

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
MBA Gestão de Talentos e Comportamento Humano

Thaiz Layne Beraldo

OS DESAFIOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE MULHERES  
BANCÁRIAS

Curitiba

2016

THAIZ LAYNE BERALDO

OS DESAFIOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE  
MULHERES BANCÁRIAS

Trabalho apresentado no curso de MBA em  
Gestão de Talentos e Comportamento Humano  
da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Simone Ramos.

Curitiba

2016

## **OS DESAFIOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE MULHERES BANCÁRIAS**

Por:

Thaiz Layne Beraldo

### **RESUMO**

O estudo trata da inserção da mulher no mercado de trabalho, demonstrando o esforço diário das mesmas em busca do seu espaço dentro da sociedade, apresentando os fatores que influenciam o desenvolvimento da carreira feminina dando ênfase às mulheres do setor bancário. Com o objetivo geral pretende-se analisar os fatores influenciadores no âmbito profissional das mulheres bancárias no mercado de trabalho. Os resultados da pesquisa permitiram compreender que a hierarquia sexual ainda é imposta como mecanismo de diferenciação no âmbito organizacional, e que a coexistência de ambos os gêneros num contexto social comum pode ser capaz de transformar a realidade social.

Palavras-chaves: mulheres, trabalho, gênero.

### **ABSTRACT**

The study deals with the insertion of women in the labor market, demonstrating their daily efforts in search of their space within the society, presenting the factors that influence the development of the female career, with emphasis on women in the banking sector. The general objective is to analyze the influential factors in the professional scope of banking women in the labor market. The results of the research allowed us to understand that sexual hierarchy is still imposed as a mechanism of differentiation in the organizational sphere, and that the coexistence of both genders in a common social context may be able to transform social reality.

Key words: women, work, gender.

## INTRODUÇÃO

Pretende-se, neste artigo, discutir a inserção da mulher no mercado de trabalho, especialmente no aspecto qualitativo, a partir da análise da participação das mulheres no setor bancário brasileiro. São diversas as desigualdades existentes na sociedade brasileira, uma das mais evidentes refere-se às relações de gênero, menos relacionada à questão econômica e mais ao ponto de vista cultural e social, constituindo, a partir daí, as representações sociais sobre a participação da mulher dentro de espaços variados, seja na família, na escola, igreja, nos movimentos sociais, enfim, na vida em sociedade.

O mundo anda apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe contra o antigo individualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo, a cooperação no lugar da competição. É importante, no entanto, ressaltarmos que a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A intensa entrada das mulheres no setor bancário ocorre a partir dos anos 1960, em decorrência de mudanças políticas e econômicas que modificaram a estrutura e o modo de organização do setor financeiro no país. A acelerada expansão e reorganização desse setor estiveram diretamente relacionadas às políticas desenvolvidas pelos governos militares que privilegiavam o capital financeiro privado nacional e internacional. Graças aos investimentos tecnológicos, a inserção da mulher no setor vem crescendo a cada dia.

Infelizmente o que se vê ainda, é que a “sociedade do trabalho”, coloca as mulheres numa posição de inferioridade em relação aos homens. Na teoria e no discurso às mulheres também são dadas as chances de ocupar os cargos ditos de “prestígio” e com melhores salários, mas na prática, na maioria das vezes, são homens que conseguem a vaga tão disputada. Isso porque em nossa sociedade ainda as mulheres são vistas como pessoas que não inspiram confiança para tomar decisões, nem para exercer cargos de poder.

O presente artigo está organizado da seguinte forma: um pouco da história da mulher no mercado de trabalho, a participação feminina no mercado de trabalho, e o desenvolvimento de carreira das mulheres no setor bancário.

