do trabalho, minimizando e superando as desigualdades de gênero entre homens e mulheres (VAZ, 2013).

Atualmente, ao serem incluídas no mercado de trabalho, as mulheres acabam trabalhando mais que os homens, pelo fato de grande parte dessas mulheres cumprirem diariamente uma dupla jornada de trabalho e ainda terem que conciliar as tarefas de casa com as profissionais. Ainda assim, a inserção das mulheres no mercado de trabalho não foi suficiente para definir uma situação de maior igualdade de gênero. Durante a fase de inserção das mulheres, elas foram extremamente desvalorizadas como força de trabalho, ocupando os cargos de menores qualificações, e normalmente com os salários menores. Esta discriminação, fundada num pensamento machista, é de difícil detecção num processo seletivo, e por isto é facilmente encoberto (STEIL, 1997).

No setor bancário a maior parte das mulheres exerce cargos inferiores, os quais geralmente estão ligados ao atendimento, enquanto os homens exercem as funções gerências e de controle e recebem os salários mais altos (GOMES, 2005). Desta forma a necessidade de uma mudança de entendimento por parte de todos, já que é clara a competência feminina para execução dos cargos de gerência, direção e comando em diversificadas empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como finalidade apresentar assuntos da trajetória e desenvolvimento feminino no tocante ao seu papel no mercado de trabalho, apresentando as transformações ocorridas e mostrando o crescimento perseverante da atuação das mulheres nos últimos anos. Diante disso, pretende-se evidenciar suas participações, dificuldades e conquistas e, posteriormente, discorrer sobre a presença feminina nas agências bancárias.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO: DA SUBMISSÃO AO EMPODERAMENTO FEMININO

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 em 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 são colocadas em segundo plano, e desde o período romano são tratadas com inferioridade e indiferença. Foi o Cristianismo que inicialmente ressaltou a prerrogativa da mulher e glorificou a maternidade (ARRUDAR, 1995). O reconhecimento e a valorização do dever da mulher como mãe e o efetivo reconhecimento de igualdade de direitos foi continuamente evidenciado pela Igreja.

Esta firme defesa do papel da mulher no lar - como esposa e como mãe - não significa, no entanto, que a mulher não deva trabalhar em uma empresa ou exercer cargos públicos, nem muito menos que a igreja não defenda com firmeza a igualdade entre o homem e a mulher na dignidade humana e nos direitos fundamentais que ambos têm como pessoas (ARRUDA, 1996 p. 11).

O avanço do capitalismo dá início às mudanças para redefinir a divisão do trabalho em um mundo público reservado e adequado aos homens e o privado como função das mulheres. O exercício de atividades historicamente atribuídas a mulheres [...] ficou

comprometido, e, paulatinamente, apresenta novas características que se adequam ao novo cenário capitalista (TANURE, 2006 apud BRITO; FRANÇA; BARRETO, 2012). É indispensável citar que não se deve analisar isoladamente a prerrogativa de gênero, tendo em vista que alcançar uma equidade nesse sentido é um processo lento e simultaneamente difícil, pelo fato de estar consolidado aos valores, crenças e práticas de uma sociedade.

Foi devido ao fato das mulheres terem sido encaixadas no trabalho como integrante complementar da renda familiar, que se relacionou o pensamento de que seus trabalhos poderiam ser de baixos salários, posto que eram complementos aos salários de seus cônjuges (BRITO; FRANÇA; BARRETO, 2012).

Assim a caminhada feminina teve início há muitos anos com preconceitos, discriminações, desafios e receios. Em virtude disso, muitas discordâncias e batalhas foram estabelecidas, pois o trabalho feminino não era considerado produtivo.

2.1.1 Concepção de Empoderamento

Em geral, o empoderamento é um comportamento gerado por indivíduos que participam de espaços privilegiados de tomada de decisão. “O termo empoderamento se define como um processo que faz com que os indivíduos utilizem suas habilidades e conhecimentos para atuar nas tomadas de decisões com autonomia, autoridade e responsabilidade” (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004, P. 3018). O empoderamento pode ser evidenciado nas pessoas mediante a confiança em sua própria capacidade, de transmitir poderes de decisão detendo controle de seus próprios assuntos, de sua própria vida.

O empoderamento mostra que o indivíduo é possuidor de poder relacionado à sua própria pessoa. Por meio da confiança em sua inerente capacidade, sendo um poder decorrente do acesso aos recursos econômicos. Na dimensão econômica, o empoderamento assegura que o indivíduo possui competências, capacidades, recursos, acesso a renda e subsistência segura e sustentável (OLIVEIRA, LOPES, WATANABE *et al.*, 2015). O empoderamento econômico permite às mulheres autonomia para ultrapassar barreiras na organização ao se tornarem independentes economicamente. Segundo as autoras Sousa e Melo (2009, p. 5):

O empoderamento não se reduz ao terreno do individual e do psicológico, manifestando-se por meio expressões de auto-ajuda. Pelo contrário, há uma

dimensão pessoal que requer, no social, a transformações no acesso pela mulher tanto aos bens quanto ao poder. As relações de gênero tornam-se o campo e pré-condição para a obtenção da igualdade entre homens e mulheres na prática social. A autonomia do indivíduo requerida pelo empoderamento não é algo puramente psicológico.

Para as mulheres o empoderamento fortalece as dimensões: econômica, psicológica, familiar/interpessoal, política e 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, é definido que 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.

O estudo realizado por Oliveira *et al.*, (2015) ressalta que a participação da mulher nos âmbitos políticos e econômicos tem aumentando significativamente nos últimos anos.

Empoderamento é uma condição inevitável para conquistar certo objetivo e obter equidade, representando um desafio às relações patriarcais, em específico no espaço familiar. É preciso lembrar que um dos desafios para o progresso do empoderamento feminino está relacionado com a conjuntura do início do século XIX onde o poder de decisão pertencia aos homens, tanto na esfera pública quanto na privada. Sendo relevante ainda destacar que a capacitação, o estudo e o conhecimento são essenciais para alcançar este empoderamento e sua consequente integração no mercado de trabalho, sendo este o tema a ser tratado a seguir

2.2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Em 1970 as mulheres manifestaram seus primeiros passos no exercício profissional fora de casa, e isso fez com que elas se posicionassem no investimento de suas carreiras profissionais, indo além dos deveres limitados ao lar.

Na primeira Guerra Mundial, as mulheres tiveram que assumir deveres de geradoras de renda para o lar, durante o tempo no qual os maridos lutavam na guerra (CAVAZOTTE *et al.*, 2008). No entanto, com o término da guerra, as mulheres recusaram-se a voltar às suas funções anteriores de trabalho no lar, e seguiram com os trabalhos fora dele. Neste momento, as mulheres saíram de casa em busca de empregos, e em pequenas quantidades começaram a se inserir neste espaço.

Apesar da discriminação, muitas iniciaram no mundo do trabalho como professoras, secretárias, datilógrafas e telefonistas. Isto ocasionou impactos nas relações sociais, e mudanças nas dimensões familiares e culturais, pois elas passaram a questionar a soberania do gênero masculino e conquistaram direito ao voto, à educação e ao divórcio (OLIVEIRA; LOPES; WATANABE *et al.*, 2015).

Após conquistarem algumas aprovações e apoios, adentraram no universo do trabalho ganhando mais valor, e aos poucos vêm ganhando espaço. Conscientes de suas habilidades e competências para produzir, criar, gerir e transformar, as mulheres desafiaram as relações patriarcais e os privilégios do gênero masculino, conquistando no decorrer dos tempos, sua autonomia na vida particular e na carreira profissional (SOUSA; MELO, 2009).

A inserção das mulheres é marcada por dois postos de trabalhos distintos, uns ruins e outros bons, no que diz respeito a jornada de trabalho, níveis salariais e condições de trabalho. Um desses postos demonstra a continuidade do emprego feminino – o trabalho doméstico – e o outro as mudanças, ocupando postos antigamente masculinos. (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005, p. 5)

O aumento da atuação feminina no mercado de trabalho é atualmente um movimento visível, tendo como motivos o interesse pela complementação da renda familiar e a satisfação profissional. Diferente dos homens, que priorizam suas carreiras profissionais, as mulheres empenham-se com suas famílias e cuidando da casa juntamente com as responsabilidades do trabalho. Sem dúvida, a expansão do ensino viabilizou o acesso feminino às novas oportunidades de trabalho.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA 1998), o que permite às mulheres disputarem espaço no mercado de trabalho é o seu nível de escolaridade, 35% mais alto do que o dos homens, e o patamar médio de remuneração, 25% mais baixo do que o dos homens. Essas evidências comprovam a desvalorização da mulher.

A presença feminina no mercado de trabalho é notória. Entretanto é importante ressaltar alguns aspectos desfavoráveis para esta inserção como: a disparidade quando se discute a igualdade entre gêneros, o baixo volume de mulheres que desempenham cargos na gerência e direção e os conflitos entre trabalho e família.

As mulheres situam-se na maioria dos casos em profissões tidas como femininas como: enfermagem, docência e secretaria dentre outras. E como essas funções são ocupadas por mulheres e dificilmente ocupadas por homens os salários são baixos, e oferecem oportunidades escassas de progresso na carreira.

Apesar dos avanços marcantes ocorridos na inserção das mulheres no mundo do trabalho, nota-se que, ainda há fatores limitantes, como conciliar a maternidade, as tarefas do lar e a carreira, por isso provocou profundas transformações no mercado e na família (GOMES, 2005).

Ao entrarem no universo do trabalho, muitas mulheres já trouxeram contribuições significativas para o novo modelo das organizações que valorizam aspectos como flexibilidade, obediência, sensibilidade, empatia, intuição e capacidade para trabalhar em equipe. Apesar de estar se fortalecendo, a inserção feminina mesmo assim não é um acontecimento simples e de resultados facilmente atingidos e compreendidos. Numerosos problemas foram e são enfrentados pelas mulheres como: salários menores, dupla jornada, deficiências nas políticas sociais, menores chances de capacitar-se profissionalmente nas áreas lucrativas e falta de voz nos espaços de decisão e de poder. Não há dúvidas que esse seja um longo caminho a ser trilhado, porque há uma sólida e tradicional diferenciação com relação aos gêneros masculinos e femininos.

Embora permaneçam perceptíveis as desigualdades e as barreiras quanto ao trabalho fora do lar, há comprovação que o trabalho feminino vem se profissionalizando e ocupando gradativamente mais espaço e maior importância para instituições econômicas.

As barreiras encontradas pela maioria das mulheres para o reconhecimento e a ascensão nas organizações – bem como a dificuldade de exercer seu estilo natural de liderança e a falta de compreensão do mundo dos negócios para o cuidado com as outras responsabilidades que as mulheres possuem – tornam-se razões para que elas optem por deixar seus atuais empregos e se lancem por conta própria como empresárias, na expectativa de poder alcançar êxito por meio de seu estilo (MUNHOZ, 2000 apud GOMES, 2005, p. 6).

Apesar das oportunidades, a maioria das empresas ainda tem um espaço predominantemente masculino, em que parte das mulheres quase não tem participação e ocupam cargos operacionais. Segundo Gomes (2005), o jeito feminino de administrar não é superior ou substituto do modelo masculino, mas complementar. Deste modo, os dois contribuem com suas habilidades e capacidades para os resultados e sucesso da organização.

Aos poucos, alguns valores femininos começam a ser incorporado pelas organizações, como a importância do relacionamento entre pessoas, da cooperação, colaboração e solidarização no lugar da competição, e o uso da motivação, estímulo e persuasão ao invés de ordem e controle. As mulheres que têm filhos e ocupam cargos mais valorizados nas organizações, normalmente contam em seus lares com a ajuda de empregadas domésticas e

babás que assumem tarefas que antigamente eram concebidas pelas mães. Todavia, muitas ainda seguem com a sobrecarga, trabalham fora e ainda têm que fazer as tarefas de casa, e por isso, não é de estranhar o estresse e insatisfação no que concerne ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Apesar destas dificuldades, não abrem mão e continuam apostando em suas carreiras profissionais, sendo a educação continuada, o domínio de tecnologias, idiomas e relacionamentos requisitos essenciais para o sucesso profissional.

2.2.1 A Barreira do Teto de Vidro

É importante ressaltar um fenômeno pouco conhecido no mundo organizacional que caracteriza as dificuldades vividas pelas mulheres: o teto de vidro. Um empecilho invisível que mantém as mulheres em conjuntura de desigualdade.

O termo teto de vidro é usado para caracterizar uma barreira intangível e imperceptível, mas forte o bastante para impossibilitar, bloquear e impedir o progresso feminino para cargos de gerência, diretoria, direção e presidência dentro das organizações. Essa barreira afeta as mulheres bloqueando os avanços individuais em função de seu gênero, seja pelo desmerecimento de seu trabalho ou pelas dificuldades impostas. Alguns autores têm compreendido a não-investigação do fenômeno do teto de vidro dentro de uma perspectiva de poder, enfatizando a manutenção das desigualdades de gênero como forma de opressão (STEIL, 1997).

Uma das características do teto de vidro é a pervasividade, ou seja, sua capacidade de propagar-se. Steil (1997) sistematizou os resultados de 14 pesquisas, cuja conclusão do autor aponta que as mulheres são segregadas em termos ocupacionais, avaliadas injustamente e percebem menor remuneração do que os homens.

