

MULHERES BANCÁRIAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

BANKING WOMEN IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Priscila de Souza Silva^{*}
Francisco Demetrius Monteiro Rodrigues^{**}
Arlindo Vicente de Andrade Neto^{***}
Silvana Nunes de Queiroz^{****}

RESUMO

O objetivo principal deste estudo é analisar a evolução da participação feminina em relação à masculina no setor bancário brasileiro, bem como traçar o perfil demográfico e socioeconômico dos ocupados em tal atividade, durante os anos de 1994, 2004 e 2014. Para tanto, a principal fonte de dados é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Os principais resultados mostram que os bancos permanecem ligeiramente masculinos (51,05%), com pequena diferença em relação à participação feminina, isto porque, ao longo dos anos, elas conquistam espaço nesse segmento. Com relação às demais características pessoais, em 2014, são maioria as pessoas na faixa etária de 30 a 39 anos (sejam homens ou mulheres), que permanecem cinco anos ou mais no mesmo emprego e que possuem nível superior completo, sendo que o contingente feminino com esse nível de instrução é maior quando comparado ao masculino. A maior diferença observada é no tocante aos cargos e rendimentos, onde eles são maioria nas ocupações de maior projeção social e econômica (diretoria e gerência), e com isso auferem maiores rendimentos, apesar de elas serem mais instruídas, mesmo quando ocupam o mesmo posto de trabalho. Ademais, foi possível constatar piora no emprego bancário brasileiro, tanto para homens quanto para mulheres, principalmente no tocante ao achatamento salarial.

Palavras-chave: Mulher. Homem. Mercado de trabalho. Setor bancário. Brasil.

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze the evolution of female participation in relation to men's participation in the Brazilian banking sector, as well as to outline the demographic and socioeconomic profile of those employed in such activity during the years 1994, 2004 and 2014. For this, the main Data source is the Annual Social Information Report (RAIS) of the Ministry of Labor and Employment (MTE). The main results show that the banks remain slightly masculine (51.05%), with little difference in relation to female participation, because over the years they have gained space in this segment. Regarding the other personal characteristics, in 2014, both men and women are the majority in the age group of 30 to 39 years, they remain five years or more in the same job and have a complete upper level, and the female contingent with this level of education is higher when compared to male participation. The biggest difference observed is in terms of positions and incomes, where they are the majority in occupations with the greatest social and economic projection (board and management), thus earning higher incomes, despite being more educated or even when they occupy the same post job. In addition, it was possible to observe a worsening in Brazilian banking employment, both for men and women, especially in relation to wage flat rate.

Keywords: Woman. Men. Job market. Banking industry. Brazil.

* Mestranda em Demografia pelo Programa de Pós-Graduação em Demografia (PPGDem) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Pesquisadora do Observatório das Migrações no Estado do Ceará. E-mail: priscila.souzas@hotmail.com.

** Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Regional do Cariri – URCA. E-mail: demetriusmonteiro85@gmail.com.

*** Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Regional do Cariri – URCA. E-mail: arlindoandrade17@gmail.com

**** Professora Adjunta do Departamento de Economia da Universidade Regional do Cariri (URCA) e Coordenadora do Observatório das Migrações no Estado do Ceará (OMEC-CNPq). Atualmente realiza estágio pós-doutoral pelo Programa de Pós-Graduação em Demografia (PPGDem) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Bolsista PNPd/CAPES. E-mail: silvanaqueirozce@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

Na atualidade, as mulheres atuam em distintos segmentos econômicos, exercem cargos de liderança em grandes organizações (na política, metalurgia, mecânica), dirigem caminhões e/ou trabalham em grandes obras (PROBST, 2002; CANOVA, 2010; BARROS e QUEIROZ, 2015).