## **HISTÓRIA – MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

No Brasil, desde a década de 50, momento em que ocorreu a intensificação do processo de industrialização, e mais intensamente a partir da década de 70, a porcentagem de mulheres em atividades remuneradas vem progressivamente aumentando, destacadamente na zona urbana (MALUF; MOTT, 1998; RAMOS, 1992; SEGNINI, 1998; BRUSCHINI E LOMBARDI, 2003). Conforme apresenta Segnini (1998), entre os anos de 1981 e 1989, houve um aumento de 48% na quantidade de mulheres atuando no mercado de trabalho no Brasil, para um crescimento de 24% na quantidade de homens. Em 1990, a mulher ocupava aproximadamente 35% dos postos de trabalho no mercado de trabalho brasileiro (SEGNINI, 1998) e, em 2002, já ocupava 42,5% (FIBGE, 2005). Esta inserção significativa da mulher no mercado de trabalho está relacionada com uma conjuntura de reestruturação produtiva na qual, juntamente com a expansão da automação e das novas formas de organização do trabalho, foi crescente o aumento da taxa de desemprego e de formas alternativas de emprego, que se manifestam na terceirização da mão de obra, em empregos temporários e de horas reduzidas, dentre outros (SEGNINI, 1998; BRUSCHINI E LOMBARDI, 2003). Ao comparar a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro com a dos homens até o início do terceiro milênio, Bruschini e Lombardi (2003) encontraram tendências como o aumento constante e intenso das mulheres no mercado de trabalho em empregos de baixa qualidade, em atividades específicas e já tradicionalmente femininas, nos chamados “guetos femininos”, predominantemente em atividades informais e precárias.

O aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser saudado como positivo por pelo menos duas razões. Primeiro, se existe uma subutilização da força de trabalho feminina, então baixas taxas de participação dessa força indicam a existência de ineficiência alocativa na economia brasileira. De acordo com a teoria microeconômica, se existem restrições à utilização de algum fator de produção, então a eliminação dessa restrição levará a uma eficiência

econômica maior. Durante o processo de industrialização, o trabalho feminino tornou-se mais acessível aos olhos dos empregadores sendo aproveitado em larga escala, deixando a mão de obra masculina em segundo plano, isto porque os baixos salários eram destinados às mulheres, mesmo com a preferência pela mão de obra feminina pelos empregadores, a mulher sempre foi pouco valorizada na história, tanto na sociedade quanto na sua participação nas relações de trabalho, isto porque a preferência pela mulher no mercado de trabalho era, tão somente, em razão do baixo custo pela sua mão de obra, ainda, a mulher enfrentava a desvantagem de ter a figura masculina sempre em evidência, no entanto, o que se viu foi que a mulher através do seu trabalho contribuiu grandemente para o crescimento e a evolução da sociedade em todos os seus aspectos.

Ademais, também existia a omissão do Estado sobre as relações de trabalho da mulher, e sobre o tema o autor Amauri M. Nascimento explana com louvor, que não existia limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidado com os filhos em idade de amamentação, portanto, o trabalho na indústria fez com que a mulher se apartasse de seu lar, por 14, 15 ou até 16 horas diárias, expondo-a a atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações que muitas vezes eram superiores às suas possibilidades físicas. Compreende-se, no entanto que a história da mulher no mercado de trabalho foi escrita ao longo dos séculos, cotidianamente, e com isso tem raízes profundas no passado, muito se discutiu a respeito da inclusão delas nos postos de emprego, Adriane Reis de Araújo e Tânia Fontenele Mourão em sua obra cita Norberto Bobbio; “Toda a superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização. Jamais, como em nossa época, foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça, o sexo e a classe social”

A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, fundamentalmente, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda. A analista do Departamento de Rendimento do IBGE Vandeli Guerra defende que a velocidade com que isto se dá não é o mais relevante. O que

estamos constatando é uma quebra de tabus em segmentos que não empregavam mulheres. Nas Forças Armadas, por exemplo, elas estão ingressando pelo oficialato. Para consolidar sua posição no mercado, a mulher tem cada vez mais adiados projetos pessoais, como a maternidade. A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina, embora isto não seja visto pelos técnicos do IBGE como uma das causas da maior participação da mulher no mercado. A redução da fecundidade ocorreu com mais intensidade nas décadas de 70 e 80. Os anos 90 já começaram com uma taxa baixa de fecundidade: 2,6% que caiu para 2,3% no fim da década. Com menos filhos, as mulheres puderam conciliar melhor o papel de mãe e trabalhadora.

