

FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: Um estudo de caso
no setor bancário**

Priscilla Rodrigues Bastos^{*}
Graziela Fátima Pereira^{}**

RESUMO

O artigo foi realizado com o propósito de demonstrar como as mulheres estão conquistando cada dia mais o mercado de trabalho e como a tecnologia esta sendo importante para a liderança, reconhecimento e destaque das mulheres. O objetivo desse trabalho é a apresentar a historia da mulher no mercado de trabalho, ressaltando a importância de sua inserção diante da tecnologia e as leis trabalhistas competentes ao gênero feminino. Usou-se a pesquisa de campo, a pesquisa descritiva e a pesquisa quantitativa com a aplicação de um questionário com as funcionárias do gênero feminino de uma agência Bancária na cidade supracitada. Como resultado, percebe-se que a mulher vem sendo cada vez menos discriminada, porém algumas práticas precisam ser adotadas pelas empresas para a maior valorização da mulher no mercado de trabalho e a consideração da importância delas no trabalho em uma organização.

Palavras Chaves: Mulheres. Tecnologia. Mercado. Inserção

^{*}Graduanda em Administração da Faculdade Doctum de João Monlevade;
bastos.priscilla@hotmail.com

^{**}Professora da Faculdade Doctum de João Monlevade; grazielafunccec@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

Durante as últimas duas décadas, intensificou-se a participação das mulheres nas atividades econômicas no mundo, colaborando com a expansão da economia diante do acelerado processo de industrialização e tecnologia. Diante o preconceito e discriminação das mulheres nos anos passados, essa situação vem mudando a cada dia, resultado do esforço do sexo feminino que passa a frequentar territórios antes integralmente masculinos.

As tradições dos séculos anteriores davam ao homem o direito de ser o único provedor das necessidades da casa, para as mulheres ficava a obrigação de ser dona do lar. A elas não cabia o direito de trabalhar fora, principalmente, se fosse para ganhar dinheiro, também não tinham nenhum direito de participar das decisões sociais.

As mulheres ainda não estão satisfeitas com todas as conquistas obtidas até o dia de hoje e querem ir além. Já vence a barreira de preconceito político, em que tivemos uma mulher como maior autoridade do Brasil, a Presidente Dilma Rouseff, existem também senadoras, deputadas, ministras, vereadoras, prefeitas, todas lutando para que em um futuro próximo, tanto homens como mulheres sejam tratados com direitos iguais de trabalho, de salários, obrigações domésticas e sociais, deixando para trás um mundo de preconceito.

A busca da "liberdade", estabilidade financeira, crescimento de carreira sem preconceito, igualdade de salários em um século recheado de informações, tecnologia e competitividade, a mulher está cada vez mais se destacando. Diante da luta dos movimentos sociais femininos por igualdade de direitos, como se percebe a inserção e atuação da mulher no mercado de trabalho? Partindo deste problema, o trabalho tem como objetivo demonstrar a evolução da mulher no mercado de trabalho, com ênfase no setor bancário no qual ela vem se destacando no papel de líder e administradora.

Esta pesquisa está organizada da seguinte maneira: Introdução seguido dos Objetivos Geral e os Específicos, Referencial Teórico baseado em obras dos autores, Probst (2007) e Chiavenato (2004) onde é explanado a evolução histórica do mercado de trabalho feminino, ressaltando a importância de sua inserção diante da tecnologia e as leis trabalhistas competentes ao gênero feminino. Diante

desses dados e informações concretas e a partir da visualização da nova realidade feminina no mercado de trabalho foi realizada uma pesquisa de campo na agência A da cidade de João Monlevade - MG, com o objetivo de identificar os desafios encontrados pela mulher no mundo dos negócios

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo abordará o referencial teórico que sustenta o desenvolvimento dessa pesquisa.

2.1 Breve histórico da mulher no mercado de trabalho

De acordo com Stearns (2010) apud Lauschner et al. (2012) a relação entre mulheres e outros gêneros modificava-se na medida em que as formas do desenvolvimento das civilizações também se evoluíam. Aos poucos o homem foi assumindo o papel de provedor e a mulher de cuidadora da casa e dos filhos, pois a maternidade consumia muito tempo, fazendo com que ela não mais pudesse auxiliar o marido na caça e na pesca. Com isso, as relações entre os sexos iam sendo colocadas em patamares diferentes, formando um cenário propício para o poder masculino.

Conforme expõe Samara (2002), no começo dos séculos XVI e XVII o homem tinha a função de provedor da família e dos filhos, enquanto a mulher zelava pela casa e assistência moral da família. Essas funções dos sexos nas uniões existentes estavam bem definidas, apoiados por leis, pelos costumes e tradições.

Foi durante o período das duas Grandes Guerras Mundiais que a mulher passou a desempenhar um papel de grande destaque. Nestes períodos elas assumiram a tarefa pela produção industrial e agrícola de muitos países, ocupando vários cargos dentro das indústrias, principalmente da indústria bélica, devido ao fato de que grande parte da população masculina estava em frente aos campos de batalhas e a continuidade desse setor e de outros deveriam permanecer garantidas. (MARTINS, 2014).

Em seu trabalho Probst (2007, p. 2) descreve que:

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 32 que sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez.

Nogueira (2001) afirma que o progresso das mulheres no mercado de trabalho se deu pelo esforço, organização e luta do movimento feminista, que exerce forte liderança pela busca dos direitos das mulheres. O feminismo passou a ser visto como um movimento social a partir dos anos 1960, e vem trazendo colaborações consideráveis para a história das mulheres.