A ocorrência teto de vidro acontece apenas para as mulheres que ambicionam chegar a cargos de liderança, isto é, para aquelas que não alcançaram este cargo ainda. Dessa maneira é como se não existisse mais essa barreira contra as que conseguiram esses cargos, destacando-se as competências e as qualificações para estas profissionais.

Historicamente, encontramos evidências de que a carreira para as mulheres sempre esteve associada à casa, e sua identidade social e pessoal dela dependiam. O discurso de igualdade de oportunidade no mercado é predominantemente machista, pois implica a fantasia de existem condições

idênticas entre homens e mulheres a um nível muito básico, o que claramente não é verdade. Como consequência, tal discurso acaba gerando na prática desigualdades, (SERAFIM; BENDASSOLLI. 2006 p. 64)

As empresas apresentam um discurso moderno, mas a realidade é diferente, e mesmo com o avanço das mulheres ainda está longe de uma igualdade e estabilidade. Ainda sobre o fenômeno teto de vidro, Santos, Tanure e Carvalho (2014, p. 68), ressaltam:

A evolução do emprego feminino é uma situação de algumas luzes e muitas sombras [...] que para a literatura, a barreira vem das atitudes e posturas machistas e preconceituosas por parte dos homens. Diferente do que coloca algumas executivas, pois, para elas são algumas executivas que não querem “chegar” ao topo.

Conforme Serafim e Bendassolli (2006) não é o preconceito e a discriminação que interferem na participação das mulheres nos cargos de direção das grandes empresas, mas o conflito entre a carreira e a maternidade. O problema maior é para as mulheres escolherem entre a vida particular e profissional, ou seja, escolherem entre serem mães e a profissão, pelo motivo que passaram a ter mais prioridades com os filhos a partir do momento em que escolhem pela família, diferente dos homens que, embora colabore com as tarefas de casa, esta não é, culturalmente, obrigação deles.

2.2.2. Dificuldades e conquistas femininas no trabalho

Muitas batalhas e dificuldades foram vencidas, contudo as mulheres lutam até hoje por direitos iguais. Apesar das infinitas complicações, há muitas vitórias e conquistas concebidas por elas. Aos poucos as mulheres caminham conquistando seu espaço na vida profissional, mostrando suas capacidades, eficiências, habilidades e competências de forma excepcional.

As dificuldades e discriminação se iniciaram há tempos atrás, mas também há muito tempo, as mulheres vêm crescendo e escrevendo suas histórias. As mulheres iniciaram trabalhando em jornadas duplas e tendo que cuidar da casa, dos filhos, maridos e de si mesmas, além de estudarem para provar que seriam capazes de realizar muitas coisas com competência e dedicação. Os estudos abrem oportunidades e explica o avanço da participação feminina no mundo do trabalho, posto que capacitadas, estarão mais preparadas.

Para Assis (2009), já não se pode mais dizer que as mulheres são inferiores que aos homens, pelo contrário, já provaram que são tão capazes quanto eles, podem realizar todas ou mais atividades que estes, com a mesma eficiência ou até maior. Hoje as mulheres defrontam com as mesmas coisas as quais os homens passam, são tão eficientes e qualificadas quanto eles, além de saber lidar com todos os acontecimentos. Sem esquecer que, após o trabalho ainda precisam ter tempo para empenharem-se nas tarefas da casa, marido e filhos, as mulheres dedicam-se ao trabalho com a mesma intensidade dos homens, e ao voltar para casa dedicam-se do mesmo modo e com a mesma intensidade aos trabalhos de casa.

Com muitos esforços, depois de muito tempo, hoje se pode perceber que as mulheres caminham alcançando a igualdade tão sonhada.

São muitas as conquistas femininas. A permissão para o uso de calças compridas, o direito não só de votar como de ser eleita para um governo são alguns exemplos que valem lembrar. Pode se dizer que a submissão ao homem cedeu espaço o lançamento de executivas, presidentas, governadoras, líderes, jornalistas, engenheiras, mestres e doutoras e até mesmo mecânicas, ou seja, até mesmo atividades que antes ditas masculinas (ASSIS, 2009, p. 7).

Os ganhos e conquistas alcançados pelas mulheres ocasionaram a perda algumas de suas características como: sensibilidade e empatia, deixando-as mais duras e praticamente iguais aos homens. Hoje as mulheres conseguem muitos benefícios no mercado de trabalho, mostrando que a luta feminina valeu e vale à pena. Em síntese, de forma lenta, vagarosa e compassada as mulheres vêm mostrando suas competências, habilidades e conhecimentos e aos poucos ultrapassando obstáculos e limites.

2.2.3 Jornada de Trabalho Feminina

As mulheres passam por uma complicada condição de submissão e inferioridade, sobretudo no tocante ao trabalho, já que trabalham em casa nos afazeres domésticos, tidos como um trabalho não produtivo e tem de trabalhar fora de casa para aumentar a renda familiar. O resultado disso é a necessidade de realizar dupla jornada de trabalho, tendo que se desdobrar em diversas atividades, vivendo com a sobrecarga, e renunciando muitas vezes da sua vida privada para cuidar de tudo e todos a sua volta. “Tudo isso porque a ideologia de família se constitui no papel privado de mulher [...] e sua condição enquanto pessoa humana

se torna esquecida” (SANTOS, 2013 p. 04). Perez (2001, P. 52) representa esse contexto muito bem no trecho a seguir:

Responsáveis pela maioria das horas trabalhadas em todo o mundo, as mulheres, generosamente, cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis. Esquecidas de si mesmas, acabam por postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, a injustiça de sozinha, ter de dar conta de um trabalho de que todos usufruem.

Assim, as mulheres ficam incapazes de participar mais no mundo tido como público, tendo em vista que muitos homens se recusam a aceitar a compartilhar as tarefas de casa com as mulheres. Apesar das conquistas e discursos de igualdade, o que se vê é uma liberdade falsa e limitada sendo notória a dominação do sexo masculino sobre o feminino. Também é notório que as mulheres não querem mais ficar delimitadas aos afazeres das atividades domésticas, e sim querem e buscam por melhores condições na sociedade e no mundo do trabalho. Para Vaistsman (2001, p. 16)

“Desempenhando múltiplos papéis na esfera pública e em suas vidas cotidianas, muitas mulheres deixaram de restringir suas aspirações ao casamento e aos filhos”. Com isso, percebe-se a mudança que vem ocorrendo entre os anseios das mulheres, decorrente de um processo de globalização que as empurra para o mercado de trabalho.

As mulheres têm conseguido prosperar e aumentar sua participação no mercado de trabalho, mas isso muitas vezes significa uma dupla jornada de trabalho. É preciso enfrentar as limitações do trabalho assalariado e o não assalariado onde o não assalariado cria restrições e diminuição para a ocupação nos postos de trabalhos assalariados.

2.2.4 Remuneração Feminina

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. “Mesmo admitindo que ambos os sexos sejam igualmente produtivos, na teoria estatística da

discriminação, os diferenciais de salários são explicados de duas maneiras: a variância da produtividade é maior para a mão-de-obra feminina; os indicadores disponíveis são menos confiáveis para as mulheres” (MORAIS 2011, p. 10).

Segundo Ometto (2001, p. 175) “mesmo estando alocadas no mercado primário, as trabalhadoras poderiam ser pior remuneradas, em consequência de implementação de práticas discriminatórias nas regras que governam a determinação dos salários”.

Pesquisas mostram que, em muitos casos, as mulheres são impulsionadas para ocupações mal remuneradas e, independente do nível de escolaridade, elas recebem menos que os homens, e a diferença salarial entre homens e mulheres é bem grande. Uma dessas pesquisas é a de Morais (2011), ao ressaltar que as mulheres apesar de possuírem igual qualificação que os homens, recebem salários mais baixos porque tem acesso apenas às ocupações de pior remuneração – discriminação ocupacional; e recebem pagamentos inferiores no desempenho da mesma função – discriminação salarial.

Os obstáculos no progresso para uma total participação e direitos iguais das mulheres no mercado de trabalho tratam-se dos problemas da convivência das pessoas na família, ou seja, de culturas arcaicas que relacionam as mulheres aos afazeres da casa e família. O que se busca hoje são igualdades de oportunidades, direitos, reconhecimento e equidade salarial para eliminar a discriminação salarial.

Não existe justificativa para remuneração feminina ser diferente da masculina ocupando cargos e funções semelhantes ou iguais dentro da organização. Uma pesquisa realizada pelo IBGE (2009) mostra que as mulheres ganham de 20% a 30% a menos que os homens mesmo exercendo os mesmos cargos. Independente da escolaridade, a diferença salarial permanece, e apesar do curso superior, a remuneração feminina continua inferior à masculina.

2.3 O SETOR BANCÁRIO NO BRASIL

A revolução tecnológica nos bancos aconteceu marcada por quatro momentos. No primeiro momento, no início dos anos 60 com a criação de Centros de Processamento de Dados (CPDs). No segundo momento, no início nos anos 80 com a implantação do sistema on-line, conectando as agências em tempo real. O terceiro momento foi caracterizado pela utilização de terminais nas agências ligadas ao computador central. E o quarto momento, a

revolução tecnológica no setor financeiro com a transferência de dados externamente as agências bancárias (LIMA, *et al.*, 2010).

Com o início dos Centros de Processamento de Dados (CPDs) grande parte dos trabalhos passou a ser realizado neles, e como consequência, ocorreu perda de conteúdo do trabalho dos funcionários em termo de qualificação. Ocorre assim, uma predisposição a centralização dos trabalhos, de um lado uma maioria de trabalhadores não qualificados a frente dos trabalhos simplificados, e do outro uma minoria qualificada vinculado às decisões gerenciais nos departamentos administrativos.

Depois da criação do sistema on-line, as agências aumentaram a expectativa de aumento dos lucros devido à crescente agilidade e segurança nas operações bancárias. Muitos cargos foram extintos como as funções de digitador e conferente, resultando em demissões e transferências, com a evolução e melhoria dos serviços de auto-atendimento em boa parte dos trabalhos que antes eram realizados pelo bancário, e passa a ser realizado pelos clientes.

Nos anos 90 os bancos passaram por um processo de reorganização operacional e de reestruturação das relações de trabalho, a fim de se adequar ao regime e acumulação flexível do capital, que ocorria em escala mundial no setor financeiro, e à crescente concorrência que afetou profundamente as relações de emprego, o perfil dos trabalhadores no setor, as condições de inserção e trabalho (LIMA, *et al.*, 2010, p. 3).

No Brasil, o ajuste dos sistemas financeiros, aconteceu em virtude da expansão dos princípios e programas neoliberais de liberação e privatização do sistema bancário, em busca de maior competitividade. Isso provocou o aumento do desemprego e as diversas formas de relações empregatícias expandindo a difusão de novas práticas de organizações, de contratação e de remuneração flexível.

Os bancos, para aumentar sua lucratividade, passaram a utilizar mecanismos de contratação na forma de terceirização e trabalho em tempo parcial (LIMA, 2010). Com essas atitudes estão inseridos em um novo padrão de precariedade do emprego e dos salários. A terceirização é uma forma de redução de custos, caracterizadas pelas atividades tidas como meio ou não-bancárias como: vigilância, limpeza e transporte. Dessa forma, mais tarde a terceirização passou a abranger não apenas as atividades periféricas, mas também as atividades centrais.

Diante disso, novos métodos gerenciais são adotados, tendo como objetivo à criação de novas práticas de controle organizacional. Os programas de qualidade total e de remuneração são exemplos desses métodos adotados e criados para a expansão da

produtividade e sofisticação de controle. Os Programas de Qualidade Total são desenvolvidos por um aglomerado de medidas usadas nos métodos de produção da empresa, na aquisição de bens e serviços pelo menor custo e com melhor qualidade. A remuneração variável propõe acordos entre trabalhador e empresa, de caráter individual contendo metas para serem atingidas.

As consequências e efeitos da reestruturação produtiva foram sentidas no setor bancário, visto que houve a redefinição dos trabalhos realizados, sendo exigido níveis mais elevado de escolaridade e produtividade. As novas qualificações surgem como um princípio autêntico para os postos de trabalho a serem ocupados, além da exigência de maior escolarização, é preciso um espírito de empreendedor, autonomia, responsabilidades e atitudes inovadoras para o trabalho bancário.

2.4 A ATUAÇÃO DA MULHER NO SETOR BANCÁRIO

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 determinou ações e uma delas é o programa pró-equidade de gênero por parte do governo e das organizações, por obra da importância social e econômica. O Programa pró-equidade de gênero é 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 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).

Com isso as mulheres começaram a ser contratadas pelos bancos privados e em 1969 passaram a prestar concursos para os cargos nos bancos públicos, devido à multiplicação dos postos de trabalho. Conforme a lei 5.473 (BRASIL, 1969, art. 1º).

São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros de funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedade de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público.

A inserção das mulheres nas agências bancária ocorreu devido à reorganização do trabalho, com finalidade de reduzir custos, aumentar a produtividade e como forma de intimidarem os homens de modo a aceitarem salários menores, por motivo da mão-de-obra barata feminina (Lima *et al.*, 2010). Causando uma mudança considerável, tido com o aumento das mulheres nas faixas salariais mais baixas, elas eram contratadas apenas para realizar tarefas como: recepcionistas, telefonistas, faxineiras e auxiliares de escrita.