## **A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO**

Pesquisas recentes comprovam um fenômeno que não obedece fronteiras. Cresce exponencialmente o número de mulheres em postos diretivos nas empresas. Curiosamente, essa ascensão se dá em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de senhoras e senhoritas no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho. Segundo uma pesquisa recente feita pelo Grupo Catho, empresa de recrutamento e seleção de executivos, as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que seus competidores de colarinho e gravata. A boa notícia é que essa diferença nos rendimentos vem caindo rapidamente. Por estar a menos tempo no mercado, é natural que elas tenham currículos menos robustos que os dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em futuro próximo.

As mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a dar.

*Recordo-me de uma palestra de Tom Peters, proferida em 2000. Perguntaram-lhe: “Se o senhor tivesse uma grande empresa e fosse se aposentar, o que faria?” Sem tibubear, ele respondeu que contrataria para o mais alto cargo executivo uma mulher dinâmica e inteligente, recrutada em uma boa escola. Em*

*seguida, selecionaria 100 jovens talentosos, já familiarizados com os instrumentos e ambientes da era digital, e os colocaria sob as ordens dessa líder. Segundo ele, essa seria a fórmula ideal para garantir a longevidade da empresa, com elevados padrões de qualidade e competitividade. Exageros à parte, concordo que a proposta de Peters aponta para modelos corretos de reivindicação das organizações. As mulheres, sem dúvida, têm se adaptado mais rapidamente a essa realidade competitiva dos novos tempos (JULIO, 2002, p. 135).*

As pesquisas demonstram a persistência de algum preconceito, que dificulta o progresso na carreira e mantém os holerites femininos mais magros que os masculinos. A trajetória da mulher nos últimos séculos, sobretudo no Brasil, é extraordinária: de uma educação baseada exclusivamente ao cuidado do lar, período colonial, para uma participação tímida nas escolas públicas mistas em meados do século XIX, seguida de uma presença hoje majoritária em todos os níveis de escolaridade, bem como uma expressiva participação no quadro docente da educação superior e significativa presença na política do país (OST, 2009).

Na empresa do conhecimento, a mulher terá cada vez mais importância estratégica, pois trabalha naturalmente com a diversidade e processos multifuncionais. A sensibilidade feminina, por exemplo, permite a constituição de equipes de trabalho marcadas pela diferença e pela heterogeneidade. E isso é bom? Certamente que sim. Equipes desse tipo, quando atuam de forma sinérgica, fazem emergir soluções variadas e criativas para problemas aparentemente insolúveis. A empresa que aposta na singularidade de seus interlocutores internos se torna mais inteligente, mais capaz e mais ágil.

A vida profissional compartilhada com as mulheres tem se revelado mais ativa, mais colorida e mais interessante. Esse intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades tem se mostrado proveitoso para ambas as partes. Troca-se razão por criatividade, matemática por poesia, disciplina por afetividade. E vice-versa. Reafirmo a necessidade de aprendizado permanente e as mulheres são boas professoras por natureza. Enfim, diria que não importa o sexo ou a opção sexual. Quem aspira a uma carreira de sucesso tem que assumir, de agora em diante, um perfil mais feminino. E este conselho vale também para as mulheres que ainda não descobriram suas próprias virtudes (JULIO, 2002, p. 136). O mais interessante é que nesse processo de conquista as mulheres que mais avançam são justamente aquelas que não fazem da condição feminina seu cavalo de Tróia. O feminismo não as levou