Contudo, apesar do investimento mundial nos valores femininos e da evidência de maior empoderamento da mulher, ela, inúmeras vezes, cumpre dupla jornada de trabalho (família e carreira) ou abdica da maternidade e família em prol da carreira. A inserção e trajetória feminina no mercado de trabalho são caracterizadas por discriminação, principalmente no que tange à persistência das diferenças salariais entre os sexos. Entretanto, elas não medem esforços para alcançar reconhecimento e êxito profissional (LIMA et al., 2010; RAMA e MARTINS, 2013; SEGNINI, 1998b).

Neste cenário contemporâneo, as mulheres são destaque no setor bancário – símbolo do lucro, do processo de automação laboral, da eficiência e da informatização dos serviços – ,quanto ao nível de escolaridade, sobretudo na comparação com os trabalhadores dos demais setores da economia. Portanto, mudanças nas relações de gênero estão em face, diante do processo de feminização da categoria no mundo do trabalho bancário (ESPOSITO e FONSECA, 2002).

Além do mais, chama atenção que embora as mulheres estejam progressivamente ocupando postos de trabalho mais elevados nos bancos, em razão da maior qualificação e competência profissional, a grande maioria ainda ocupa cargos inferiores e realiza tarefas estressantes, tais como empréstimo, abertura de conta, cadastro, erro de aplicação financeira e atendimento ao público (ARAÚJO, 2003; COLOMBI, 2012; LIMA et al., 2010).

Diante do exposto, esse estudo busca saber quem são as mulheres e homens empregados no setor bancário brasileiro. O trabalho se justifica por ampliar o conhecimento a respeito da inserção feminina em tal atividade, além de atualizar os estudos sobre essa temática. Portanto, procura-se saber se entre os anos de 1994, 2004 e 2014, houve melhora e/ou piora no emprego bancário brasileiro para homens e mulheres.

O artigo encontra-se estruturado da seguinte forma: além dessa introdução, a segunda parte descreve a inserção da mulher no mercado de trabalho e, em específico, no setor bancário. A terceira analisa as características do setor bancário nacional. Por sua vez, a quarta parte traça o perfil demográfico, ocupacional e socioeconômico das trabalhadoras e trabalhadores em tal segmento. Por último, apresentam-se as conclusões do estudo.

2. “ELAS ENTRAM EM CENA”: INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NO SETOR BANCÁRIO

Historicamente a presença da mulher no mercado de trabalho é marcada pela opressão, exploração e desigualdade de gênero, fruto de um “destino biológico”. Nessa perspectiva, as diferenças entre homens e mulheres foram culturalmente construídas. Nas sociedades patriarcais regidas pelo poder do homem, as atividades existentes foram divididas de acordo com as diferenças, habilidades e características biológicas de cada sexo (DANIEL, 2011; PEREIRA, 2012).

A natureza dos corpos destinou aos homens tarefas produtivas relacionadas à força física e virilidade, e para as mulheres restaram as tarefas reprodutivas vinculadas ao mundo doméstico e ao seio da família. Assim, todos os modelos de organização do trabalho se basearam nesses conceitos de separação entre o trabalho masculino e o feminino. Tal hierarquia determina que os homens tenham mais valor, tão logo estabeleceu-se o lugar da mulher no mercado de trabalho, associado às suas “habilidades inatas”, sendo-lhes

incumbidas as atividades que demandavam perfeição, organização, limpeza, rotina, atenção e paciência (FONSECA, 2004; HIRATA e KERGOAT, 2007).

Neste contexto, dois acontecimentos que modificaram profundamente a organização social e econômica propiciaram a inserção das mulheres no mercado de trabalho remunerado, sendo eles: i) a Primeira Revolução Industrial e ii) a Segunda Guerra Mundial. Vale ressaltar que, nesse período, no final do século XIX e início do XX, o trabalho feminino não era considerado produtivo, a mulher era instrumento de domínio do cônjuge e/ou pai, o papel de mãe/esposa era sua única ocupação; assim, o trabalho remunerado das primeiras datilógrafas, professoras primárias e/ou no tear e coser da indústria têxtil era tido como anormalidade (MENDA, 2004).