2.1.1 A mulher no mercado brasileiro

De acordo com Vaz e Laimer (2010, p.8) “no Brasil, as primeiras profissões exercidas pelas mulheres foram enfermeiras, secretárias e professoras, as quais se mantêm com grande participação feminina até hoje”. Di Maio et al. (2011) contam que na década de 70 a mulher brasileira passou a ocupar de forma significativa o seu posto no mercado de trabalho como, educadoras em creches, atendentes, comerciárias, enfermeiras e uma pequena parte na indústria e na agricultura, sendo que final da década de 70 começaram a surgir os movimentos sindicais feministas.

Dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), referentes ao quarto trimestre do ano de 2017, revelam que apesar de a maioria da população em idade de trabalhar seja instituída por mulheres (52,4%), o maior número das pessoas ocupadas é de homens (56,3%). Além de que, as mulheres são maioria (54,2%) entre os trabalhadores subutilizados, trabalhadores em potencial e subocupados, como mulheres que deixam de trabalhar para tomar conta dos filhos.

Em 2015, eram 4,7 milhões de profissionais, dentre os quais 63% eram homens nos cargos de chefia. A desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres nesta categoria é maior que no mercado de trabalho como um todo — afirma a economista do IBGE Cristiane Soares.

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil em seu inciso I diz:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]. (BRASIL. PR, 1943)

Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas, Título III “normas especiais de tutela do trabalho”, Capítulo III “da proteção do trabalho da mulher” na Seção I refere-se à “duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher” diz que:

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Para Nascimento (2017) a legislação trabalhista brasileira tem caminhado na razão de proteger o trabalho da mulher visando às trabalhadoras condições mais dignas e equilibradas. Contudo, no ponto de vista do autor, ainda existe um longo caminho a ser percorrido para que as oportunidades entre os gêneros se iguale. O autor ainda sugere a adoção de políticas que visem diminuir os casos de assédio moral e sexual que geram impactos muito além do ambiente de trabalho da mulher.

Di Maio et al. (2011, p.2) ensinam que:

Apesar de todas as lutas e conquistas, algumas formas de exploração ainda perduram, há diferença salarial quando comparado o percebido pelos homens e pelas mulheres em cargos equivalentes no trabalho. A justificativa muitas vezes é de que como o homem sustenta sua família ele é o mantenedor do lar, além de sustentar a mulher, portanto precisa ganhar mais. Outra justificativa é que eles seriam mais inteligentes, o que já foi provado cientificamente não ser verdadeiro. A partir dessas premissas o salário precisaria ser diferente, não haveria a necessidade de a mulher ganhar o equivalente ao homem.

2.1.2 Participação feminina na área da Ciência e Tecnologia

De acordo com Moreira et al. (2014) a ciência tem como característica histórica a presença do sexo masculino, com menor participação das mulheres, sendo que com a formalização da ciência como item de estudo em universidades, a participação feminina se tornou restrita, pois não era permitida sua participação em instituições femininas.

Nessa vertente, Plihal (2011, p.1) complementa que “nas universidades brasileiras, a frequência feminina em cursos como Engenharia e Ciências da Computação, apesar de ter aumentado ao longo dos anos, ainda gira em torno de 10%”.

Segundo dados do Sebrae (2015), em relação aos homens, as mulheres se dedicam mais aos estudos e investem mais em capacitação profissional. Além disso, as mulheres empreendedoras abrem seus próprios negócios por identificarem uma oportunidade no mercado, tornando os seus negócios mais organizados.

Conforme cita Rackiewicz (1998) apud Jonathan (2003) no contexto brasileiro as mulheres têm enriquecido suas atividades de trabalho no setor de tecnologia, especialmente no ambiente da tecnologia de informação (TI), onde tradicionais estereótipos e preconceitos de gênero estão sendo desconstruídos. Jonathan (2003) ainda afirma que em 2002, 54% de todos os trabalhadores profissionais em TI eram mulheres e o seu aumento de poder e competência técnica foi também observado nas telecomunicações, sendo que esses dados sugerem que em relação à discriminação existe uma mudança em todo o setor tecnológico brasileiro.

Embora seja um setor em expansão, o mercado de Tecnologia da Informação e Comunicações (TIC), que está sempre em busca por mão de obra qualificada, não garante as mesmas oportunidades as mulheres em relação aos homens. Com a visão de que esse segmento possui perfil masculino, acaba se tornando menos atraentes as mulheres (PLIHAL, 2011).

3.2 Liderança Feminina

De acordo com Chiavenato (2004) a liderança é algo fundamental para as organizações para conduzir uma pessoa, a agir de forma a mudar ou provocar qualquer alteração em seu comportamento de maneira intencional.

Em relação à liderança feminina, Martins (2014) ressalta que existem dificuldades à valorização do trabalho exercido pela mulher, onde são visíveis as desigualdades de gênero nos aspectos da liderança. Segundo a autora esse fato ocorre devido o líder ser remetido à figura masculina, onde existe uma cultura bastante engessada. A autora diz também que diante da transformação vinda pelo processo da globalização, a mulher reivindica valorização e igualdade da identidade no mercado de trabalho.