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

As mulheres vêm superando barreiras nas instituições financeiras, dado que atualmente constituem parte considerável do trabalho, mas apesar disto, as mulheres gerentes ainda estão acumuladas em funções de menor comando.

Um estudo realizado por OLIVEIRA *et al.*, (2000, p. 12) no Banco do Brasil pode-se observar que:

As gerentes percebem insignificante discriminação por parte dos clientes do Banco do Brasil, no âmbito do atendimento. Nos poucos casos em que tal situação possa ser mais evidenciada, a postura profissional sobressai, reafirmando a competência e a aptidão ao cargo. Entretanto, vale lembrar que a pesquisa foi realizada em uma das maiores regiões metropolitana do país. Ambiente em que já existe certa naturalidade com respeito ao trabalho feminino.

O que mostra que apesar dos avanços, ainda existe um fator social que permeia toda a sociedade e, por conseguinte, o mercado de trabalho. O trabalho feminino tem predomínio do setor de atendimentos a clientes, tal prática vem comprovar as teorias que atestam uma maior

inserção das mulheres em atividades voltadas ao atendimento a clientes, e que exige maior flexibilidade.

2.4.1 Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi criado pelo Governo Federal, junto a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República no ano de 2005. Com o objetivo de combater a discriminação e desigualdade de gênero, e ênfase principal em promoção da cidadania e combate à discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego para mulheres (PINTO; MIDDLEJ, 2012).

A garantia da autonomia econômica e social das mulheres é uma das condições estruturantes fundamentais para a transformação das condições de vida e de desigualdade vividas pelas mulheres, especialmente aquelas que vivem as discriminações decorrentes das clivagens entre desigualdade social, de gênero e racial (PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA, 2005).

O ponto principal do programa é a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho e o desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres, destacando:

Promoção da cidadania e combate à discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego de mulheres e homens. [...]. Difusão de práticas exemplares entre as empresas e instituições que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações. [...]. Superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, onde a disparidade salarial e o acesso a cargos entre homens e mulheres, brancos (as) e negros (as) ainda é muito grande. As ações devem dar visibilidade e valorização ao trabalho desenvolvido pelas mulheres para que a equidade seja efetivada. As organizações podem adotar boas práticas laborais com critérios de equidade, de gênero e raça como oportunidades para melhorar a gestão empresarial/organizacional e fomentar a inovação tecnológica, a economia, a produtividade e a eficiência de bens e serviços de qualidade (PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA, 2005).

As empresas que participarem do programa terão que cumprir com as metas estabelecidas pelo mesmo, que estarão apresentadas no plano de ação. De acordo com o programa citado, as metas determinadas e exigidas para redução das desigualdades entre homens e mulheres são:

Incorporação de mecanismos de recrutamento e desenvolvimento da carreira e acesso a cargos de direção mais transparentes e abertos para todas as pessoas, com comissões de seleção e de promoção capacitados em gênero e raça, com apoio de ação afirmativa para fomentar a seleção e promoção de mulheres a postos de responsabilidades melhor remunerados. Também, a revisão de escalas de remuneração e de competências; valorização das ocupações femininas, na perspectiva etnicorracial para a concretude da equidade (PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA, 2005).

As empresas participantes do programa desenvolvem ações transformadoras internamente, alterando o quadro de funcionários e sempre considerando em todos os casos, a promoção da igualdade de gênero e raça no espaço institucional.

O programa dá direito ao selo Pró-Equidade de Gênero e Raça como forma de incentivar as empresas a participarem, visto que a participação deve ser de forma espontânea por parte das organizações. O selo dará benefícios às organizações que aderirem ao programa como incentivos fiscais e contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e sócio-ambientais pela divulgação nacional e internacional feita por meio eletrônico e mídia espontânea do compromisso assumido (PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA, 2005).

O selo tem as categorias de bronze, prata e ouro e para recebê-lo é preciso que a organização consiga atingir no mínimo 70% das ações exigidas pelo programa. O monitoramento e a avaliação são executados pela equipe técnica da área de Programas e Ações do Trabalho da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) e Comitê Ad Hoc do Programa (PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA, 2005).

A tabela 1 refere-se ao posicionamento das agências bancárias participantes do programa desde, a 1ª edição até a 6ª.

Tabela 1 – Agências participantes do programa

BANCOS	1ª Edição	2ª Edição	3ª Edição	4ª Edição	5ª Edição	6ª Edição
Banco do Brasil	-	1º lugar	2º lugar	3º lugar	5º lugar	14º lugar
Banco do Nordeste	-	2º lugar	3º lugar	4º lugar	6º lugar	8º lugar
Caixa Econômica	1º lugar	4º lugar	6º lugar	7º lugar	9º lugar	15º lugar
Itaú	-	-	-	-	-	111º lugar

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

A tabela 1 objetiva apenas mostrar o posicionamento das citadas instituições sem fazer uma análise profunda dos dados, tendo em vista a ausência de informações que auxiliem na maior compreensão e explicação do conhecimento.

O programa foi criado para abranger empresas públicas e privadas de médio e grande porte, com presença jurídica própria, de forma a atingir o maior número de organizações possíveis e promover as transformações necessárias para uma igualdade entre homens e mulheres. A adesão ao programa é voluntária, mas na primeira edição em 2005, candidataram-se apenas organizações públicas, e a partir de 2007 houve abertura para empresas privadas.

3 METODOLOGIA

A definição do método da pesquisa se faz necessária para que se possam estabelecer quais serão os procedimentos utilizados para realização do estudo, para assim responder aos objetivos da pesquisa.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa realizada neste trabalho teve abordagem quantitativa, 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.

A pesquisa quantitativa focaliza a mensuração e a objetividade. Com forte influência positivista, considerando a compreensão da realidade com base na análise de dados brutos e quantificáveis, reunidos com o auxílio de instrumentos uniformes e neutros (FONSECA, 2002).

Quanto aos procedimentos do trabalho, ele se classifica como uma pesquisa de campo, de cunho exploratório e descritivo. A pesquisa de campo caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas, podendo utilizar-se do recurso de outros tipos de pesquisas (FONSECA, 2001). Justifica-se um estudo exploratório, pois este tem como objetivo a criação do projeto de investigação, para obter mais conhecimento do tema.

Os estudos exploratórios permitem ao investigador aumentar suas experiências em torno de determinado problema. O pesquisador parte de uma hipótese e aprofunda seu estudo nos limites de uma realidade específica, buscando antecedentes, maior conhecimentos para, em seguida, planejar uma pesquisa descritiva ou de tipo experimental (TRIVINOS, 1987, p. 109).

O estudo descritivo se justifica, pois requer do pesquisador um grande número de informações sobre o que se quer investigar. De acordo com Marconi e Lakatos (2003), a investigação descritiva consiste em uma pesquisa empírica para delineamento ou análise de fatos ou fenômenos, empregando meios quantitativos, procedimentos de amostragem e várias

técnicas como entrevistas, questionários, formulários etc., coleta sistemática de dados sobre populações, programas, ou amostras de populações e programas.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

O universo de pesquisa considerado foram às mulheres que trabalham no setor bancário da cidade de Sousa/PB, abrangendo todas as agências da cidade. Nesse contexto, o intuito foi aplicar um questionário com todas as mulheres que trabalham nos bancos da referida cidade, incluindo agências públicas (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco do Nordeste) e privadas (Bradesco, Unicred, Itaú e Santander).

De acordo com Appolinário (2004), a população ou universo em uma pesquisa de natureza teórico-empírica refere-se a um grupo de pessoas, objetos ou eventos que se deseja estudar, detentores de características análogas que a definem, e sobre a qual se efetivarão generalizações.

Fundamentado em Minayo (2001), concebe-se como campo de pesquisa o recorte que o pesquisador faz em termos de espaços, representando uma realidade empírica a ser estudada a partir das concepções teóricas que fundamentam o objetivo da investigação. É válido ressaltar, que não se constitui população alvo da pesquisa as mulheres que atuam nessas agências por meio de contratos de trabalho com empresas terceirizadas.

Caso não se consiga abranger todo o universo da pesquisa, considerar-se á uma amostra representativa da população estudada, coletada pelo critério de acessibilidade.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS

Quanto às técnicas para a coleta de dados foi utilizado um questionário, que pode ser visualizado no apêndice A, aplicado junto às mulheres que trabalham nas agências bancárias de Sousa/PB. O instrumento foi elaborado compreendendo na parte inicial os dados profissionais das participantes, na segunda parte questões específicas referente à percepção quanto à equidade de gênero, e na terceira parte, os dados sócios demográficos relacionados aos objetivos da pesquisa. Estas questões foram elaboradas com o principal intuito de

conhecer como se deu a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho e as principais dificuldades enfrentadas por elas.

Severino (2007) cita que o questionário é a técnica de pesquisa indicada para levantar informações escritas por parte dos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos pesquisados, sobre o assunto, podendo ser questões fechadas ou questões abertas.

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. Fonseca (2002) diz que é na versão prévia que se pode identificar possíveis questões que justifiquem alteração no formato ou na forma como foi redigida, ou ainda sua supressão na versão final.

O questionário foi composto por 22 questões, sendo que 9 são abertas e 13 são fechadas, e algumas questões tinham apenas somente duas opções de sim ou não, mas eram abertas aos comentários das respondentes para facilitar os objetivos propostos da pesquisa. Sendo assim, algumas questões podem ser consideradas como semiabertas.

As questões de 1 a 5 refere-se as dados profissionais das respondentes, as de número 6 a 16, compreendem as questões pertencentes à percepção quanto a equidade de gênero, sendo que as de 6 a 8 tinham somente a opção de sim ou não e eram abertas aos comentários. A questão 9 era aberta, mas apenas para as que responderam sim na questão 8.

A questão 10 apresenta uma classificação de 1 a 10, em que 1 significa a opção que elas consideraram mais importante, o 2, o segundo mais importante e assim por diante até chegar na 10ª, considerada como menos importante.

Já questão 11, traz uma escala de 1 a 5 onde deve ser colocada na ordem de mínima e máxima importância escolhendo apenas 5 opções. As questões de 12 a 16 foram questões abertas, e de 17 a 22 questões fechadas, mas algumas com a opção de mencionar outras opções.

A tabela 2 está relacionando os objetivos da pesquisa com as questões relacionadas no questionário.

Tabela 2– Relação dos objetivos com as questões

OBJETIVOS	QUESTÕES RELACIONADAS
ficar o perfil sócio demográfico das mulheres alvo da pesquisa;	17, 18, 19, 20, 21, 22
Verificar os cargos anteriores e atuais ocupados pelas mulheres alvo da pesquisa;	1, 2, 3, 4, 5
Levantar as dificuldades enfrentadas no início da carreira pelas mulheres que trabalham nos bancos;	10, 11, 12, 13, 14, 15
Demonstrar como as mulheres lidam com os preconceitos e discriminações no ambiente de trabalho considerando a relação de gênero;	6, 7, 8, 9
Identificar as estratégias que as ajudam a conciliar vida pessoal e profissional.	11, 12, 13

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Foi feito um levantamento das agências bancárias de Sousa/PB, e depois um levantamento de quantas pessoas trabalham nessas agências, conforme mostra a tabela 02. Para aplicar o questionário, foi preciso fazer a entrega do mesmo às bancárias, sendo que apenas 3 responderam na mesma hora. Às demais, foi preciso retornar no dia seguinte para procurá-las novamente, e algumas entregaram com mais de uma semana depois e outras não deram retorno.

Foi preciso procurá-las praticamente todos os dias para que se conseguisse obter o total de 23 questionários respondidos. O pré-teste foi aplicado com 2 mulheres sendo uma do banco público e outra do banco privado, para identificar se existia alguma questão que não estivesse clara.

A tabela 3 mostra a relação de bancos pesquisados, quantidade de funcionários, quantidade de mulheres que trabalham na agência e a quantidade de questionários respondidos obtidos em cada agência.

Tabela 3 – Agências pesquisadas

AGÊNCIAS	FUNCIONÁRIOS	MULHERES	RESPONDENTES
Banco do Brasil	25	8	6
Banco do Nordeste	17	3	3
Bradesco	16	6	6
Caixa Econômica	14	5	3
Itaú	4	2	1
Unicred	14	6	4
Santander	12	7	0

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Como se pode ver na tabela 3, o Banco do Brasil possui 25 funcionários, sendo que 8 são mulheres e destas, 6 responderam o questionário. As duas mulheres que não responderam, argumentaram não disponibilizar de tempo. No Banco do Nordeste são 17 funcionários, sendo apenas 3 mulheres e todas responderam o questionário. Na Caixa Econômica são 14 funcionários, 5 mulheres e apenas 3 responderam, Observa-se que neste, duas mulheres estavam de licença e uma não quis responder.

O Banco Itaú possui 4 funcionários, sendo 2 mulheres e somente 1 respondeu o questionário, respondendo somente as questões fechadas. No Banco Bradesco são 16 funcionários, sendo 6 mulheres e todas também responderam ao questionário. O Banco Unicred tem 14 funcionários, sendo 6 mulheres e 4 responderam o questionário, argumentando as outras, a indisponibilidade de tempo. Por fim, no Banco Santander são 12 funcionários, sendo 7 mulheres e nenhuma respondeu ao questionário alegando também a falta de tempo e pedindo sempre um outro prazo para entrega, esgotando assim o prazo da entrega por várias vezes para realização da pesquisa.