A Revolução Industrial na Inglaterra, que, com a difusão em grande escala de máquinas, eliminou a utilização da força como única ferramenta de trabalho, recrutou as mulheres pobres (solteiras, órfãs e viúvas) com suas “habilidades natas” para o tear e coser nas fábricas de tecidos, símbolo da imponência e ascensão do capitalismo. Todavia, durante esse período elas jamais ultrapassaram a barreira que as caracterizavam como meros objetos sociais, dado que trabalhavam até 17 horas por dia, recebiam salários infimamente menores, sem direitos básicos e sob espancamentos e opressão. Para elas a fábrica era o refúgio contra a prostituição e uma vida extremamente miserável (ZAMARIOLLI, 2008).

Com relação à Segunda Guerra Mundial, difusor de águas quanto à participação e inserção no trabalho remunerado das mulheres, estudos revelam que elas foram recrutadas quando os homens estavam à frente de batalhas, e passaram a exercer diversas tarefas – construção de aviões, materiais bélicos, produção de alimentos, e tantas outras atividades braçais e intelectuais –, destinadas até então somente aos homens. Todavia, quando a guerra terminou, foram mandadas de volta para as suas atividades “naturais”: cuidar dos filhos e do cônjuge. Entretanto, a partir de então, elas começaram a questionar o seu papel na sociedade e a reivindicar os seus direitos através de movimentos femininos que lutavam contra as estruturas socioeconômicas historicamente determinadas (KANAN, 2010; MENDA, 2004).

No Brasil, com a eclosão da Segunda Guerra Mundial e, notadamente, nas décadas de 1960 e 1970, com ondas feministas que germinavam no mundo, processos de urbanização intensos, a difusão de métodos contraceptivos, a redução da fecundidade e a alteração na estrutura das famílias fortalecem o desejo por liberdade e empoderamento feminino. A mudança nos padrões socioculturais propiciou a inserção e o aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho nacional (PEREIRA et al., 2005).

Wajzman (2006) corrobora que a trajetória histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho é sintetizada na combinação de distintos fatores intrinsecamente interrelacionados: i) os culturais, com destaque para a mudança no perfil e comportamento feminino; ii) o demográfico: redução da fecundidade; iii) os econômicos: necessidade de complementação da renda, novos desejos de consumo; e iv) os institucionais, nos quais a ênfase é o aumento da escolaridade feminina e, conseqüentemente, o aumento do custo de oportunidade.

Embora, desde a década 1960 o número e a qualidade das ocupações femininas tenham aumentado e/ou melhorado, as desigualdades de gênero não se extinguíram. A divisão sexual do trabalho se retroalimenta nas práticas realizadas entre homens e mulheres, reproduzindo preconceitos e desigualdades de gênero, principalmente no que concerne a rendimentos e ascensão de carreira. No setor bancário, ou no banco dos “homens”, não foi diferente, as mulheres ainda estão em posição inferior e sofrem por toda essa carga simbólica socioculturalmente construída (MELO e CASTILHO, 2007; OLTRAMARI, GRISCI e ECCEL, 2013).

Durante a década de 1960, as mulheres ingressam no segmento bancário privado, eminentemente por meio de uma “estratégia do capital” (GEROLETI, 2011; SEGNINI,

1998a). Elas exerciam apenas atividades que exigiam paciência e agilidade, sendo contratadas exclusivamente para a realização de tarefas específicas de escriturária (LIMA et al., 2010), e submetidas “a formas de controle mais explícitas e rígidas porque são passíveis de maior grau de normatização [...]” (SEGNINI, 1998b, p. 156).

Neste sentido, os bancos se utilizaram da cultura sexista imposta desde os primórdios civilizatórios para determinar o lugar da mulher, “moldada para executar tarefas mais manuais, ser mais delicada, comunicativa, sociável e submissa ao homem, que ao contrário é forte, arrojado e está mais preparado para tarefas de comando, decisão, cálculos [...]” (ARAÚJO, 2003, p. 1).