Rodrigues e Silva (2015, p.2) afirmam que:

É de conhecimento geral que a liderança feminina no mercado de trabalho tem conquistado cada vez mais espaço. Elas estão ocupando cargos de liderança independente do estilo adotado. Suas qualidades, sejam aprendidas ou inatas, permitem que disputem cargos de liderança com o sexo oposto. Claro que ainda hoje existem preconceito e desvalorização quanto a sua capacidade de atuação no mercado, mas, ainda assim, a mulher procura ultrapassar os obstáculos e ir em direção ao crescimento.

Para Santos e Nestor (2013) existem atualmente diversos exemplos de liderança feminina no Brasil, porém, em sua maioria, ficam retraídas em relação aos homens, ou seja, elas já ocupam cargos de chefia e governança, mas ainda seguem a mesma linha de aplicabilidade e raciocínio masculino, motivado pelo medo de inovar ou de chamar atenção.

3 METODOLOGIA

Para ajudar no melhor entendimento sobre o assunto abordado realizou-se um estudo de caso, que de acordo com Marconi e Lakatos (2004), tem como objetivo a ampliação do estudo das teorias do conhecimento, visando contribuir na compreensão dos fenômenos observáveis, sua utilização pode ser praticada ou não.

Do ponto de vista de sua abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, que de segundo Moresi (2003, p. 8):

Considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Quanto aos fins, este projeto trata-se de uma pesquisa explicativa, que segundo Gil (2002), tem como objetivo básico identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de um fenômeno. O autor complementa e explica que é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, pois tenta explicar a razão e as relações de causa e efeito dos fenômenos.

Já quanto aos meios, refere-se a um estudo de caso, onde foi aplicado um questionário para quinze mulheres, funcionárias do Banco A do município de João Monlevade Minas Gerais, cujo grande maioria já é contratadas pelo setor bancário por mais de 4 anos.

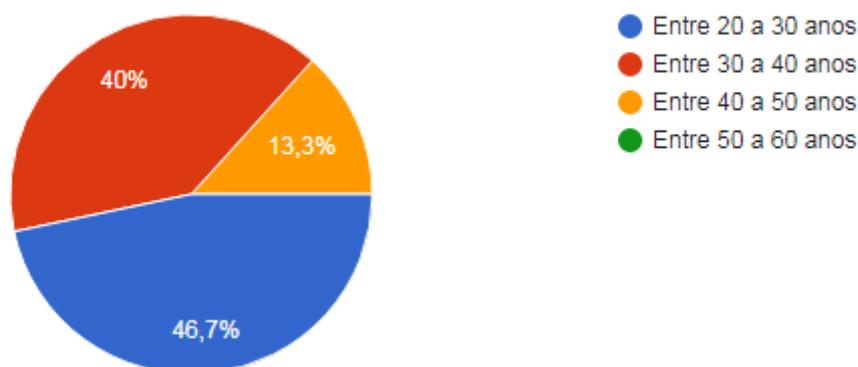
Contudo, a pesquisa teve como principal fonte de estudo a aplicação de um questionário estruturado para todas as funcionárias do setor bancário e com isso obteve elaboração própria da autora da pesquisa.

4 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

4.1 Perfil das participantes

Nessa seção, serão apresentados e discutidos os resultados advindos do questionário aplicado entre as funcionárias do gênero feminino que trabalham na Agência A na cidade de João Monlevade, como foi descrito nos procedimentos metodológicos da pesquisa. O questionário foi aplicado com quinze mulheres que representam 94% dos funcionários da referida empresa, tendo sua faixa-etária apresentada conforme o Gráfico 1.

Gráfico 1 - Idade



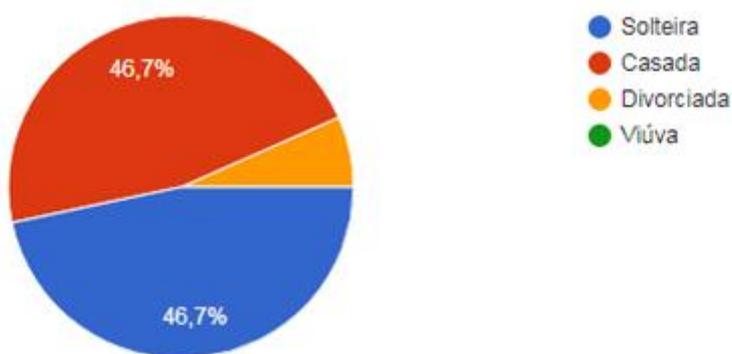
Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

De acordo com o Gráfico 1, percebe-se que a maioria delas possui uma idade entre 20 a 30 anos, representando 46,7% das respondentes, contra 40% das com idade entre 30 a 40 anos, 13,3% entre as que possuem 40 a 50 anos de vida. Dessa

forma, entende-se que as funcionárias da empresa em questão são relativamente novas no mercado de trabalho, estando numa fase de amadurecimento da vida profissional.