3.4 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Quando do tratamento e análise dos dados coletados, foram utilizados uma legenda composta pela letra “M”, acompanhada do numero atribuído a cada respondente, e de números M1, M2 até a M23 para identificação das participantes da pesquisa. Para a tabulação dos resultados foi usada a planilha eletrônica. Depois foi utilizada a escala de razão discreta e

contínua, e assim os dados foram tratados utilizando-se a média ponderada, na qual se divide a soma de todos os valores pelo número de participantes.

Os dados quantitativos provenientes das questões fechadas foram analisados por meio do software Microsoft Office Excel, objetivando estabelecer comparações entre as respostas estudadas e a construção de gráficos, sendo sua representação utilizada para melhor compreensão dos resultados da pesquisa.

Após a aplicação dos questionários, os resultados, bem como, as respectivas análises de conteúdo serão apresentados no tópico a seguir, com a finalidade de evidenciar as dificuldades e realidade do trabalho feminino.

4 ANÁLISES DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e analisados os resultados obtidos a partir de questionários aplicados às mulheres que trabalham nas agências bancárias da cidade de Sousa/PB. A pesquisa foi realizada nos meses de Julho e Agosto de 2016 e apresenta os resultados obtidos por meio das respostas de 23 mulheres que trabalham nas 7 agências da cidade. Estão dispostos na primeira parte da análise os dados sócios demográficos, em seguida os dados profissionais e por último as questões específicas, todos relacionados aos objetivos.

4.1 DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS

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. Estes dados estão relacionados aos vários aspectos que envolvem o estilo de vida de cada uma delas, e que perpassam pelos fatores da sua vida profissional.

No gráfico 1, será apresentada as características das mulheres pesquisadas, no que se refere à idade.

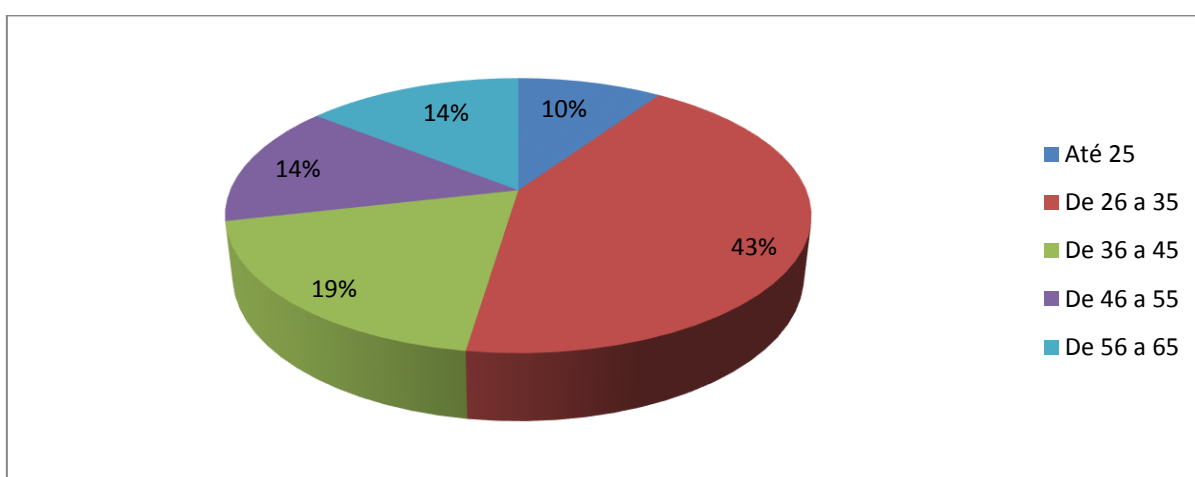


Gráfico 1 - Faixa etária
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 1, representa o percentual das respondentes relacionado à faixa etária. Observa-se que 43% das mulheres participantes da pesquisa tem a 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.

O gráfico 2 discorre sobre o perfil das pesquisadas quanto ao nível de escolaridade, classificados em: 2º grau incompleto; 2º grau completo; 3º grau incompleto; 3º grau completo; pós-graduação; mestrado e doutorado.

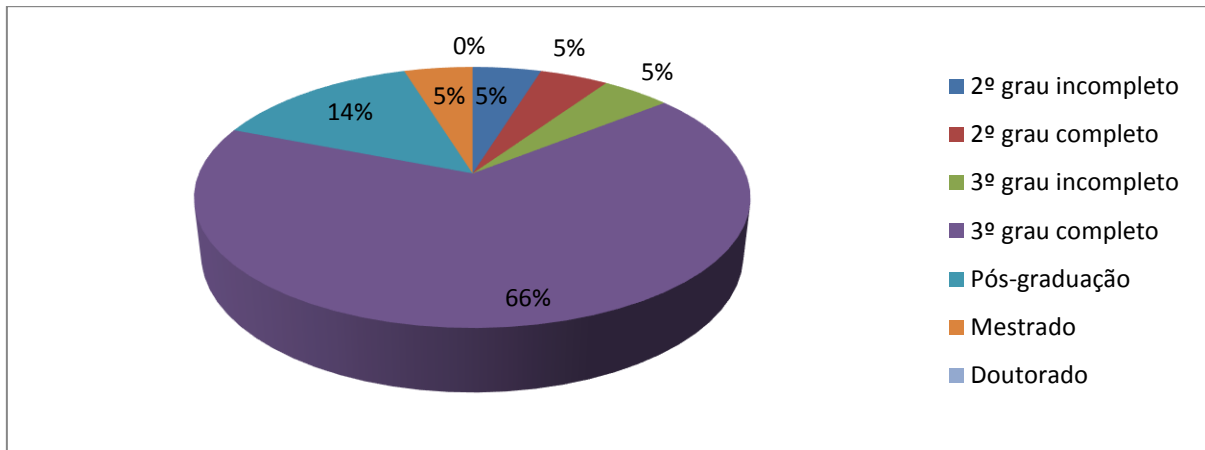


Gráfico 2 - Escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 2 mostra que 66% das mulheres pesquisadas têm o 3º grau completo, e 5% tem o 2º grau incompleto, o que representa apenas uma mulher dentre pesquisadas. 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.

Este resultado também condiz com as tendências e a exigências atuais do mercado de trabalho, que exigem uma melhor qualificação dos seus colaboradores para uma melhor atuação. Segundo Leite (1994) o conhecimento é a chave que tem aberto e que pode proporcionar às mulheres oportunidades concretas de realização profissional. A cada dia, o mercado de trabalho está mais rigoroso quanto aos profissionais que irão trabalhar nas empresas, exigindo sempre uma maior capacitação profissional.

O gráfico 3 apresenta os resultados levantados na pesquisa no que concerne ao estado civil das pesquisadas. Nos parâmetros de solteiras, casadas, união estável, divorciada/separada e outros.

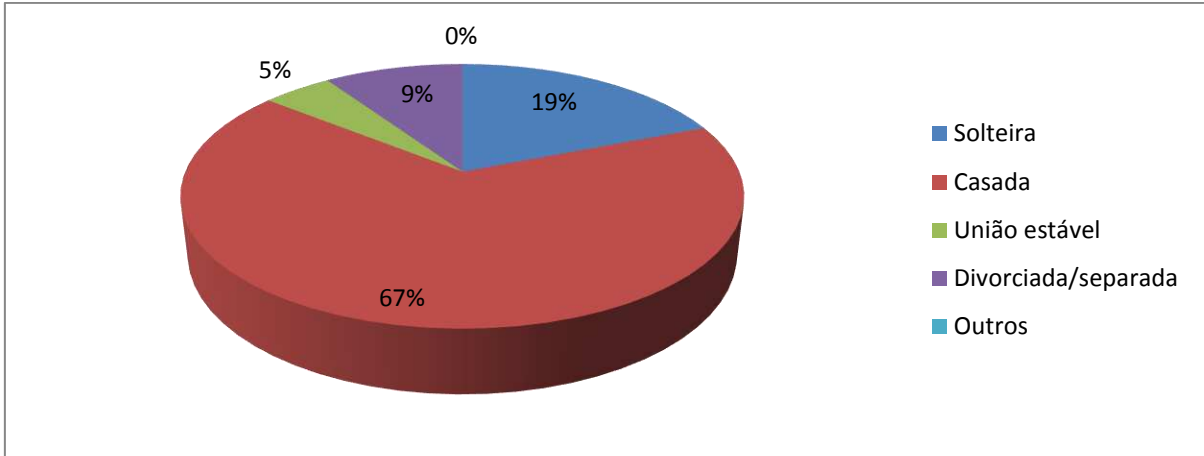


Gráfico 3 – Estado civil
 Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Com relação ao estado civil identifica-se no gráfico 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 deixam de exercer uma função fora de casa, além de deixarem de fazer os trabalhos domésticos.

O gráfico 4 demonstra as respostas das mulheres pesquisadas no que tange a pergunta se tem filhos. Já o gráfico 5 está relacionado à quantidade filhos de cada mulher pesquisada.

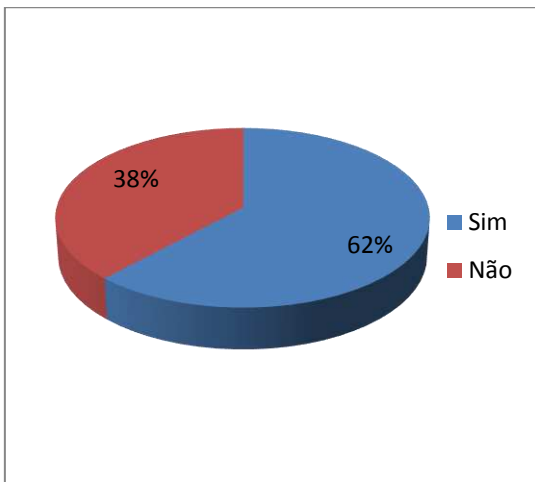


Gráfico 4 – Filhos
 Fonte: Dados da pesquisa (2016)

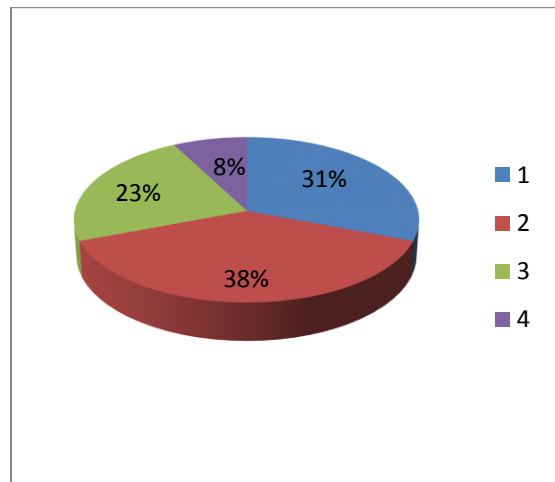


Gráfico 5 – Quantidade de filhos
 Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Conforme o gráfico 04, 62% das mulheres pesquisadas tem filhos. Este dado pode estar ligado ao fato de 67% serem casadas. Quanto à quantidade de filhos, analisando o

gráfico 05, nota-se que cinco tem dois filhos, três tem três filhos, quatro tem um filho e apenas uma tem quatro filhos. O gráfico demonstra assim, 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 venha a surgir.

O gráfico 6 está elencado, quanto ao percentual da participação da renda feminina no orçamento familiar.

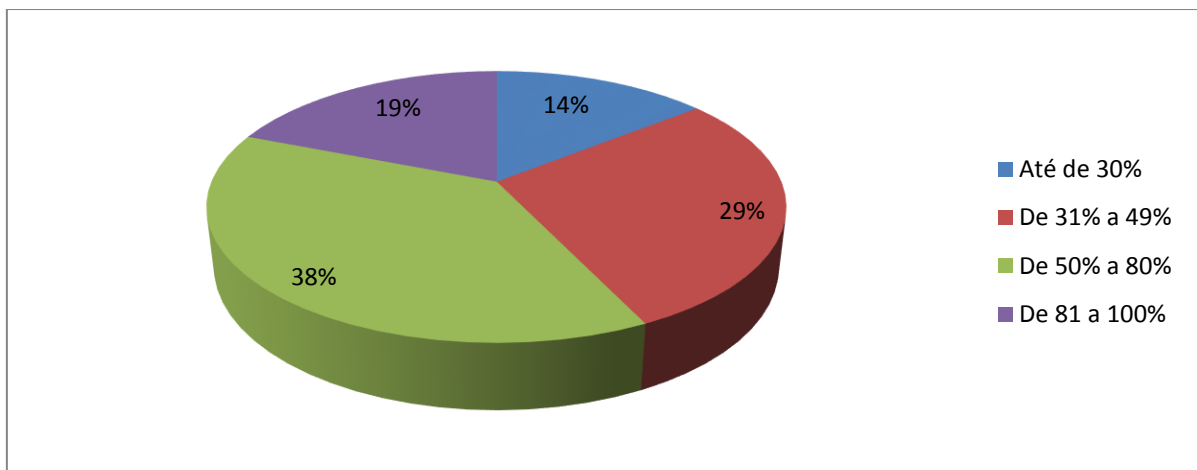


Gráfico 6 – Representação da renda

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Quanto à representação da renda de acordo com o gráfico 6, 38% mulheres declaram ter de 50% a 80 %, 29% de 31% a 49% 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) mostra que seus parceiros ainda são vistos na sociedade como o principal responsável pela sustentação financeira da família.