Embora tais prerrogativas fossem camufladas na luta por oportunidades profissionais, o homem deparava-se com menos obstáculos em relação às mulheres que tinham que “matar um leão” por dia para comprovar sua competência, e mesmo assim não prosperavam hierarquicamente (CANOVA, 2010; RAMA e MARTINS, 2013).

Vale ressaltar que de 1935 a 1968 estava proibido o concurso para mulheres em bancos públicos, o que degradava as relações de gênero e precarizava o labor feminino (SEGNINI, 1998a). Apesar disso, através da igualdade de carreiras entre os sexos, propiciada pelo Presidente Artur da Costa e Silva, através da Lei nº 5.473, em 10 de julho de 1968, “elas entram em cena”.

Tão logo se promoveu a ascensão das mulheres, o trabalho feminino no setor bancário intensificou-se, principalmente nos bancos públicos, durante a década de 1970 (ESPOSITO e FONSECA, 2002). Já na década seguinte as mulheres representavam 47,5% do total de empregados, e o setor bancário passa a ser denominado “*pink collar*”. Porém, as mulheres permanecem concentradas em funções operacionais e de menor prestígio, com remunerações inferiores às dos homens, exercendo basicamente as mesmas atividades como escriturárias (FARIA e RACHID, 2007; VIEGAS, 2010).

Após as mudanças estruturais na década de 1990, o segmento bancário começa a oferecer consultoria de negócios aos clientes. Passa a demandar trabalhadores polivalentes, propagando a imagem de excelência no atendimento por meio de colaboradores providos de mobilização subjetiva (OLTRAMARI, GRISCI e ECCEL, 2013). Neste contexto, os atributos femininos foram “valorizados” e elas são maioria em tarefas tidas como mais estressantes (ARAÚJO, 2003; COLOMBI, 2012), “que demandam menor tempo de treinamento, menos conteúdo e maior rotinização, e conseqüentemente recebem menor remuneração, apesar de executarem tarefas que demandam atenção e responsabilidade” (LIMA et al., 2010, p. 6).

Em razão disto, no final dos anos 1990, diversas lutas sociais conduzidas pelas entidades de representação sindical emergiram, revelando a discriminação de gênero e raça no setor bancário. Os principais temas debatidos abrangiam garantias relacionadas à maternidade, orientação sexual, assédio moral e melhoria nas condições de emprego. Todavia, o combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho somente ganhou fôlego com o Programa de Promoção de Igualdade de Oportunidades para Todos, lançado no ano de 2005, com o objetivo de aumentar a participação de mulheres e negros no quadro de funcionários, aproximar as médias salariais e aumentar a presença desses grupos nos postos de comando. De forma tímida, alguns bancos passaram a adotar medidas para promover a igualdade de oportunidades entre homens, mulheres e negros. Efetivamente, os bancos têm procurado promover “maiores oportunidades” de trabalho para estagiários e profissionais negros, mas não admitem que se pratique a segregação ocupacional de gênero em seu quadro de funcionários (CONCEIÇÃO, 2010).

Esse contexto confirma as desigualdades de gênero que ainda norteiam o mercado de trabalho brasileiro e notadamente o bancário, foco de análise desse estudo. As mulheres auferem menores rendimentos mesmo ocupando as mesmas funções que os homens em um mesmo local de trabalho e com nível de escolaridade mais elevada, a taxa de desemprego e

volatilidade feminina é superior em relação aos homens, ainda constata-se segregação ocupacional por sexo mesmo em bons empregos (destinam-se às mulheres atividades que requerem mais paciência e delicadeza), as perspectivas de inserção e ascensão profissional são menores para elas. Além disso, as mulheres necessitam de muito mais credenciais profissionais do que os homens para disputar o mesmo emprego. Há menor participação feminina em cargos de decisão que denotam poder, sofrendo assédio moral e sexual, preconceito e discriminação, porque simplesmente são mulheres (BANDEIRA e MELO, 2010; WAJNMAN, 2006).