Outro ponto analisado foi o estado civil de cada uma das funcionárias do questionário, como se pode perceber no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Estado civil



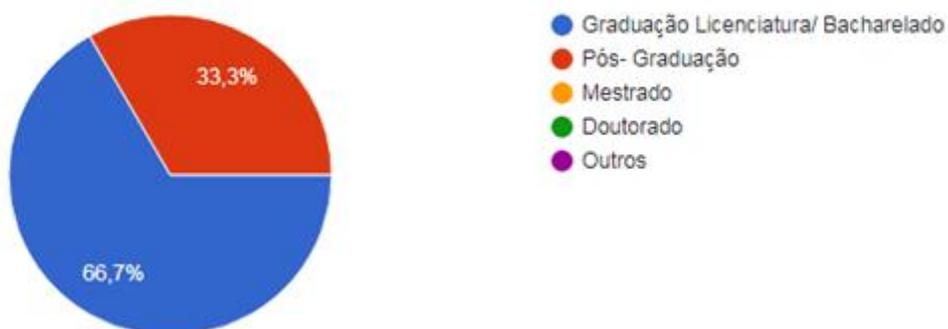
Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Observa-se uma igualdade entre as que estão solteiras, contando com a respondente que afirmou ser divorciada, com as que estão casadas. Acredita-se que esse equilíbrio entre mulheres solteiras e casadas é atribuído à nova realidade da mulher quanto à inserção no mercado de trabalho, que pode ser justificado pela preocupação maior de ter a independência financeira, ou seja, ser independente antes de ter um compromisso matrimonial. Além disso, o número de mulheres presentes no Banco A é um fator relativamente preocupante para organização, uma vez que grande maioria do quadro de funcionários é do gênero feminino e possuem idades de vinte a quarenta anos (representado no gráfico1) idade que pode ser considerada propícia para engravidar.

Ainda com relação aos aspectos sociológicos da população investigada, também foi indagado sobre o grau de instrução das mesmas, como mostra o Gráfico 3. É ressaltado assim, que o nível de escolaridade demonstra que todas as

funcionárias são graduadas no ensino superior e apenas 33,3% das 15 (quinze) entrevistadas formaram em algum curso de pós graduação.

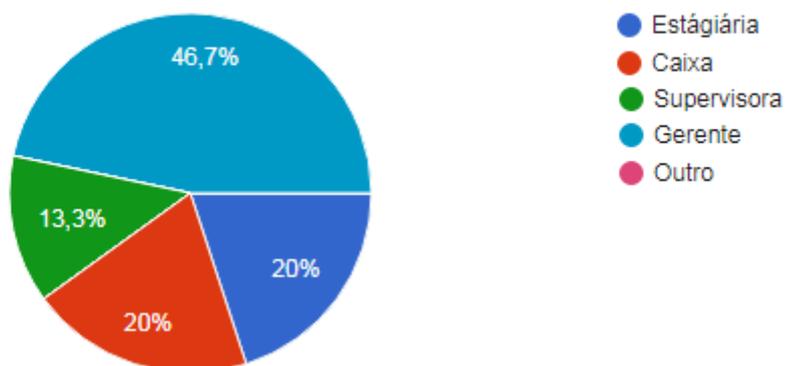
Gráfico 3 - Escolaridade



Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Torna-se importante destacar que o grau de escolaridade e outras qualificações exigidas para as pessoas em uma organização devem ser adequadas segundo a função que será exercida (CHIAVENATO, 2010). A partir disso, foi indagado também com relação às funções executadas por elas dentro da empresa, como se pode perceber no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Cargo que ocupa

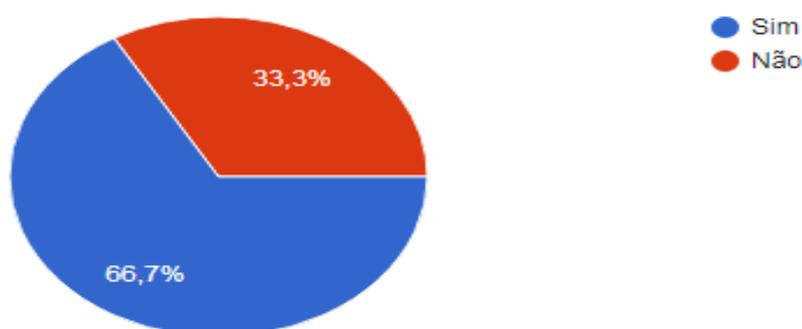


Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Observa-se que a maioria das participantes do estudo, 46,7%, trabalha como gerente na agência estudada. Já 20% delas afirmaram que são do setor operacional (caixa), contra 13,3% que são supervisoras e 20% estagiárias, que ajudam em todos setores da agência. Esses dados mostram que a gerencia possui grande participação feminina, levando em conta que este setor bancário estudado possui apenas 18 funcionários, sendo 15 mulheres e 3 homens.

Diante a afirmação dos cargos ocupados pelas entrevistadas, foi questionado se as mesmas estão satisfeitas com o cargo atual.

Gráfico 5 - Satisfação com o cargo atual



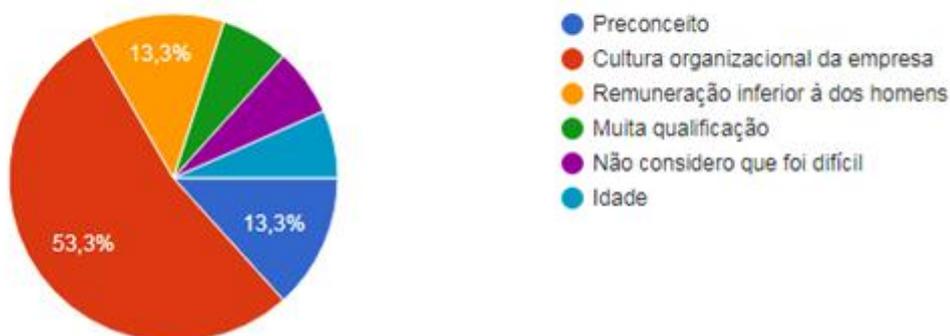
Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Primeiro fator a ser analisado nesse sentido foi o grau de satisfação do gênero feminino no que diz respeito à função que as mesmas exercem dentro da organização. Percebe-se que cinco entre as quinze entrevistadas não estão satisfeitas com o cargo atual na agência A. O que se leva a perceber que a maioria está satisfeitas com o cargo atual ocupado, fator significativo para organização, uma vez que, funcionário satisfeito com a profissão poderá garantir um melhor desempenho.