A tabela 4 tem o intuito de mostrar a ótica geral do perfil sócio demográfico das pesquisadas.

Tabela 4 – ótica geral do 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 (2016)

Conforme a tabela 4, nesta pesquisa 43% das pesquisadas tem de 26 a 30 anos. Quanto à escolaridade 66% tem o 3º grau completo o que vai de acordo com a pesquisa de Minadeo (2009) que as mulheres têm adquirido mais instrução que os homens. 67% encontram-se casadas, 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.

A próxima seção se refere aos dados profissionais das respondentes e que será apresentado a seguir.

4.2 DADOS PROFISSIONAIS

Este item mostra as respostas das mulheres pesquisadas no que diz respeito aos dados profissionais, relacionados à função que exercem no banco atualmente, o tempo em que exercem a função e o tempo em que trabalha no banco e o regime de trabalho atual, além de trabalhos e cargos anteriores em outras empresas. Assim, a finalidade desta seção é apresentar os cargos atuais e anteriores ocupados pelas mulheres alvo da pesquisa.

O gráfico 7 apresenta as respostas das mulheres bancárias, com relação a sua função atual no banco em que trabalham atualmente e que foi realizada a pesquisa.

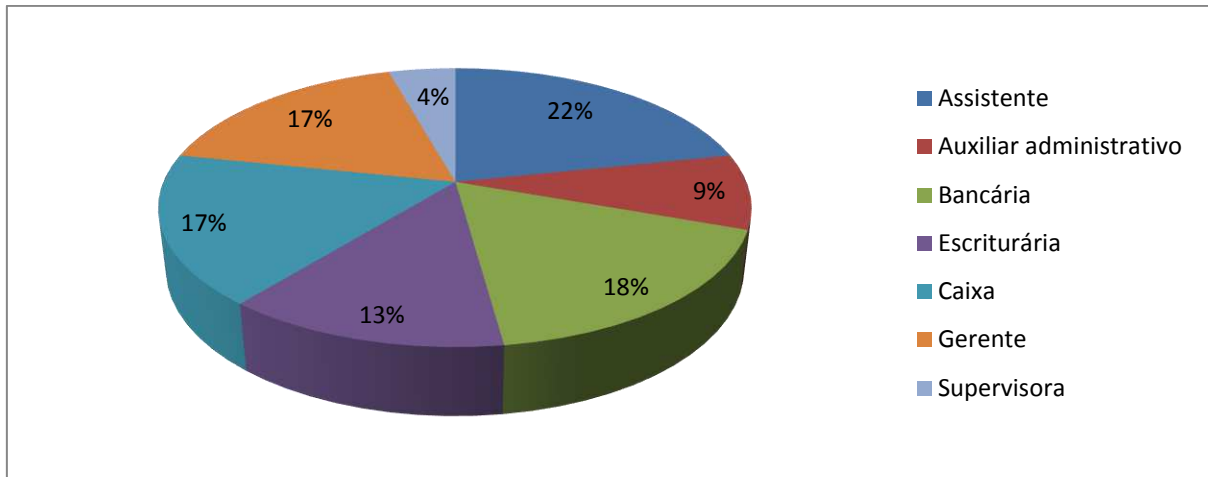


Gráfico 7 – Função atual
 Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Quanto às funções exercidas atualmente pelas mulheres pesquisadas, no gráfico 7, 22% responderam que são assistentes, 18% são bancárias, 17% são caixas, 17% são gerentes, outras 13% são escriturarias, seguido de 9% que responderam se auxiliar e ainda 4% são supervisoras. Sendo que das quatro gerentes apenas uma tem a função de gerente geral da agência e as outras três são gerentes de pessoa física.

Esse fato demonstra a discriminação relatada por autores como Silveira e Gouvêa (2007) e Ckagnazoroff e Machado (2008) quando mencionam a dificuldade das mulheres atingirem altos cargos executivos.

Em contrapartida, os resultados da pesquisa de Rama e Martins (2013) vão de encontro a estas afirmações quando as mulheres bancárias entrevistadas relatam não haver discriminação em relação aos seus salários e às oportunidades de crescimento que lhe são oferecidas. Elas acrescentam ainda que as mulheres têm mais possibilidades de ascensão que os homens por estarem mais qualificadas.

O gráfico 8 vem apresentar as respostas das mulheres bancárias pesquisadas no tocante ao seu tempo total de serviço no banco no intervalo de 1 a 35 anos, e o gráfico 09 apresenta o seu tempo de serviço na função atual, exercida pelas participantes da pesquisa também considerando o intervalo de 1 a 35 anos.

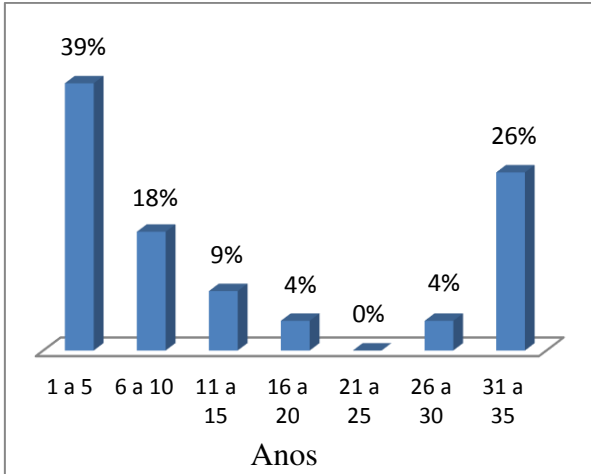


Gráfico 8 – Tempo no banco
 Fonte: Dados da pesquisa (2016)

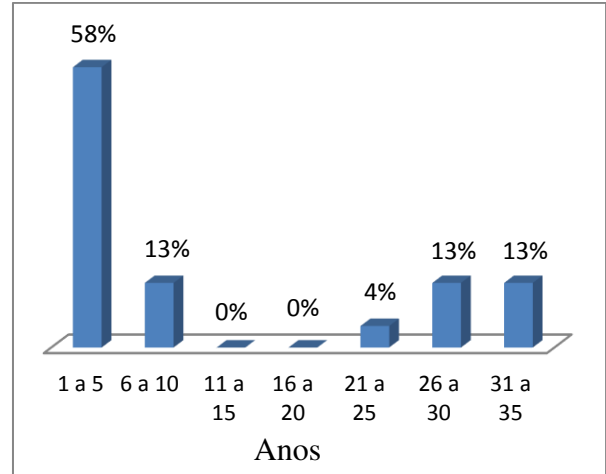


Gráfico 9 – Tempo na função
 Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Quanto ao tempo de trabalho no banco conforme o gráfico 8, 39% tem de 1 a 5 anos; 26% tem de 31 a 35 anos; 18% tem de 6 a 10 anos; 9% tem de 11 a 15 anos; 4% tem de 16 a 20 anos e 4% tem de 26 a 30 anos. Um fato importante é que 65% das mulheres têm mais de 5 anos de trabalho na agência e apenas 18% tem a função de gerente. Já quanto ao tempo de serviço na função atual observar-se a partir do gráfico 09, que 58% têm entre 1 a 5 anos; 13% de 6 a 10 anos; 13% de 26 a 30 anos; 13% de 31 a 35 anos e 4% de 21 a 25 anos. O que significa que 71% das mulheres pesquisadas têm pouco tempo de serviço na atual função.

O gráfico 10 concerne á distribuição quanto ao regime de trabalho, quando questionadas se a sua jornada de trabalho é de meio expediente ou de horário integral.

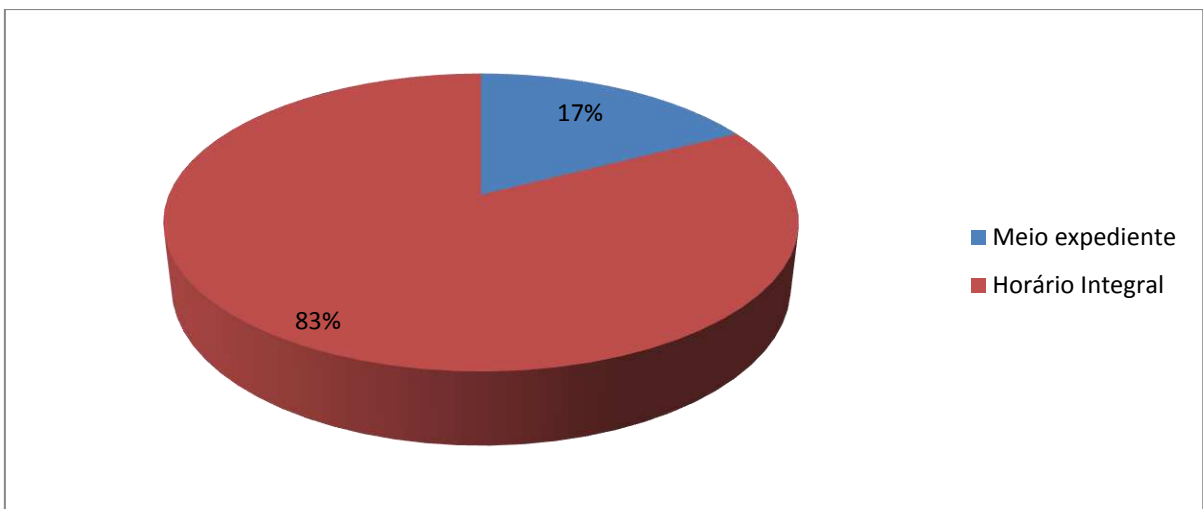


Gráfico 10 – Regime de trabalho
 Fonte: Dados da pesquisa (2016)

No que concerne ao regime de trabalho, o gráfico 10 mostra que 83% das entrevistadas trabalham em horário integral, e 17% meio expediente. A quantidade horas que constitui meio expediente são 4 horas, e 8 horas para o horário integral. O que comprova a capacidade que as mulheres dispõem em desempenhar várias obrigações ao mesmo tempo, além de se dispor com a mesma intensidade para tudo que faz.

O fato de 83% trabalharem em horário integral pode significar uma das dificuldades enfrentadas na conciliação entre vida pessoal e profissional, de forma que o detalhamento que envolve esta conciliação encontra-se melhor apresentados na tabela 02.

O gráfico 11 mostra os resultados quando perguntado se antes do emprego no banco, já tinha trabalhado em alguma outra empresa/instituição, enquanto o gráfico 12 descreve as funções exercidas anteriormente pelas pesquisadas.

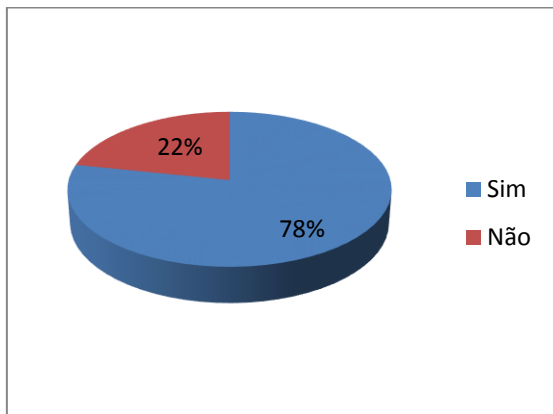


Gráfico 11 – Trabalho em outras empresas

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

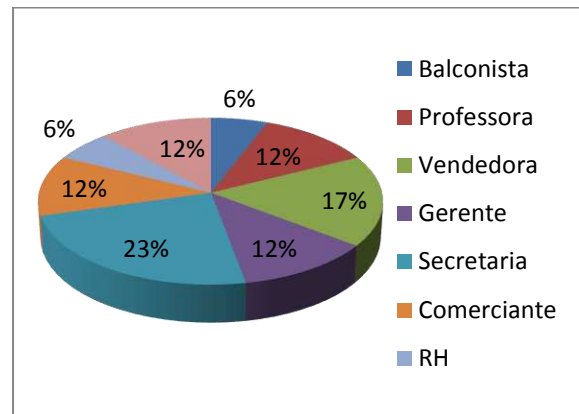


Gráfico 12 – Cargo anterior

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

No que se refere a trabalho em outras empresas antes de trabalhar no banco, de acordo com o gráfico 11, 78% responderam que tiveram ocupações anteriores diferente à que estão agora. E quanto aos cargos exercidos anteriormente como mostra o gráfico 12, 23% citaram secretária; 17% vendedora; 12% gerente; 12% comerciante; 12% financeiro; 12% professoras; 6% RH e 6% balconista.

A seção a seguir levanta questões em relação à diferença comportamental, ao tratamento igualitário, a discriminação de gênero, ao modo como as mulheres lidam com o preconceito e a discriminação, e ainda busca pontuar os fatores que dificultam e limitam a ascensão profissional das mulheres no início da carreira.

4.3 PERCEPÇÃO QUANTO A EQUIDADE DE GÊNERO

Este item mostra a opinião das mulheres em relação às dificuldades quanto a sua atuação no mercado de trabalho com a finalidade de responder aos objetivos desta pesquisa. Neste sentido, foram questionadas sobre as diferenças comportamentais na execução de tarefas e tratamento igualitário por parte da empresa entre homens e mulheres, e ainda sobre preconceitos e discriminações sofridos no trabalho.