Em suma, embora as mulheres estejam progressivamente ocupando postos de trabalho mais elevados, a luta por reconhecimento e respeito são constantes. Diariamente, elas precisam conquistar espaço em uma sociedade discriminatória. Ademais, precisam conciliar família e carreira, dupla jornada de trabalho, cobrança de metas, incertezas, desgaste psíquico e doenças advindas das condições de trabalho (LIMA et al, 2010; VIEGAS, 2010).

Posto isto, e sabendo das principais características do labor bancário e da alta incidência de mulheres neste segmento, pergunta-se: houve melhora no emprego bancário feminino e masculino?

3. CARACTERÍSTICAS DO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos para o alcance dos objetivos propostos e analisa as características do setor bancário brasileiro.

3.1 Procedimentos metodológicos

A principal fonte de dados é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Quanto ao recorte temporal do estudo, os anos são 1994, 2004 e 2014. A intenção é analisar a dinâmica recente (vinte anos) do mercado de trabalho bancário brasileiro, procurando verificar se houve melhora ou piora nas vagas ocupadas por homens e mulheres.

No tocante ao recorte geográfico, a análise é para o Brasil, dado que se tem como objetivo ampliar o conhecimento a respeito da inserção e evolução da participação feminina e masculina no setor bancário formal brasileiro, ao longo dos últimos vinte anos (entre 1994 e 2014).

As variáveis selecionadas para analisar as características do setor bancário brasileiro foram: i) subsetores de atividades econômicas do setor de serviços; ii) instituições financeiras; iii) número de agências instaladas por região natural. No que concerne às variáveis para traçar o perfil dos ocupados, as selecionadas foram: sexo; faixa etária; nível de instrução; tempo de emprego; ocupações[†]; e rendimento em salário mínimo. Assim, os resultados coletados e tabulados foram apresentados em tabelas com as respectivas análises.

3.2 Evolução recente do setor bancário brasileiro

Com relação ao número de estabelecimentos formais prestadores de serviços instalados no Brasil, a Tabela 1 mostra que em 1994 o país contava com 507.719 mil unidades. Desse total, a administração técnica profissional apresentou maior participação (33,48%), seguida pelas atividades de alojamentos e comunicações (30,10%), médicos,

[†] As famílias de ocupação verificadas nos bancos de dados da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), subgrupo 94 e 2002, extraídos através da RAIS/MTE, foram agrupadas em cinco categorias que refletem os principais cargos exercidos nos bancos: 1. Diretores; 2. Gerentes; 3. Supervisores; 4. Escriturários; e 5. Outros.

odontológicos e veterinários (13,52%), transportes (10,96%), instituições financeiras (5,71%), ensino (3,97%) e administração pública com apenas 2,26%.

O segmento de administração técnica e profissional no Brasil experimentou grande avanço devido à demanda do mercado por mão de obra cada vez mais especializada. Segundo Zibas (2006), a mudança no perfil dos alunos que buscam maior inserção no mercado de trabalho também foi fator determinante para o aumento de tais instituições.

Além disso, as inovações tecnológicas frenéticas e a necessidade constante por conhecimento e novas descobertas advindos com a globalização mudaram o papel e o perfil dos consumidores. As necessidades que eram tidas como básicas, tornaram-se novas demandas associadas à modernização e sofisticação da sociedade. Pequenos e médios negócios especializados em serviços diversificados para o cliente estão se consolidando substancialmente em atividades recreativas e na área de informática (alojamentos e comunicações), assim como os serviços de transporte, saúde, livrarias e revistarias, entre outros (SEBRAE, 2006).

Tabela 1 - Número de estabelecimentos formais, segundo o setor de serviços - Brasil - 1994/2004/2014.