4.2 Os desafios da classe feminina

Diante as informações apresentadas nos gráficos anteriores, para ter um conhecimento profundo sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no setor bancário estudado, foi questionado quais foram as dificuldades das mulheres para se ingressarem no mercado de trabalho, como se pode notar no gráfico 6.

Gráfico 6 - Dificuldades para ingressar no mercado de trabalho



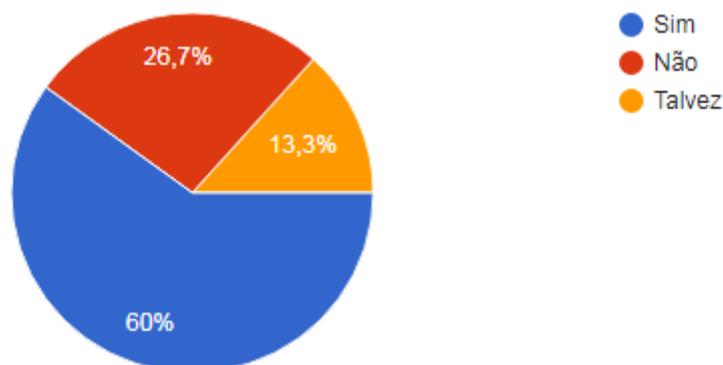
Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Obteve-se como resultado que, 53,3% (8 das 15 entrevistadas) consideram que tiveram dificuldades para ingressar no mercado diante à cultura organizacional da empresa. O preconceito foi considerado por 13,3% (2 das 15 entrevistadas) como uma forma de dificultar a inserção da mulher no mercado de trabalho. Já outras duas mulheres consideram que a remuneração inferior à dos homens é um fator que desmotiva e atrapalha a ingressar no mercado. Uma entrevistada considera que é exigida muita qualificação do funcionário, outra afirma que a idade dificulta a possibilidade de emprego e, por fim, uma entrevistada considera que não teve nenhuma dificuldade para se ingressar no mercado de trabalho. Percebemos que a metade das entrevistadas considera que a cultura organizacional da empresa dificulta a contratação de mulheres, uma vez que, apesar de já estarem contratadas, se sentem ameaçadas, pelo fato da cultura organizacional ter se modificado ao passar dos anos. Esse fato está sendo analisado no cenário atual, pois, antigamente a organização tinha preferência por mulheres, pelo fato de serem proativas e também por transmitirem mais confiança para o cliente. Hoje para o Banco A de João Monlevade e todo grupo, essas características continuam sendo relevantes, porém nota-se uma preferência por novas contratações do gênero oposto, com intuito de diminuir o fluxo de funcionários afastados por licença maternidade, um fato relevante para uma agência de dezoito funcionários, sendo quinze do sexo feminino.

Após ter questionado as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, foi elaborada a seguinte questão: há tempos atrás o número de mulheres em posições de chefia era extremamente baixo. Você concorda que essa

situação continua nos dias atuais? Diante essa pergunta obteve o seguinte resultado de acordo com o gráfico 7.

Gráfico 7 - Mulheres em cargo de chefia nos dias atuais

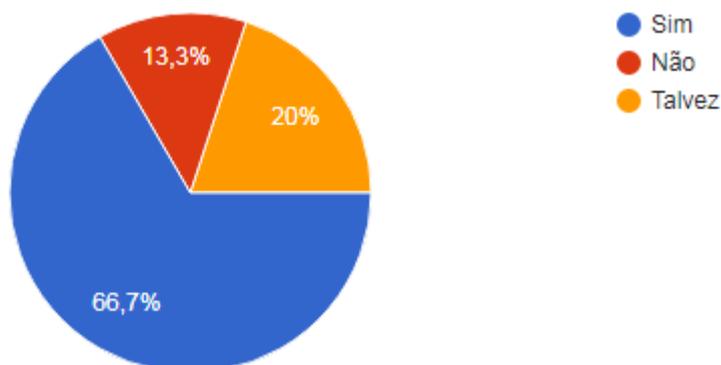


Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Percebe-se que as funcionárias, 9 (nove), concorda que o nível de mulheres em posição de chefia continua baixo nos dias atuais. Outras 4 (quatro) entrevistadas consideram que essa situação já não está presente na atualidade e duas das 15 (quinze) entrevistadas, afirmam que em alguns casos essa situação pode ocorrer. Diante essa informação, um pouco mais da metade das mulheres entrevistadas acreditam que o cargo de chefia continua sendo preferencialmente preenchida por homens.

Diante o gráfico 6, para dar continuidade no estudo sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no setor bancário, foram realizadas duas perguntas polêmicas que serão apresentada em dois gráficos diferentes a seguir:

Gráfico 8 - Considera que existe diferença salarial entre homens e mulheres?