Nessa parte do questionário, as questões foram semiabertas, em que se deveria responder sim ou não e em seguida deixar algum comentário. Isso permitiu a identificação de citações relevantes que foram incorporadas ao texto para uma melhor análise dos resultados. As falas das respondentes foram substituídas pelas siglas M1, M2, M3, até M23, conforme se detalhou na seção anterior da metodologia.

O gráfico 13, apresenta a percepção das mulheres participantes da pesquisa sobre diferenças comportamentais entre homens e mulheres na execução de tarefas.

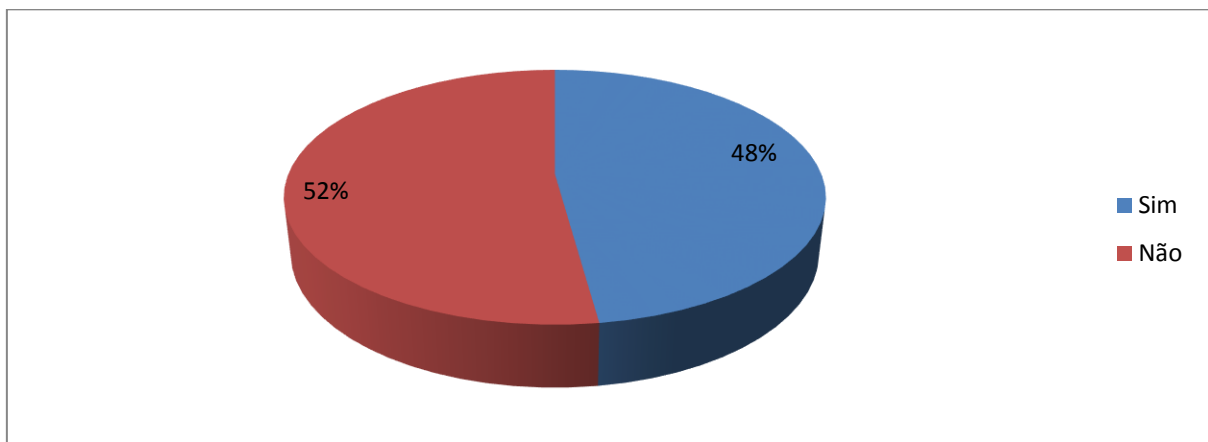


Gráfico 13 – Diferenças na execução de tarefas entre homens e mulheres

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 13 responde à questão sobre a existência de diferenças comportamentais na execução de tarefas exercidas por homens e mulheres na agência. Neste sentido 52% responderam que não e 48% acreditam que existe sim essa diferença. Apesar de 52% não acreditar que exista essa diferença, este resultado pode indicar indícios de discriminação para com as mulheres, pela análise de comentários apresentados nos questionários por algumas respondentes, que demonstram a diferença de tratamento:

[...] Especialmente no caso de mulheres casadas e com filhos [...] (M11).

[...] Numa porcentagem maior as mulheres têm mais habilidades em lidar com situações diversas [...] (M15).

[...] A forma de se impor diante das tarefas a serem executadas e diante dos demais [...] (M16).

[...] A mulher pelo próprio instinto apresenta peculiaridades comportamentais, que diferenciam no zelo pelas tarefas que executam [...] (M19).

Apesar de, na maioria das respostas, as pesquisadas não perceberem dentro da agência diferença comportamental em relação a homens e mulheres, de acordo com o comentário da M11, essa diferença acontece principalmente em relação às mulheres com filhos. Em conformidade com Moraes (2010), que ressalta que a maioria dos postos de gerência nas agências bancárias são preenchidos por homens, situação esta que pode existir partir da diferença de tratamento existente.

Os dados do gráfico 14 indicam o resultado sobre o tratamento igualitário oferecido pela instituição aos seus funcionários.

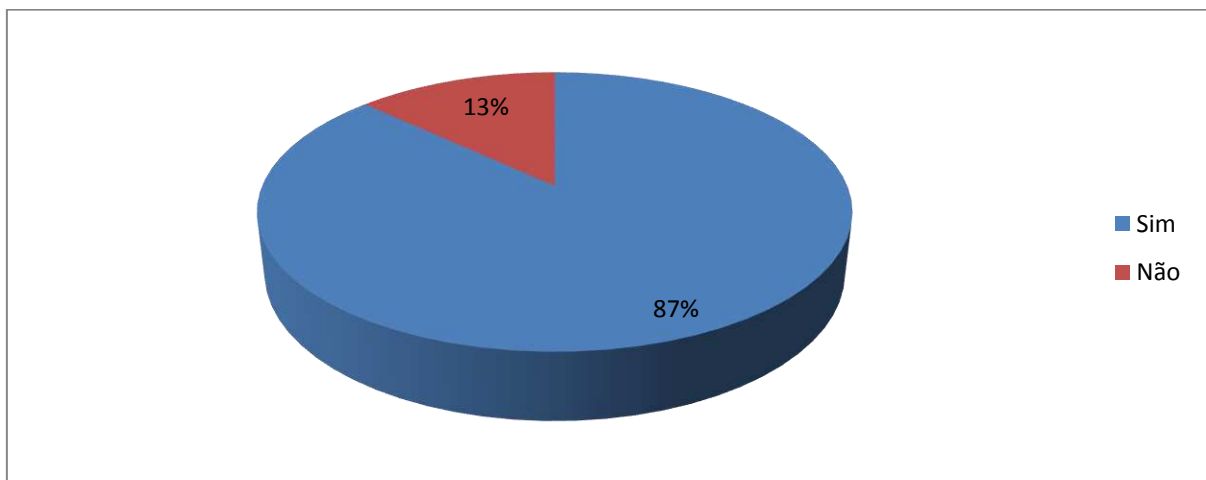


Gráfico 14 - Tratamento igualitário

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 14, mostra que 87% das mulheres responderam que sim quanto tratamento igualitário oferecido aos seus colaboradores, ou seja, concordam que o tratamento e as oportunidades são iguais para todos. No entanto 13% responderam que não, e alguns comentários expressam a existência de diferenças no tratamento.

[...] Na teoria sim, mas na grande maioria das vezes, porém casos pontuais acontecem [...] (M18).

[...] A empresa geralmente valoriza a equidade, mas a meu ver a mulher que é mãe enfrenta algumas limitações [...] (M19).

[...] Em tese, com respaldo no código de ética e nas normas de conduta. Na pratica nem sempre [...] (M20).

Assim, conforme análise dos dados, verifica-se como resultado que a maior parte das pesquisadas não percebem dentro da organização uma diferença no tratamento. Mas isso não implica dizer que casos isolados não aconteçam. Pois, mesmo com o percentual muito baixo, na parte aberta das questões elas colocaram comentários que embasam a percepção de que há discriminação, e pode ser que elas tenham receio de falar abertamente sobre este assunto, ou, até reconhecer isso diante de outra pessoa.

O gráfico 15 mostra as respostas das mulheres quando perguntada se já tinham sido vítimas de algum tipo de discriminação de gênero por parte de organizações no decorrer da sua carreira profissional.

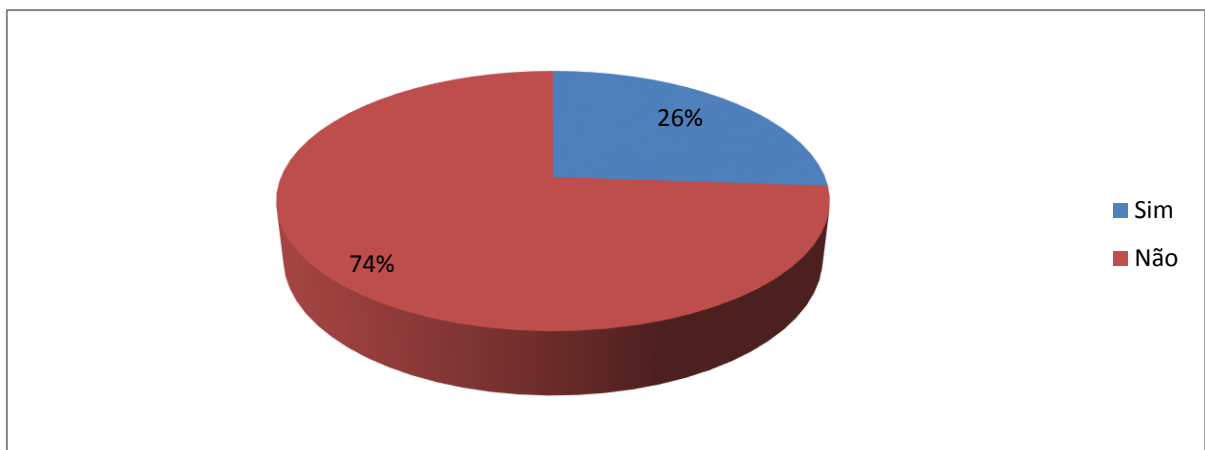


Gráfico 15 - discriminação de gênero no decorrer da carreira profissional

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

De acordo com os dados do gráfico 15, 74% responderam não terem sido vítimas de discriminação de gênero. Apesar da grande maioria afirmar que não, outras mulheres, que representam 26% das bancárias responderam terem sido vítimas de algum tipo de discriminação sejam por parte da organização, colegas ou até mesmo de clientes.

[...] A inveja dentro do próprio estabelecimento [...] (M01).

[...] Preconceito por parte de um determinado funcionário e não por parte da organização [...] (M06).

[...] Por um colega e clientes [...] (M15).

[...] Tanto em gênero como em idade [...] (M16).

[...] Tendo sido aprovada em um concurso de nível superior do banco, concurso que era requisito para ascensão na carreira, e não foi nomeada, embora tenha sido a única mulher aprovada naquele certame [...] (M22).

Segundo o que foi relatado pela M15, ela sofre discriminação por colega e clientes. Isso corrobora e pode ser evidenciado com um estudo realizado por Oliveira *et al.*, (2000) em que as gerentes percebem significativamente discriminação por parte dos clientes, no âmbito do atendimento.

Nos poucos casos em que tal situação de discriminação foi evidenciada, as mulheres mencionaram como fazem para lidar com o preconceito e discriminação, como mostra as falas a seguir:

[...] Através da conversa, deixando sempre bem claro meus princípios, meu caráter e minha capacidade profissional [...] (M06).

[...] Trabalho duro e mostro que a mulher pode fazer tudo que os homens fazem, só que de salto alto [...] (M07).

[...] Procuo me comprometer com a função de modo a enxergarem que não há distinção. Ignoro os comentários abusivos [...] (M12).

[...] Tenho convicção do que sou, e da minha competência na realização das minhas atividades. Às vezes ignoro e outras peço educadamente que me trate “apenas” profissionalmente (sem chegar a esse nível de intimidade) [...] (M 16).

[...] Procuo fazer meu trabalho da melhor forma que posso [...] (M22).

De acordo com o que foi descrito, pode-se perceber que a discriminação existe e está não só relacionada à organização, mas no todo, ao longo da carreira feminina, onde as mulheres em alguns momentos têm que praticar atitudes tipicamente masculinas para se sair de determinadas situações. Segundo Grzybovski, Boscarini e Migot (2002) o preconceito e a discriminação são poderosas barreiras para a ascensão das mulheres em cargos gerenciais nas agências bancárias.

Na tabela 5, estão elencados os fatores considerados pelas mulheres respondentes com os mais importantes na conciliação entre vida pessoal e trabalho. Foram classificadas por meio de escala de 1 (mínima importância) a 5 (máxima importância).

Tabela 5 - Dificuldades que limitam o crescimento no início da carreira

POSIÇÃO	FATORES LIMITADORES	%
1º	Necessidade de ter dedicação/tempo maior no banco	22%
2º	Importância dada à família/marido/filho	17%
3º	Dúvida quanto à capacidade técnica	13%
4º	Preconceitos quanto às mulheres	12%
5º	Acúmulo de tarefas e menos tempo para atividades pessoais.	9%
6º	Reclamações, cobranças e pressões da família.	8%
7º	Desafio/ medo	7%
8º	Necessidade de posse imediata no novo cargo	4%
9º	Remuneração baixa (custo x benefícios)	3%
10º	Outros	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Para as mulheres, a necessidade de ter dedicação/tempo maior no banco e a importância dada à família/marido/filho são motivos que mais as limitam no crescimento no início da carreira. A necessidade de aumento de dedicação ao trabalho impacta na qualidade de vida das mulheres, pois as mesmas terão menos tempo para si próprias, tendo em vista que ao chegar em casa ainda terão as tarefas domésticas para realizar. Deste modo, é preciso conciliar e administrar bem o tempo para obter êxito no trabalho e no desenvolvimento da carreira como foi dito anteriormente.

A próxima parte da pesquisa foi composta por questões que abrangem a identificação das estratégias que ajudam as mulheres na conciliação entre vida pessoal e profissional, com intuito de responder a um dos objetivos da pesquisa.

4.4 CONCILIAÇÃO ENTRE CARREIRA PROFISSIONAL E VIDA SOCIAL

Neste tópico serão abordados os fatores que ajudaram as mulheres a conciliar vida pessoal e profissional no início da carreira, e ainda como as mulheres conciliam atualmente a carreira profissional e sua vida pessoal e como se sentem em relação a trabalho x família.