além das manchetes de jornais e noticiários de televisão. Nenhuma mulher se tornou astronauta, juíza da Suprema Corte, presidente de uma corporação apenas por não ser homem. Ou seja, não subiram por necessidade das corporações de diversificar seu quadro. Subiram por seus méritos medidos pelos padrões que valem tanto para homens quanto para mulheres. Você entra numa empresa e percebe, a grosso modo, que 80% das pessoas que nela trabalham são mulheres. A Segunda constatação, porém, é mais surpreendente: apenas 10% destas mulheres ocupam cargos de chefia. Se esta é a regra geral, não se pode afirmar exatamente. No entanto, de acordo com o estudo realizado pelo Hudson Institute, dos Estados Unidos, o “Workforce 2000: Work and Workers for th 21st. Century” ( Força de Trabalho 2000: Trabalho e Trabalhadores para Século XXI), este quadro vai mudar. Ou melhor, já está mudando, e esta é uma tendência global.As mulheres, dizem os especialistas, serão as líderes deste milênio.

A expectativa é de que neste século, pela primeira vez na história, as mulheres superem em número os homens nos postos de trabalho. Se souberem aproveitar isso, capitalizando oportunidades emergentes, o impacto no mercado de trabalho será, de fato, singular. Significa o rompimento de uma forte estrutura, as hierarquias empresariais moldadas pelos homens a partir da Era Industrial. A mulher da atualidade nem de longe tem o mesmo perfil daquelas que encontravam realização trabalhando nas linhas de produção. Em contrapartida, o século 20 mostrou a chamada inversão de papéis, Ou seja, as mulheres conquistando maior destaque no competitivo mundo dos negócios e os homens, por sua vez, assumindo a manutenção do lar e o cuidado com as crianças. Mas se as mulheres desejarem sair vencedoras nesta empreitada, terão de dominar as regras que eles criaram.

## **A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO**

O serviço bancário era majoritariamente masculino até a introdução do processo de racionalização e automatização nos anos 1960. As mulheres que trabalhavam em bancos, eram contratadas apenas para realizar tarefas específicas, alocadas por uma visão sexista do trabalho, recebendo muito aquém dos valores médios da categoria: eram recepcionistas, telefonistas, faxineiras e auxiliares de escrita (Jinkings, 1995). No setor bancário, apesar de uma redução no número total de trabalhadores, percebe-se um aumento da participação feminina, em decorrência

disso, o setor bancário é apelidado em alguns contextos de “gueto rosa”, “gueto do emprego feminino” (SEGNINI, 1998) ou “pink collar”. No Brasil, esta realidade de feminização do trabalho bancário ocorreu simultaneamente ao processo de difusão da informatização e das mudanças na organização do trabalho, especialmente a partir da década de 70. Nos anos 1990, a reestruturação produtiva, marcada pela introdução de inovações tecnológicas, promoveu uma ampliação da participação das mulheres no setor bancário, que apesar de se concentrarem em cargos de menor prestígio social, tem apresentado um significativo avanço na ocupação de cargos de maior qualificação, como na gerência das agências bancárias. Contudo, mediante a nova organização do setor, esses cargos tem perdido a importância, quando as tarefas de concepção passam a ser realizadas fora das agências, nos centros administrativos.

As mulheres foram alocadas nas agências, que passaram a ser local de venda de produtos e serviços financeiros, recebendo salários mais baixos que os homens que se concentravam em cargos de maior responsabilidade, dificultando a ascensão feminina na hierarquia bancária. A maioria das mulheres encontrava-se exercendo cargos subordinados e em funções operacionais como caixas, escriturárias e digitadoras ou vinculadas ao atendimento. Os homens responsabilizavam-se por funções de gerências e chefia intermediária recebendo salários bem mais altos. Mesmo quando apresentavam maior escolarização, as mulheres ocupavam cargos de menor qualificação (Jinkings, 1995;2002). A gradativa ascensão das mulheres no trabalho bancário tem ocorrido desde a entrada das mesmas por concurso, o que se iniciou na década de 70, principalmente em bancos estatais. Foi através da Lei nº 5.473, em 1968, em que o Presidente Costa e Silva proibiu a discriminação de sexo para o provimento de cargos sujeitos à seleção nas empresas públicas, nas autarquias e nas sociedades de economia mista, que as mulheres começaram a adentrar as instituições públicas através de concurso externo. A partir de 1972, a admissão de empregados na empresa pesquisada passou a ser feita via concurso público, contemplando a entrada em maior número das mulheres na instituição. Observa-se que essa mudança permitiu a ascensão das mulheres a um número maior de cargos de chefia, porém, ainda hoje, permanece a discrepância, pois os cargos de maior responsabilidade permanecem, em sua maioria, ocupados por homens.