Setor de atividade	1994		2004		2014		Variação (%)	
	Abs.	(%)	Abs.	(%)	Abs.	(%)	1994/2004	2004/2014
Inst. Finan.	28.982	5,71	36.747	4,00	53.468	3,68	26,79	45,50
Adm Téc. Prof.	169.998	33,48	302.579	32,91	468.927	32,30	77,99	54,98
Transporte.	55.625	10,96	102.419	11,14	197.492	13,60	84,12	92,83
Aloj Com.	152.844	30,10	285.705	31,08	460.034	31,68	86,93	61,02
Méd. Odont. Vet	68.631	13,52	131.972	14,36	177.521	12,23	92,29	34,51
Ensino	20.141	3,97	45.242	4,92	77.804	5,36	124,63	71,97
Adm. Púb.	11.498	2,26	14.639	1,59	16.760	1,15	27,32	14,49
Total	507.719	100,00	919.303	100,00	1.452.006	100,00	81,07	57,95

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

No que concerne ao ano de 2004, o setor de serviços apresentou variação significativa de 81,07% no número de estabelecimentos formais instalados, ao atingir 919.303 mil unidades. Nesse ínterim, a administração técnica profissional mantém-se com a maior fatia percentual (32,91%) e a administração pública com a menor parcela (1,59%), dentre os níveis setoriais analisados.

Embora todos os setores tenham retratado crescimento, o destaque é o avanço no ensino, que apresentou expressiva variação de 124,63% (Tabela 1). Tão notável crescimento é devido à democratização do ensino superior no Brasil, notadamente a partir da década de 1990, dado o relevante investimento na educação através do Programa Universidade para Todos (PROUNI), criado pelo Governo Federal em 2004, que possibilitou a entrada de mais de 200 mil estudantes na graduação em todo o país (FRANCO, 2008), além da abertura de universidades públicas e inúmeras faculdades particulares.

Quanto ao ano de 2014, constata-se aumento significativo na quantidade de estabelecimentos formais (1.452.006), com variação positiva de 57,95%. Em nível setorial, a administração técnica profissional permanece predominando, seguida por alojamentos e comunicações. Todavia, a atividade econômica que apresentou maior variação foi a de transportes e comunicações (92,83%). Tal resultado, em parte, decorre do crescimento e disseminação do mercado virtual e das novas demandas dos consumidores ávidos por comodidade e inovação. Nesse sentido, as compras pela internet aquecem as atividades de transporte. Além disso, os produtos de origem agrícola e industrializados são bens de transporte de carga que impulsionam o setor de caminhões de carga e descarga no país. Por outro lado, Barros e Queiroz (2015) apontam significativo aumento na demanda por trabalhadores do setor de transporte e, inclusive de mulheres, especialmente a partir de 2004,

devido às inúmeras obras realizadas no Brasil, com o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), Programa habitacional “Minha Casa Minha Vida”, obras para a Copa do Mundo e Olimpíadas.

Vale ressaltar que no acumulado de dez anos (2004 a 2014), o setor de transportes apresentou maior crescimento percentual, ao passar de 11,14% em 2004 para 13,60% em 2014, com ampliação na ordem de 2,46 p.p. Já as instituições financeiras pouco avançaram no número de estabelecimentos formais, figurando com participação relativa decrescente, ao arrefecerem de 5,71% em 1994, para 4,00% em 2004, e 3,68% em 2014.

Esse processo pode ser explicado pelas fusões e aquisições de instituições financeiras a partir da década de 1990, que representaram uma nova estrutura de mercado (oligopolista), juntamente com o avanço dos bancos múltiplos, que ampliaram a polivalência das instituições e reduziram a criação de novos estabelecimentos bancários (LAVINAS e LEÓN, 2002).

No que diz respeito à quantidade de instituições financeiras instaladas no Brasil, a Tabela 2 mostra a participação do segmento bancário, setor de atividade alvo de análise desse estudo. Em termos de distribuição os bancos concentram maior percentual de estabelecimentos financeiros. Isto se justifica pelo conglomerado de serviços financeiros (empréstimos, pagamentos de boletos, empresas de cartão de crédito, financiamentos) que o setor bancário concentra, cuja diversificação lhe garante ainda o papel de protagonista.