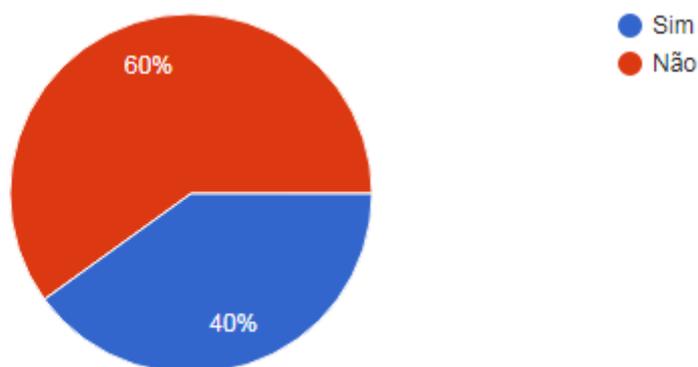


Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Sessenta por cento das entrevistadas afirmou que existe a diferença salarial entre homens e mulheres, 10 (dez) mulheres apontam que tem desigualdade de salário entre funcionários do mesmo cargo sendo do sexo oposto. Apenas 2 discordaram da pergunta, e outras três afirmaram que podem acontecer em alguns casos. No entanto, os desafios se apresentam no decorrer da carreira quando as mulheres enfrentam desigualdades de oportunidade e salários

Diante essas dificuldades apresentadas, foi questionado se as mulheres que trabalham no setor bancário, já sofreram algum tipo de discriminação no horário de trabalho. O Gráfico 9 representa alguma situação de preconceito já vivida pelas entrevistadas.

Gráfico 9 - Já sofreram discriminação no local de trabalho?

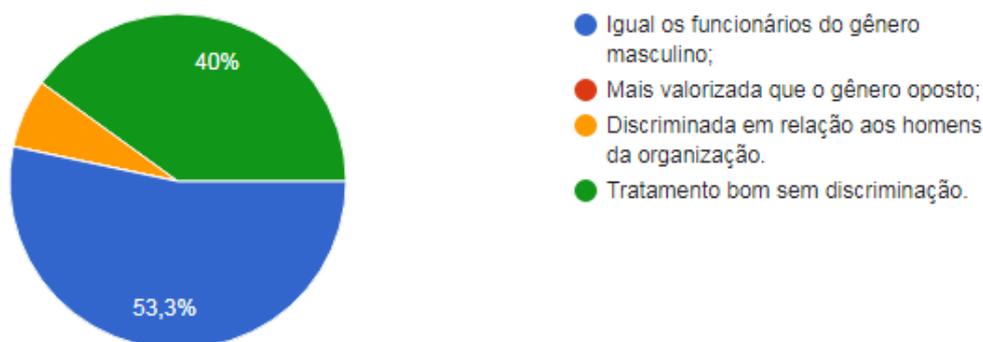


Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Diante as entrevistadas, 60% disseram que não sofreram nenhum tipo de discriminação no local de trabalho e 40% disseram que já passaram por algum tipo de discriminação no setor bancário. Dessa forma, percebe-se que mesmo em escala menor, a discriminação contra as mulheres continua no cenário atual.

De mesmo modo, foi também perguntado a percepção das entrevistadas ao tratamento no interior do local de trabalho em comparação aos funcionários do gênero masculino, de acordo com o exposto Gráfico 10. Visualiza-se uma relação de igualdade entre os dois gêneros, o que possibilita uma maior satisfação da classe dentro da empresa.

Gráfico 10 - Como considera o tratamento às mulheres no local de trabalho?



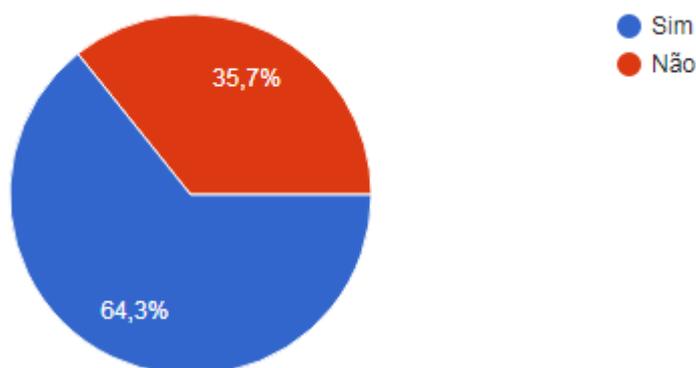
Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Verifica-se que a maioria das funcionárias, 8 (oito), informou que se sentem tratadas da mesma forma que os funcionários do gênero masculino. Já para 01 das colaboradoras a mulher é discriminada em relação aos homens da organização e 6 delas considera que não sofrem nenhum tipo de discriminação. Dessa forma, é enfatizada a igualdade de tratamento das mulheres na empresa em questão e não discriminação da classe, para a maioria das empregadas.

Ainda nesse sentido, na satisfação no local de trabalho é importante à organização estar atenta ao comportamento dos funcionários, além de estimular o caráter criativo dos mesmos, tendo em vista uma maior produtividade e a geração de novas ideias para a inovação.

Diante todo o cenário da mulher no mercado de trabalho, é considerado que elas enfrentam vários desafios. Não só como funcionária de uma instituição financeira, muitas dessas mulheres são donas de casa, mães e isso é um outro desafio enfrentado por elas. Uma outra pergunta do questionário elaborada para elas foi: Você tem filhos? Nove mulheres responderam que não e seis responderam que sim. Precisamente após essa pergunta, foi questionado para as 6 mães se elas conseguem conciliar a vida de bancária, dona de casa e mãe. Segue o Gráfico 11 que representam os resultados.