De acordo com Dessler (2011) as empresas possuem um papel importantíssimo na carreira de seus funcionários, visto que tanto os recrutamentos e seleções quanto promoções e desligamentos podem interferir no sucesso profissional

das pessoas. Dutra (1996) afirma ainda, que muitas empresas consideram o gerenciamento de carreira simplesmente como o avanço de nível hierárquico e não como o desenvolvimento de habilidades e competências dos profissionais através de estímulos e programas de incentivo. No que se refere à mulher e a sua profissão, de maneira gradativa ela tem buscado o seu espaço na sociedade. De acordo com Bertolin e Andreucci (2010), a Constituição Brasileira de 1934 concedeu à mulher o direito ao voto, ao trabalho e maiores oportunidades à educação. Na Constituição de 1946, elas conquistam a proibição da diferença salarial entre homens e mulheres, idade ou estado civil, a categoria feminina passa a ter direito ao descanso antes e depois da gestação sem prejuízos ao seu emprego ou salário. Mesmo assim, os direitos relacionados às mulheres ainda encontram-se muito limitados neste período. Em 1962, entra em vigor o Estatuto da Mulher Casada, a partir dele, a mulher casada passa a ter direito de exercer uma profissão, conquistando ainda maior autoridade dentro da família. Entretanto, foi a Constituição de 1988 que possibilitou maior avanço das garantias e direitos humanos.

Atualmente, as mulheres não se deparam com tantas dificuldades para ingressar nos bancos, porém, elas continuam encontrando alguns fatores limitadores para ascensão aos cargos gerenciais, como por exemplo, a mobilidade física, afinal para elas é muito mais complicada a situação de transferir-se para outra cidade, ou até mesmo estado, muitas vezes em função da família e principalmente dos filhos (GEORGES; SOUZA, 2003). De acordo com o levantamento da Contraf-CUT/Dieese (2016), as mulheres, mesmo representando metade da categoria e tendo maior escolaridade, continuam discriminadas pelos bancos na remuneração. As 14.291 mulheres admitidas nos bancos, em 2015, receberam, em média, R\$ 3.158,29. Valor 19,2% inferior à remuneração média dos homens contratados no mesmo período, que foi de R\$ 3.909,25. A diferença de remuneração entre homens e mulheres é ainda maior na demissão. As mulheres que tiveram o vínculo de emprego rompido nos bancos entre janeiro e dezembro de 2015 recebiam R\$ 5.439,40, que representa 23,4% a menos que o salário dos homens desligados dos bancos, de R\$ 7.104,83, conforme o levantamento. Roberto von der Osten ainda completa que A desigualdade de tratamento e de oportunidades entre gêneros está longe de ser superada nos bancos. “A análise dos salários dos homens e mulheres demitidos denuncia uma média salarial das mulheres desligadas expressivamente menor que a dos homens. Mesmo apresentando elas maior escolaridade. Temos que avançar no

combate a essa discriminação.”Por outro lado, elas destacam-se no setor bancário por possuírem características que se enquadram no atendimento ao público e pela sua capacidade de multifuncionalidade (OLTRAMARI; LORENZATO, 2012). Um dos fatores predominantes para o desenvolvimento da mulher bancária refere-se à realização profissional, ou seja, para obter um crescimento pessoal e profissional deve-se primeiramente sentir afeição pela profissão exercida (COLOMBI, 2012; MELO, 2004).