Tabela 2 - Número de estabelecimentos formais, segundo setores econômicos das instituições financeiras - Brasil - 1994/2004/2014

Atividade econômica	1994		2004		2014	
	Abs.	(%)	Abs.	(%)	Abs.	(%)
Bancos Comerciais	4.397	15,17	957	2,60	175	0,33
Bancos Múltiplos	10.611	36,61	15.480	42,13	19.540	36,55
Caixas Econômicas	27.77	9,58	2.757	7,50	4.243	7,94
Bancos de Investimento	55	0,19	30	0,08	22	0,04
Subtotal setor bancário	17.840	61,56	19.224	52,31	23.980	44,85
Créditos	1.135	3,92	4.654	12,66	7.321	13,69
Seguros	6.071	20,95	9.953	27,09	15.495	28,98
Outras Atividades	3.936	13,58	2.916	7,94	6.672	12,48
Total setor financeiro	28.982	100,00	36.747	100,00	53.468	100,00

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Quanto às instituições que compõem o setor bancário, chama atenção a queda brusca dos bancos comerciais ao longo do período estudado. Em 1994, contavam com 4.397 mil estabelecimentos formais, representando 15,17% do setor financeiro. Em 2004, esse valor decresce para 957 (2,60%) unidades e, em 2014, para 175 (0,33%). Entretanto, os bancos múltiplos com carteiras comerciais ampliam sua participação de 10.539 mil unidades em 1994 para 15.621 em 2004 e 19.512 em 2014. Com isso, em 2014, eles respondem por 36,55% dos 53.468 mil estabelecimentos formais das instituições financeiras instaladas no Brasil.

Evidentemente, isso decorre da concentração e diversificação de carteiras nos bancos múltiplos, que inseriram novos serviços em suas atividades operacionais e aumentaram a quantidade de instituições polivalentes para melhor atender os seus clientes e, notadamente, reduziram o número de estabelecimentos de caráter comercial no segmento, que não se enquadram nos novos padrões frenéticos da sociedade sedenta por inovação e praticidade, que deseja satisfazer todas as suas necessidades de forma ágil (DRUCK et al., 2002; LAVINAS e LEÓN, 2002; LIMA et al., 2010).

Dentre as demais atividades econômicas, destaca-se o avanço das atividades de seguro. Esse crescimento decorre essencialmente da expansão de agências de planos de saúde, que aumentaram o número de instituições instaladas em função da significativa demanda contemporânea por necessidades inusitadas e diversificadas relacionadas à área da saúde (tratamentos terapêuticos alternativos, dentre outros), além da baixa capacidade de

atendimento pelo Sistema Único de Saúde (SUS), pela qual uma parcela dos brasileiros substitui o sistema público pela “comodidade” dos planos privados que oferecem inúmeros serviços (BRASIL/MINISTÉRIO DA SAÚDE/ANS, 2002) a preços elevados.

Quanto à concentração de agências bancárias por região geográfica (Tabela 3), o potencial econômico do Sudeste predomina com o maior percentual de bancos em toda a série analisada. Em 1994, essa região, que detinha 50,61% do total de agências instaladas no Brasil, aumenta ligeiramente para 53,36% em 2004 e arrefece sutilmente para 51,35% em 2014. Nesse ínterim, o Sul se mantém em segundo lugar.

Tabela 3 - Número de agências bancárias, segundo grandes regiões - Brasil 1994/2004/2014

Região do país	1994		2004		2014	
	Abs.	(%)	Abs.	(%)	Abs.	(%)
Norte	713	4,00	734	3,82	1.222	5,10
Nordeste	3.043	17,06	2.919	15,18	4.011	16,73
Sudeste	9.029	50,61	10.258	53,36	12.314	51,35
Sul	3.515	19,70	3.845	20,00	4.457	18,59
Centro-Oeste	1.538	8,62	1.468	7,64	1.976	8,24
Ignorado	2	0,01	0	0,00	0	0,00
Total	17.840	100,00	19.224	100,00	23.980	100,00