Os dados da tabela 06, indicam a classificação das variáveis de acordo com o grau de importância dos fatores que dificultam e limitam o crescimento das mulheres no início da carreira. Foram classificados em ordem de importância, sendo 1º o mais importante, 2 o segundo mais importante e assim por diante, até chegar ao 10º o menos importante.

Tabela 6 – Fatores de importância na conciliação entre vida pessoal e trabalho.

FATORES	MÁXIMA	MÍNIMA
O diálogo, a relação franca e aberta entre os cônjuges.	12	1
Atendimento às expectativas da organização e da família.	0	1
Administração do tempo nas atividades realizadas no trabalho.	3	3
Reflexão decorrente da maturidade e acúmulo de experiências.	0	1
Aprender a dosar suas energias e atividades.	1	4
Estabilidade na carreira.	1	2
Conciliação de interesses.	1	3
Priorização da família em detrimento da ascensão profissional.	2	0
Adiamento dos sonhos pessoais como filhos e casamento.	1	5
Atenção diminuída aos filhos.	2	2

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

A tabela 6 mostra as três alternativas mais assinaladas pelas mulheres quanto à máxima importância na conciliação da vida pessoal e trabalho foram: O diálogo, a relação franca e aberta entre os cônjuges, com 12 escolhas; Administração do tempo nas atividades realizadas no trabalho, com 3 escolhas e Priorização da família em detrimento da ascensão profissional e Atenção diminuída aos filhos tendo 2 escolhas para cada opção.

Já para a mínima importância os resultados com mais ocorrências foram respectivamente: adiamento dos sonhos pessoais como filhos e casamento com 5 escolhas; aprender a dosar suas energias e atividades com 4 escolhas e administração do tempo nas atividades realizadas no trabalho e conciliação de interesses com 3 escolhas para cada opção.

O que se pode identificar é que o diálogo e a relação franca e aberta entre os cônjuges é um forte fator de conciliação na vida pessoal e trabalho das mulheres pesquisadas. Isso mostra a dificuldade enfrentada pelas mulheres em um contexto em que os homens reproduzem um discurso masculino que podem exercer grande poder em suas vidas, podendo ajudar ou destruir sonhos e desejos femininos. Outros pontos importantes são a administração do tempo nas atividades realizadas no trabalho a priorização da família em detrimento da ascensão profissional e atenção diminuída aos filhos. Estas escolhas manifestam o peso que a família tem sobre a mulher e justifica a capacidade que esta dispõe em desenvolver várias obrigações e papéis ao mesmo tempo e com a mesma dedicação.

Para Capelle *et al.*, (2007) é preciso criar estratégias constantemente, já que enfrentam dupla ou tripla jornada de trabalho. As variáveis escolhidas pelas mulheres são indispensáveis para que possam obter êxito, no qual a administração do tempo é necessária para a conciliação de seus interesses tanto pessoais com profissionais.

Indagadas sobre como conciliam sua carreira profissional e sua vida pessoal as respostas das mulheres bancárias mostram como é difícil conciliar trabalho com vida pessoal. Elas ressaltam que a vida pessoal fica em segundo plano, como se vê na declaração da M14 quando diz que “a vida social fica cada vez mais relegada a segundo plano”. M16 diz “a vida social fica em segundo plano, quando há tempo, tudo bem, caso contrário, sem chances”. A M22 acha que tem colocado em evidência, mais o trabalho e a família, e sua vida social ficou um pouco prejudicada. M12 declara que tem “pouca vida social”.

Na análise das respostas, percebe-se o esforço para conciliação entre esses dois aspectos em questão, quando M1 relata como faz para conseguir o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho: ”Procurando me esforçar o máximo possível, dividindo o tempo para cada coisa, em seu determinado tempo limitado”.

Não há como negar que as mulheres têm maiores responsabilidades com os deveres relacionados com a família, tornando assim complicada a conciliação da vida profissional e pessoal.

Vale ainda salientar que algumas conseguem muito bem conciliar esses dois aspectos como fala M6: “Tento dividir o tempo e não levar assunto profissional para casa ou vice e versa”. Já M11 diz “consigo conciliar bem a vida profissional e social, durante os dias úteis ao banco e a universidade, mas nos fins de semana o lazer é essencial/prioridade”. M18 faz isso “deixando o trabalho consumir apenas o horário comercial. Em casa ou na vida social o lema é esquecer os problemas”.

Quanto a trabalho x família, de maneira geral, a maior parte das mulheres tem dificuldade em conciliar os dois aspectos, de acordo com o que foi exposto a seguir:

[...] Sinto que o trabalho consome bastante o meu tempo e algumas vezes me deixa ausente da família, mas tento achar maneiras que compensem a ausência [...] (M6).

[...] No meu caso, abdiquei da questão familiar para segui a carreira de gestão principal no banco. Para mim, seria muito difícil ser bem sucedida nestes dois setores [...] (M11).

[...] Recebo muitas cobranças, especialmente quanto à priorização do tempo, sinto-me pressionada [...] (M12).

[...] Às vezes os problemas do trabalho são despejados no âmbito familiar, afetando sua vida pessoal, é uma questão de saber administrar e não viver para trabalho, mas trabalhar para viver [...] (M20).

[...] É difícil conciliar, sempre há momentos em que um dos lados precisa de mais atenção [...] (M16).

Para algumas, a dificuldade é bem maior como para a M14 que diz chega a entrar em pânico, pois a pressão para mostrar resultados na empresa acaba superando a prioridade que ela tenta dar a família. É uma situação delicada, onde em algum momento da vida as mulheres tendem a renunciar da ascensão profissional em benefício da família, ou renunciam da família para dedica-se ao trabalho, apesar de exercer várias tarefas.

Em determinados momentos, as mulheres abdicam de promoções no trabalho em benefício da família. A mulher geralmente prioriza a família e os seus sentimentos e isso pode representar um dos motivos do baixo número de executivas no banco, ficando, portanto o trabalho em segundo plano (SCOPEL, 2010).

De modo geral, percebe-se a ocorrência de dificuldades e esforços por parte das mulheres pesquisadas, no que se refere à vida pessoal e profissional. Isto se evidencia nas respostas sobre a carga do trabalho e a cobrança por parte da família. Desta forma para obter êxito é necessário a conciliação de interesses e a administração do tempo.

O tópico subsequente refere-se aos obstáculos e dificuldades encontrados na carreira profissional pelas mulheres quanto ao seu desenvolvimento e também as considerações que elas julgaram mais importantes e que não foram mencionadas no questionário, mas que elas acharam necessário mencionar.

4.5 OBSTÁCULOS E DIFICULDADES NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Esta seção refere-se ao que as pesquisadas responderam sobre quais os fatores que dificultam o desenvolvimento profissional, com as seguintes questões: Quais os maiores obstáculos para seu crescimento profissional no banco ou quais fatores impeditivos prejudicam a rapidez de sua ascensão profissional? Até o momento, quais as dificuldades que você encontrou no seu desenvolvimento profissional? Ainda foram solicitadas considerações que julgassem se importantes e que não foram levantadas nas questões anteriores.

Conforme as respostas, as mulheres acreditam que a família, a carga horária, preconceito em relação à mulher e a mobilidade são os maiores obstáculos para o crescimento profissional no banco, sendo assim fatores impeditivos e prejudiciais para a rápida ascensão profissional feminina como foi citado:

[...] O fato de priorizar minha família e a qualidade de vida prejudica de certa forma minha ascensão [...] (M7).

[...] Por exigir maior tempo no trabalho e ter filhos pequenos prefiro dispensar, pela a família [...] (M21).

[...] No meu caso em particular eu tive oportunidade de ascender rapidamente, mas por motivos pessoais, como a carga horária, adiei um pouco [...] (M19).

[...] Como não tive a oportunidade no início da carreira, embora tenha passado em concursos acho que foi mais preconceitos em relação à mulher [...] (M22).

[...] Dificuldade de mobilidade com relação à mudança para ambos estados [...] (M12).

Essas conjunturas são relevantes no momento da opção à ascensão profissional. É possível perceber nos depoimentos que a família é o maior fator impeditivo, sendo assim mencionada em todo questionário pelas mulheres pesquisadas. O segundo mais apontado foi à mobilidade, pois de certa forma está ligada a família, visto que, os bancos buscam

profissionais disponíveis a mudanças de cidade, e para a mulher nem sempre é possível levar a família. Isto acaba levando-a a uma imobilização na carreira como foi falado por M14: “como eu não gosto de ficar mudando de cidade optei por ser caixa executivo, se quisesse a carreira gerencial teria que virar nômade”.

As respostas estão em conformidade com a pesquisa realizada pela Universidade Corporativa do Banco do Brasil (2010) mostrando que dentre os fatores que tem dificultado a ascensão das mulheres, está à dificuldade das mesmas em mudar de cidade, por questões familiares. Devido ao ambiente de trabalho estar cada vez mais competitivo e em constantes mudanças, exige-se maior dedicação, mobilidade e flexibilização de horários, ocasionando assim uma grande desvantagem para as mulheres, principalmente as casadas e com filhos como já foi dito pela M11.

Com relação às dificuldades encontradas no desenvolvimento profissional, as respostas da grande maioria foram bem parecidas com o que foi respondido quanto aos obstáculos encontrados por elas, com a família e mobilidades. A seguir estão as respostas das poucas que se apuseram à grande maioria.

[...] O mundo do banco querendo ou não é masculino ainda, apesar da política de equidade enfrentamos um certo desafio. Por outro lado a mulher acumula funções não profissionais, esposo o que não impede, mas atrapalha [...] (M19).

[...] A questão de grupinhos, onde quem está de fora não vai encontrar apoio moral ou profissional por parte dos colegas que tem o poder de decisão, a saída seria mudar de agência [...] (M20).

[...] A falta de critérios justos e também a minha condição de mãe, enquanto esperava uma oportunidade depois que os filhos crescem o banco mudou muito sua forma de escolha [...] (M22).

A fala das pesquisadas relatam questões bem relevantes como: o esposo que não impede, mas atrapalha; os grupinhos formados na agência e a falta de critérios justos para a ascensão aos cargos mais elevados.

Vale salientar que algumas mulheres relatam que não tiveram ou não tem dificuldades e obstáculos na carreira profissional como ressalta M8: “não houve obstáculos, iniciei como

estagiária, fui adquirindo conhecimentos, então fui contratada. E M21 “dentro do trabalho não há dificuldade, as condições são iguais a todos”. Mencionam o investimento na qualificação acadêmica e profissional para esse resultado como citou M11 “na verdade não encontrei dificuldades no meu desenvolvimento profissional, mas porque sempre estudei e me qualifiquei, sempre focando onde queria chegar”.

Percebe-se que, apesar de na maioria das respostas as mulheres relatarem não haver discriminação e preconceito, e que não encontram grandes dificuldades na ascensão profissional e nem na conciliação entre a vida pessoal e profissional, algumas ainda mencionaram suas dificuldades e discriminação por parte dos colegas e clientes, relatando com dificuldade maior a conciliação entre a vida pessoal x profissional e a mobilidade, que acaba levando-as a uma imobilização profissional.

Todavia, ainda assim as mulheres conseguem ocupar seus lugares no mercado de trabalho, não abrindo mão de sua carreira profissional e sim buscando a melhor forma para não renunciar aos seus objetivos profissionais e pessoais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendendo conhecer as principais dificuldades de atuação no mercado de trabalho enfrentadas pelas mulheres que trabalham em agências bancárias da cidade de Sousa/PB, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa descritiva. 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.

Comentam sobre o fato de ter filhos pequenos em idade escolar e uma carga horária maior exigindo assim, maior tempo no trabalho como 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.

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, tornando complicado a conciliação da vida profissional e pessoal, para algumas a dificuldade é bem maior por ser esposa e mãe.

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.

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. Na busca pela igualdade entre homens e mulheres, como confirmado na literatura pesquisada, a sociedade ainda tem muito que refletir sobre o modo de ver e relacionar-se com seus membros, no tocante à questão de gênero.

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.

Apesar das limitações deste estudo, no que se refere ao universo e à amostra, em que algumas mulheres se recusaram a responder o questionário da pesquisa. Outra limitação relevante do estudo, diz respeito ao tempo disponível tanto das pesquisadas, quanto da pesquisadora.

Espera-se que este trabalho não finde aqui e sim estimule novas pesquisas sobre a questão da inserção das mulheres no mercado de trabalho, ampliando-se a amostra da população a ser pesquisada, a fim de obter resultados comparativos tanto em pequenas cidades como em grandes centros e confrontar os resultados da atuação da mulher em bancos

públicos e privados. Outro aspecto complementar a pesquisa seria, expandir a investigação em outros setores econômicos.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2004. 1-300 p.

ARRUDA, M. **Relação empresa – família**: o papel da mulher. São Paulo. RAE – Revista da administração de Empresas, 1995. 6-13 p.

ARAÚJO, L; GARCIA, A. **Gestão de pessoas**. 2º Ed. São Paulo: Atlas, 2009. 247-255 p.

BETIOL, M. I. S; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. ERA-Revista de Administração de Empresas, 1991. 31(4), 17-44 p.

BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas**. 2º ed. São Paulo: Artmed, 2010. 335-349 p.

BRANDÃO, R; FERRAZ, S; LIMA, T. **Mulheres e valores do trabalho**: estudo em uma multinacional. São Bernardo do Campo. Organização em contexto ISSNe, 2015. 487-514 p.