## **METODOLOGIA**

A metodologia escolhida para o desenvolvimento do artigo foi a pesquisa bibliográfica, modalidade que recupera o conhecimento científico acumulado a respeito do tema em questão (GIL, 2010). E seguindo tal modelo, a pesquisa bibliográfica em questão foi desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, e dessa forma, foi ela própria a metodologia adotada para explorar a problemática referente ao tema: Desafios para o desenvolvimento de carreira de mulheres bancárias. O referido artigo foi desenvolvido de forma que os dados bibliográficos coletados referentes à história da mulher no mercado de trabalho bem como pelos dados referentes aos fatores que influenciam a mulher no mercado de trabalho e especificamente no setor bancário.

## **RESULTADOS**

Tomando por base os dados obtidos no referencial teórico pesquisado a respeito do tema Desafios para o desenvolvimento de carreira de mulheres bancárias, alguns resultados emergiram como resumo do estudo desenvolvido em relação aos subtemas: A História da mulher no mercado de trabalho e fatores que influenciam a mulher no mercado de trabalho.

Segundo dados bibliográficos, a história da mulher no mercado de trabalho é marcada por variações de papéis influenciados diretamente por fatos históricos ocorridos pelo mundo. Desde os primórdios da humanidade, as mulheres nasciam e já eram educadas com o objetivo de satisfazer os homens, cuidarem da casa, dos filhos e da alimentação. Tanto na Antiguidade quanto na Idade Média a agricultura era a principal atividade das mulheres, ao lado dos trabalhos de tapeçaria, ourivesaria

e fabricação de roupa. Nos séculos X às XIV as profissões comuns aos dois sexos se avolumaram, no entanto, no período do Renascimento as mulheres foram perdendo várias atividades que lhes pertenciam e acabaram novamente se confinando entre as paredes domésticas.

Outro fator marcante para a consolidação da mulher no mercado de trabalho ocorrido no século XIX, foram os avanços tecnológicos e a consolidação do sistema capitalista, na qual boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas, e desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. No entanto, somente a partir da segunda metade do século XX, a mulher conseguiu se inserir em atividades profissionais mais variadas no mercado de trabalho remunerado, provocando conseqüentemente profundas transformações no mercado, na família e na sociedade.

Conforme referencial teórico, atualmente a mulher ainda possui salários menores do que o dos homens por trabalhos equivalentes, exerce dupla jornada de trabalho, sofre pelas deficiências nas políticas sociais como a falta de creches, possuem menores chances de capacitar-se profissionalmente nas áreas rentáveis cujas vagas são destinadas majoritariamente aos homens e apresenta falta de voz ativa nos espaços de decisão e de poder para negociar acordos de trabalho, embora venha ascendendo na representação política por vários países a fora, inclusive no Brasil. As mulheres têm se desenvolvido profissionalmente, se destacando e ocupando parcelas cada vez maiores no mercado. Desta forma este estudo buscou auxiliar no entendimento dos diversos fatores que levaram a classe feminina a escolher o setor bancário como área de atuação.

## **CONCLUSÃO**

Por meio deste estudo pode-se perceber que nos últimos anos a mulher vem ocupando mais espaço no mercado de trabalho, assim como no setor bancário. A força de trabalho feminina pode ser encontrada nas mais diversas áreas de atividade profissional. Desde a sua inserção elas mantiveram seu crescimento de forma constante e definitiva, caminhando em passos cada vez mais largos, na busca pela ascensão profissional e pelo desenvolvimento pessoal. A categoria oportunidade de crescimento no trabalho refere-se às perspectivas da mulher bancária, representando o desejo delas em conquistar a independência financeira e o crescimento pessoal e