Gráfico 11 - Para você que é mãe, considera difícil conciliar a vida de mãe, dona de casa com o trabalho?



Fonte: Pesquisa aplicada (2018).

Nota-se que 64,3% considera difícil conciliar as multitarefas que são estabelecidas no trabalho, no lar e na família, as demais mulheres consideram que essas atividades não atrapalham o dia a dia. Em contrapartida esse é um resultado obtido pela resposta de oito das quinze entrevistadas, uma vez que nenhuma funcionária solteira é mãe. Pode-se analisar que é um fator preocupante para o mercado, sendo que o trabalho no setor bancário é repetitivo, estressante e exigido a entrega de resultados.

Pode ser analisado que a dedicação da mulher no trabalho versus as dificuldades das mães e/ou futuras mães, que sentem dificuldade de conciliar a vida de dona de casa com o trabalho, é um fator que preocupa as funcionárias da Agência A, uma vez que o afastamento e as obrigações diárias poderão atrapalhar o rendimento das mesmas no dia a dia de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a aplicação da pesquisa pôde-se perceber que houve uma evolução com relação à mentalidade a respeito da inserção da mulher no mercado de trabalho. No entanto, vê-se a necessidade de continuar procurando mudar o pensamento da participação feminina nas empresas, principalmente por parte do gênero oposto inseridos em cargos mais elevados em uma empresa.

Contudo, percebe-se também que a Agência bancária de João Monlevade MG, busca-se um tratamento igualitário entre os dois gêneros porém muitas das entrevistadas se sentem ameaçadas, pelo fato de serem do gênero feminino.

A análise de dados demonstra que os objetivos traçados para esta pesquisa foram alcançados, evidenciando, as perspectivas da mulher bancária no mercado de trabalho, a remuneração versus a sua satisfação, os componentes de influência no crescimento profissional e dificuldades, demonstrando a análise dos fatores influenciadores no âmbito profissional das mulheres do setor bancário.

De acordo com a análise de conteúdo utilizada na análise dos resultados, foi possível categorizar as respostas identificando as categorias: independência financeira, crescimento pessoal e profissional, satisfação profissional, possibilidade de ascensão, capacitação e produtividade, diferença de remuneração e dificuldades de conciliar trabalho e tarefas de dona de casa.

Diante as informações obtidas na análise de dados, foi possível alcançar bons resultados de acordo com os objetivos traçados para a elaboração da pesquisa. Observar-se que por mais espaço que as mulheres alcançaram ao longo dos anos, elas ainda sentem o reflexo da antiga cultura, em que o homem tinha mais valor, principalmente se tratando do mercado de trabalho.

Outro fator de relevância do estudo refere-se ao desenvolvimento pessoal da pesquisadora, pois demonstrou as diversas faces do mercado de trabalho no referencial teórico, dando continuidade no estudo de caso das funcionárias do Banco A, apontando as barreiras encontradas pelas mulheres que trabalham no setor, foco principal deste estudo, além da grande evolução das mesmas, que continuam lutando por direitos iguais e maiores expectativas de crescimento.

REFERÊNCIA

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 Out. 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. São Paulo. Elsevier - Campus, 2004.

DI MAIO, C. A.; ARAÚJO, E. A. S.; HAMZAGIC, M.; SILVA, J. L. G. **Mulheres na liderança: a evolução das mulheres no mercado de trabalho.** Encontros Latino-Americanos de Iniciação Científica de Graduação, Pós-Graduação e Júnior (XV INIC, XI EPG e V INIC – Júnior). 2011. Disponível em: FALCÃO, Juliana. Elas realmente não fogem à luta. Disponível em: < <http://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/elas-realmente-nao-fogem-a-luta/>>. Acesso em: 21 Out. 2017.

GIL, A C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JONATHAN, E. G. **Empreendedorismo feminino no setor tecnológico brasileiro: dificuldades e tendências.** Anais do III EGEPE – Brasília/DF. 2003. Disponível em: < [http://www.anegepe.org.br/edicoesanteriores/brasil/\[04\].pdf](http://www.anegepe.org.br/edicoesanteriores/brasil/[04].pdf)>. Acesso em: 13 Out. 2017.

LAUSCHNER, M. C. X. G. S.; CAVALCANTE, I. C. T. **Trabalhadoras emilitantes: quando as mulheres vão à luta nos espaços sociais.** IV Seminário de Trabalho e Gênero - Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas. 2012. Disponível em: <http://www.stralhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/MULHER_E_MERCA DO_DE_TRABALHO_-_PAPER_CORRE%C3%87%C3%95ES_IRAILDES_TRABALHO_COMPLETO.pdf>. Acesso em: 24 Out. 2017.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, K. F. **Amulher e o mundo do trabalho:** caracterização da mulher servidora pública da Prefeitura Municipal de Itaituba-PA. Monografia apresentada no curso de Graduação em História da Universidade do Regional do Noroeste do estado do Rio Grande do Sul – UNIJUI, como requisito parcial para obtenção do Grau de Licenciatura Plena em História. Ijuí. 2014. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2573/Kelly%20Fernanda%20Martins.pdf?sequence=1>>. Acesso em 09 Out 2017.