BRASIL. Lei 5473, de 10 de Junho de 1968. **Altera, atualizada e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5473.htm>. Acesso em: 03 mar. 2016.

BRITO L; FRANÇA, D; BARRETO, M. Mulheres gestoras – qual o perfil de competência profissional para conciliação vida pessoal e trabalho?. Salvador: **Revista Gestão e Planejamento**, 2012. 43-61 p.

CAMARGO, C. **O perfil de liderança dos gerentes gerais das agências do banco do Brasil no estado do Amapá**. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Macapá, 2011.

CAMARGOS, M.; RIANI, J; MARINHO, K. **Mercado de trabalho e gênero**: uma análise das desigualdades em minas gerais. Minas Gerais. Pretexto, 2013. 41-43 p.

CAPPELLE, M *et al.* **A gerência feminina em perspectiva**. Congresso de Administração da UFLA. Lavras, 2007.

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. 70-83 p.

ASSIS, R. A inserção da mulher no mercado de trabalho. **CONVIBRA VI – Congresso virtual brasileiro de administração.** São Paulo, 2009.

CKAGNAROFF, I.B; MACHADO, M. L. J. **Empoderamento de mulheres: avaliação de impacto de uma ONG na região metropolitana de Belo Horizonte.** In: Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração – ENAMPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

DELGADO, R. P. **Ascensão profissional da mulher nos quadros gerenciais de uma agência bancária da região noroeste do Paraná.** (Trabalho de Conclusão de Curso) - Escola de Administração Curso de Especialização em Gestão de negócios Financeiros, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2011.

DORNELAS, J. **Gerência intermediária comparação entre mulheres e homens em dois bancos privados.** Dissertação (Pós-Graduação) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009

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

FIGUEIREDO, P; ZANELLA, L. **Percepções de mulheres profissionais em meio ao cenário da reestruturação produtiva: a persistência de uma emancipação limitada?.** Santa Catarina: UFSC, v. 10, n.20, 2008. 139 – 160.

FILHO, G. **Discriminação salarial e segregação ocupacional: uma análise de gênero no mercado de trabalho paraibano (1995 – 2009).** (Pós-Graduação) Graduação em Economia Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011.

FONSECA, J.J.S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. 31-41 p.

Fórum Econômico Mundial. **O que foi falado sobre liderança feminina no Fórum Econômico Mundial.** < <https://www.napratica.org.br/o-que-foi-falado-sobre-lideranca-feminina-no-forum-economico-mundial/>>. Acessado em 14 mar. 2016.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2009. 9-120 p. Apostilha.

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

GOMES, A, et al. **Trajetória e estratégias de mulheres:** um estudo conquistense. São Paulo. Revista de Gestão USP, 2008. 69-87 p.

GRZYBOVSKI, D. R; BOSCARIN, R; MIGOT, A. M. B. **Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas.** ERA, v6, n. 2, Maio/ Ago. 2002:185-207. Disponível em:<[HTTP://www.anpad.org.br/rac/vol_06/dwn/rac-v6-n2-dgg.pdf](http://www.anpad.org.br/rac/vol_06/dwn/rac-v6-n2-dgg.pdf)> Acesso em: 20 de jul. de 2016.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Mensal de Emprego. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Rio de Janeiro, 2008. 1-17 p.

IBGE – instituto de Geografia e Estatística. **Dia internacional da mulher. Mulher no mercado de trabalho:** Perguntas e respostas. [S. l. : s. n.], 2010.

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>>. Acessado em 29 fev. 2016.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. **A Esterilização Feminina no Brasil.** Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3259&catid=323 />. Acessado em 25 mar. 2016.

LIMA, G et al. **O teto de vidro das executivas brasileira.** Belo Horizonte. Pretexto, 2013. 65-78 p.

LIMA, L; MANSUR, M; SOUZA, M; FERREIRA, P. **As mulheres e o setor bancário:** relações de dominação em novos e velhos contextos. Rio de Janeiro. Revista Habitus, v. 8, n. 1, 2010. 112-124 p.

LEITE, C. L. de P. **Mulheres: muito além do teto de vidro.** São Paulo: Atlas, 1994.

LOUREIRO, C; COSTA, I; FREITAS, J. **Trajetórias profissionais de mulheres executivas:** qual o preço do sucesso?. Rio de Janeiro. Revista de Ciências da Administração, 2012. 130-144 p.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, M; LOPES, A. **Empoderamento de mulheres gerentes**: a construção de um modelo teórico de análise. Salvador. Revista Gestão e Planejamento, 2012. 648-667 p.

MINADEO, R. **Empreendedorismo feminino**. *Ágora revista eletrônica*. Cerro grande, v.4, n.8, jun.2009. Disponível em: <<http://www.agora.ceedo.com.br>>. Acesso em 25 de jun. de 2016.

MINAYO, M.C.S. **Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. 07-79 p.
MORAES, L. Evolução da participação da mulher em cargos gerenciais no banco beta: período 2003-2010. (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

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

KANAN, L. **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho**. Salvador. O&S, 2010. 243-257 p.

OLIVEIRA, N; OLIVEIRA, R. DALFIOR, S. **Gênero e novas perspectivas de trabalho**: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no banco do Brasil. Florianópolis-SC, 2000. 1-14 p.

OLIVERIA, K; LOPES, G; WATANABE, M et al. **Estudo do empoderamento na perspectiva de mulheres líderes**. Belo Horizonte. Pretexto: Revista Impressa, 2015. 81-99 p.

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. 3825- 3832 p.

OLTRAMARI, A; GRISCI, C. L. I. WEBER, L. **Carreira e relação familiar: dilemas de executivos bancários**. Revista Mal-Estar e Subjetividade. 2011, 11 (1).

OMETTO, Ana, **Discriminação contra a mão-de-obra feminina: uma síntese de controvérsia teoria**. Revista Impulso, Piracicaba, Unimep. 12, 2001. 163-177 p.

PEREIRA, R; SANTOS, D; BORGES, W. **A mulher no mercado de trabalho**. São Luiz. UFMA, 2005.1-8 p.

PEREZ, L. **Os desafios para o século XXI**. In: GALEAZZI, I, (Org) Mulher e Trabalho. Publicação Especial do Convênio da Pesquisa e Desenvolvimento na Região Metropolitana de Porto Alegre (PEDRMPA) v. 1, 2001.

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. P1530-1550 p.

PROFI, PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO DO BANCO DO BRASIL. Universidade corporativa do Banco do Brasil, 2010

RAMA, F; MARTINS, L. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: implicações no setor bancário**. São Paulo. Revista Gestão Premium/Cursos de Administração e Ciências Contábeis – FACOS/CNEC, 2013.

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. 88-110 p.

SANTOS, C; TANURE, B; NETO, A. **Mulheres executivas brasileiras**: o teto de vidro em questão. São Paulo. Revista Administrativa em Dialogo, 2013. 56-75 p.

SCOPEL, C. **Uma análise sobre a representação das mulheres nos cargos gerenciais das agências do banco alfa situadas em Caxias do Sul -RS**. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Pró-equidade de gênero e raça programa**. Brasília, DF, 2005.

SERAFIM, C; BENDASSOLLI, P. **Carreiras anticoncepcionais**. São Paulo, v. 5, n. 2 FGV-EAESP, 2006.

SEVERINO, A. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. Ver. E atualização. São Paulo, 2007.

SILVEIRA, A; GOUVÊA, A. B. Empreendedorismo feminino: mulheres gerentes. **FACES R. Adm.** Belo Horizonte, v.7, n. 3, 2008. 11-15 p.

SOUSA, R; MELO, M. Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento. São Paulo, v.16, n.1. **Revista de gestão USP**, 2009. 1-16 p.

SOUZA, R. **O gênero feminino e a ascensão aos primeiro níveis gerenciais de uma instituição bancária.** Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) - Instituto de psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2014.

STEIL, A. **Organizações, gênero e posição hierárquica** – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. São Paulo. Revista de Administração, 1997. 62-68 p.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: Ed. Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA DO BANCO DO BRASIL: **O caso do projeto-piloto da universidade aberta do Brasil**, 2010. Disponível em:
<file:///C:/Users/Administrator/Downloads/19881-36945-1-PB.pdf> Acesso em: 10 ago 2016.

VASCONCELOS, F; VASCONCELOS, I. **Paradoxo organizacional: uma visão transformacional.** São Paulo: Câmara Brasileira de livros, SP, 2004.

VAZ, D. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil.** Campinas, v.22 n. 3 (49), 2013, 765-790 p.

VAITSMAN, J. **As transformações sociais e de gênero no século XX.** In: MURARO, R, Marie; PUPPIUN, Andrea (Orgs). Mulher, gênero e sociedade. Rio de Janeiro: Relume Dumará, FAPERJ, 2001. 16-20 p.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - UACC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



Este questionário é parte integrante de uma pesquisa para meu trabalho de conclusão de curso e suas respostas são muito importantes para a fase exploratória deste estudo. Por favor, responda as questões abaixo, suas respostas serão ANÔNIMAS. Desde já, agradeço-lhe por sua colaboração!

DADOS PROFISSIONAIS
1) Função atual:
2) Tempo de serviço no Banco:
3) Tempo de serviço na função:
4) Regime de trabalho: <input type="checkbox"/> Meio expediente <input type="checkbox"/> Horário Integral
5) Antes de seu emprego neste banco, trabalhou em alguma outra empresa/instituição? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Se sim qual(is) cargo(s)? _____ _____

PERCEPÇÃO QUANTO À EQUIDADE DE GÊNERO

6) Você acredita que existam diferenças comportamentais na execução de tarefas exercidas por homens e mulheres?

Sim Não

Algum comentário?

7) A empresa oferece tratamento igualitário aos seus colaboradores?

Sim Não

Algum comentário?

8) Você já foi vítima de algum tipo de discriminação de gênero por parte de organizações no decorrer de sua carreira profissional?

Sim Não

Algum comentário?

9) Se sim, como faz para lidar com os preconceitos e discriminações?

10) Abaixo estão pontuados uma série de dificuldades que limitam o crescimento das mulheres no início da carreira. Gostaria que você colocasse em ordem de importância, sendo 1ª a mais importante, 2ª a segunda mais importante e assim por diante, até chegar na 10ª a menos importante.

Desafio/ medo

Dúvida quanto à capacidade técnica

Importância dada à família/marido/filho

Necessidade de posse imediata no novo cargo

Reclamações, cobranças e pressões da família.

Remuneração baixa (custo x benefícios)

Preconceitos quanto às mulheres

Necessidade de ter dedicação/tempo maior no banco

Acúmulo de tarefas e menos tempo para atividades pessoais.

Outro qual? _____

11) Após ler, analisar e escolher os 05 fatores mais importantes na conciliação entre vida pessoal e trabalho, classifique suas escolhas por meio de escala de 1(mínima importância) a 5 (máxima importância), assinalando cada nota (1, 2, 3, 4 e 5) sem repetir o peso, conforme tabela abaixo.

Fatores	1	2	3
O diálogo, a relação franca e aberta entre os cônjuges.			
Administração do tempo nas atividades realizadas no trabalho.			
Atendimento às expectativas da organização e da família.			
Reflexão decorrente da maturidade e acúmulo de experiências.			
Aprender a dosar suas energias e atividades.			
Estabilidade na carreira.			
Conciliação de interesses.			
Priorização da família em detrimento da ascensão profissional.			
Adiamento dos sonhos pessoais como filhos e casamento.			
Atenção diminuída aos filhos.			

12) Como você concilia sua carreira profissional e sua vida social?

13) Trabalho x família: como você se sente em relação a esses dois temas?

14) Quais os maiores obstáculos para seu crescimento profissional no Banco ou quais fatores impeditivos prejudicaram a rapidez de sua ascensão profissional?

15) Até o momento, quais as dificuldades que você encontrou no seu desenvolvimento profissional?

16) Utilize este item para considerações que julgar importantes e que não foram levantadas nas questões anteriores:

Para finalizar, é necessário o preenchimento do questionário sócio-demográfico abaixo para concluirmos a coleta de dados.

DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS		
17) Idade: _____ anos		
18) Escolaridade:		
<input type="checkbox"/> 2º grau incompleto	<input type="checkbox"/> 2º grau completo	
<input type="checkbox"/> 3º grau incompleto	<input type="checkbox"/> 3º grau completo	
<input type="checkbox"/> Pós-graduação: _____		
<input type="checkbox"/> Mestrado: _____		
<input type="checkbox"/> Doutorado: _____		
19) Estado civil:		
<input type="checkbox"/> Solteira	<input type="checkbox"/> Casada	<input type="checkbox"/> Solteira
<input type="checkbox"/> União estável	<input type="checkbox"/> Divorciada/separada	
<input type="checkbox"/> Outros: _____		
20) Tem filhos?		
<input type="checkbox"/> Não.	<input type="checkbox"/> Sim.	Número de filhos: _____
21) Idade dos filhos: _____		
22) Em relação à renda familiar, os vencimentos da gestora representam quanto?		
<input type="checkbox"/> Até de 30%	<input type="checkbox"/> De 31% a 49%	
<input type="checkbox"/> De 50% a 80%	<input type="checkbox"/> De 81% a 100%	

Muito obrigada pela colaboração!