profissional, sendo possível identificar que para se destacarem no mercado de trabalho, as mulheres buscam maior qualificação. O grande desafio para as mulheres dessa geração, é tentar reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Essas mulheres “vestem a camiseta” da empresa e aderem às políticas meritocráticas impostas. Elas, além disso, negam a sua diferença para se impor e abrir espaços, como demonstram as análises empreendidas até este momento. Portanto, trabalham conquistando lugares importantes, mas a maneira como elas ocupam esses lugares tem sido a de deixar-se explorar pelo capital. Outro fator de relevância do estudo refere-se ao desenvolvimento pessoal da pesquisadora, pois demonstrou as diversas faces do mercado de trabalho, apontando as barreiras encontradas pelas mulheres bancárias, foco principal deste estudo, além da grande evolução das mesmas, que continuam lutando por direitos iguais e maiores expectativas de crescimento. Deixando aberta a oportunidade de estudos futuros, possibilitando o aprofundamento em uma análise quantitativa. Assegurar o direito de trabalhar ao cidadão é sem dúvida garantir ao mesmo a manutenção de um direito fundamental, uma vez que, o trabalho é parte essencial para a realização do ser humano, possibilitando a todo cidadão o exercício da dignidade.

E para a mulher, sem dúvida é um grande avanço ter atualmente direitos iguais e proteção no mercado de trabalho, visto que por anos sofreu com normas discriminatórias e com o preconceito social. Outrossim, é de fácil constatação a importância da Constituição Federal de 1988, por ter conferido a mulher igualdade entre os homens, e com isso impedindo diferenças entre gêneros. Assim também a CLT é sem dúvida muito importante para o ordenamento jurídico e para a mulher, regulamentado o trabalho feminino possibilitando benefícios e resguardando a mesma em seu ambiente de labor.

Porém, apesar de demonstrar todos os avanços alcançados pela mulher ao longo dos anos e principalmente no mercado de trabalho, é necessário esclarecer que ainda existe mesmo que de forma menos expressiva, a discriminação o desrespeito à mulher, algo que diante da sociedade atual é inaceitável. Contudo, não se pode desconsiderar os grandes avanços que ocorreram durante todos esses anos, e que ao longo do tempo o não nos falta é a esperança de acreditar que ainda haverá grandes transformações no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Bancários de Curitiba** (2016). Disponível em <http://www.bancariosdecuritiba.org.br/noticias-interna/5/geral/24075/corte-de-empregos-no-setor-bancario-aumenta-976-em-2015>  
Acesso em 05 de Outubro de 2016.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Claudia Pompeu Torezan. **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990**. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, p. 324-361, 2003.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Reestruturação Produtiva, Financeirização do Capital e Feminização do Trabalho no Setor Bancário Brasileiro durante os anos 2000**. IV Seminário de Trabalho e Gênero. Setembro/2012.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2ª ed., 8ª reimpr. São Paulo: Pearson, 2011.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas S.A., 1996.

GEORGES, Isabel Pauline Hildegard; SOUZA, Silvana Maria de. **Carreiras formais e trajetórias sócio profissionais no setor bancário no contexto das transformações dos anos 90: um estudo comparativo entre um banco público e um banco privado**. Revista Políticas Públicas e Sociedade, n. 5, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

JINKINGS, N. **Trabalho e resistência na fonte misteriosa:** os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas: UNICAMP; São Paulo: Imprensa Oficial, 2002.

JÚLIO, Carlos Alberto. **Reinventando você:** a dinâmica dos profissionais e a nova organização. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

MALUF, M.; MOTT, M.L. **Recônditos do mundo feminino.** IN: NOVAIS, F.A; SEVCENKON. História da vida privada no Brasil 3. São Paulo: Companhia das Letras:, p. 159-174,1998.

SEGNINI, L. R. P. **A inserção da mulher no setor terciário e no subsetor bancário. Mulheres no trabalho bancário:** difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo, EDUSP, 1998.

OST, S. **Mulher e mercado de trabalho.** Revista Âmbito Jurídico. Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009.

OLTRAMARI, Andrea; LORENZATO, Silvana. **Dilemas da carreira sem fronteira:** um estudo de caso com gerentes bancários. Revista de Carreiras e Pessoas, São Paulo, v.2, n.3, Setembro/Dezembro, 2012.