MOREIRA, J. A.; MATTOS, G. O.; REIS, L. S. **Um Panorama da Presença Feminina na Ciência da Computação.** Universidade federal de Pernambuco. XVIII REDOR - Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações Gênero. Recife. 2014. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/evento/lti/ocs/index.php/18redor/18redor/paper/view/1935/853>>. Acesso em: 01 Out. 2017.

MORESI, E. **Metodologia da Pesquisa.** Brasília, DF. Universidade Católica de Brasília. 2003. Disponível em:

<http://ftp.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1370886616.pdf>. Acesso em: 18 Out. 2017.

NASCIMENTO, M. M. **Há direitos trabalhistas que são só para as mulheres.** Revista Exame. São Paulo. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/hadireitos-trabalhistas-que-sao-so-para-as-mulheres-veja-alguns/#>>. Acesso em: 21 Out. 2017.

NOGUEIRA, C. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero: feminismo e perspectivas críticas na psicologia social.** Ed.: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia. 2001. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiM2eWP64bXAhWKIZAKHeaWDFaQFggmMAA&url=https%3A%2F%2Fsigarra.up.pt%2Fpceup%2Fpt%2Fpub_geral.show_file%3Fpi_gdoc_id%3D578051&usg=AOvVaw11_qP7eNZifrxCITP1tZqL>. Acesso em: 18 Out. 2017.

PLIHAL, A. C. **Os desafios da mulher no setor de Tecnologia da Informação.** Artigo Administradores. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/os-desafios-da-mulher-no-setor-de-tecnologia-da-informacao/99740/>>.

PROBST, E. R. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho.** Dissertações (Pós Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) – Instituto Catarinense de Pós Graduação, Santa Catarina, 2007. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em: 06 Out. 2017.

RODRIGUES, S. C.; SILVA, G. R. **A liderança feminina no mercado de trabalho.** Revista digital de administração Faciplac.v.1, nº4. 2015. Disponível em: <<http://revista.faciplac.edu.br/index.php/REAF/article/download/77/54>>. Acesso em 01 Out 2017.

SAMARA, E.M. **O que mudou na família brasileira?** Da colônia à atualidade. Vol. 13 no. 2. São Paulo: USP, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642002000200004&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 02 Out. 2015.

SANTOS, G. E.; NESTOR, N. F. **A influencia da mulher como líder no mercado de trabalho. Revista de Ciências Gerenciais.** v.17, n.25, p. 207-255. 2013. Disponível em: <<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/viewFile/1668/1596>>. Acesso em 07 Out 2017.

SEBRAE. **Empreendedorismo no Brasil** – 2015. Curitiba: IBQP, 2015. Disponível em:

<[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907f_e0574c8ccb36328e24b2412e/\\$File/5904.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907f_e0574c8ccb36328e24b2412e/$File/5904.pdf)>. Acesso em: 17 Out. 2017.

VAZ, C.F.M.; LAIMER, R.T. **A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária**. Revista do Secretariado Executivo, Passo Fundo, p. 5-16, n. 6, 2010. Disponível em:

<<http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/1783/1188>>. Acesso em: 11 Out. 2017.

APÊNDICE A – MODELO DE QUESTIONÁRIO

Você está convidado (a) a responder este questionário que faz parte da coleta de dados da pesquisa: ESTUDO DE CASO NO SETOR BANCÁRIO. Os desafios da mulher no mercado de trabalho, desenvolvido sob responsabilidade da aluna Priscilla Rodrigues Bastos e orientação da prof^a Graziela Fátima Pereira, da Faculdade Doctum de João Monlevade.

Questionário

1) Qual a sua idade?

- a) Entre 20 e 30 anos.
- b) Entre 30 e 40 anos.
- c) Entre 40 e 50 anos.
- d) Entre 50 e 60 anos.

2) Qual a sua formação?

- a) Graduação Licenciatura/ Bacharelado
- b) Pós- Graduação
- c) Mestrado
- d) Doutorado
- e) Outros

3) Qual seu estado civil ?

- a) Solteira
- b) Casada
- c) Divorciada
- d) Viúva
- e) Outro:

4) Qual o seu cargo?

- a) Estagiária
- b) Caixa
- c) Agente Comercial
- d) Supervisora
- e) Tesoureira
- f) Gerente
- g) Outro

5) Está satisfeita com seu cargo?

- a) Sim
- b) Não

6) Quais foram as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho ?

- a) Preconceito
- b) Cultura organizacional da empresa
- c) Remuneração inferior à dos homens
- d) Outro:

7) A tempos atrás o número de mulheres em posições de chefia eram extremamente baixo. Você concorda que essa situação continua nos dias atuais?

- a) Sim
- b) Não
- c) Talvez

8) Considera que existe diferença salarial entre homens e mulheres?

- a) Sim
- b) Não
- c) Talvez

9) Considera que há prioridade em promover os homens primeiro que as mulheres?

- a) Sim
- b) Não
- c) Talvez

10) Já sofreram discriminação no local de trabalho?

- a) Sim
- b) Não

11) Como considera o tratamento às mulheres no local de trabalho ?

- a) Igual os funcionários do gênero masculino;
- b) Mais valorizada que o gênero oposto;
- c) Discriminada em relação aos homens da organização.
- d) Tratamento bom sem discriminação.
- e) Outro:

12)Você é mãe?

a) Sim

b) Não

13)Considera difícil conciliar a vida de mãe, dona de casa com o trabalho?

a) Sim

b) Não