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Como corolário, somente o Sul e o Sudeste do país, no ano de 2014, concentravam 69,94% do total de agências bancárias, evidentemente devido às substanciais disparidades econômicas regionais no Brasil. Na mesma perspectiva, Alexandre, Lima e Canuto (2005) ressaltam que a atividade bancária tende a ser direcionada de acordo com os determinantes locacionais de cada região. Áreas com baixo dinamismo econômico perdem liquidez, pois os arranjos institucionais são menos desenvolvidos. Já regiões com alto dinamismo econômico possuem maior produtividade média do trabalho, menor liquidez e conseqüentemente maior capacidade de reter depósitos. Em conseqüência, há maior concentração bancária nessas localidades.

O Nordeste permanece em terceiro lugar entre as regiões com maior número de agências. Vale ressaltar que embora tenha havido ligeira perda na participação relativa no decorrer dos anos, o relevante percentual de agências instaladas nessa região é devido em parte à consolidação de programas de transferências de renda e demais programas sociais que beneficiam as regiões mais pobres do país. Ademais, a política de valorização salarial e geração de postos de trabalho propagaram o crescimento econômico da região e o aumento no número de agências, atendendo à nova demanda por crédito, financiamentos e demais atividades financeiras (SOUZA, 2011).

4. PERFIL DAS MULHERES BANCÁRIAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL BRASILEIRO

Esta seção traça o perfil sociodemográfico, ocupacional e socioeconômico dos empregados (homens e mulheres) no setor bancário brasileiro, procurando examinar se houve avanços ou retrocessos em tal ocupação, durante os anos de 1994, 2004 e 2014.

4.1 Perfil sociodemográfico

No que diz respeito às características dos trabalhadores formais inseridos no setor bancário brasileiro, a Tabela 4 mostra que em 1994 havia 571.285 mil bancários. Desse total, 333.082 (58,30%) eram do sexo masculino e 238.203 (41,70%) do feminino. Em 2004, o número de postos de trabalho reduziu significativamente para 405.073, dos quais 220.663

(54,47%) ocupados por homens e 184.410 (45,53%) por mulheres, com aumento discreto em termos relativos para elas.

Tabela 4 - Trabalhadores formais no setor bancário, segundo o sexo - Brasil - 1994/2004/2014

Sexo	1994		2004		2014		Variação (%)	
	Abs.	(%)	Abs.	(%)	Abs.	(%)	1994/2004	2004/2014
Masculino	333.082	58,30	220.663	54,47	261.449	51,05	-33,75	18,48
Feminino	238.203	41,70	184.410	45,53	250.737	48,95	-22,58	35,97
Total	571.285	100,00	405.073	100,00	512.186	100,00	-29,09	26,44

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Tal diminuição no número de vagas (em termos absolutos) para ambos os sexos está associado aos programas de privatizações na década de 1990, bem como o Programa de Demissão Voluntária (PDV) realizado pelos bancos públicos do Brasil.[‡] Além disso, é intrínseco o processo de terceirização das atividades bancárias, popularizado de “reengenharia” bancária. Merece destaque que na década em questão, os bancos implementaram uma nova forma de gestão da produção e racionalização dos procedimentos internos, que consistia em automatizar algumas atividades e reduzir gastos desnecessários em prol da maior eficiência dos procedimentos. Assim, atividades administrativas (funções de auxiliares, compensação, área de informática, auditoria entre outras) foram terceirizadas e o número de funcionários reduziu-se drasticamente (SANCHES, 2006).

Já em 2014, dado o aquecimento da economia ao longo dos anos 2000, notadamente a partir de 2004, o total de ocupados elevou-se para 512.186 mil (mas com valor inferior a 1994), dos quais 261.449 (51,05%) são do sexo masculino e 250.737 (48,95%) do feminino. A maior inserção das mulheres no setor bancário, em parte, é fruto da ação sindical conduzida pela Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual (CGROS), que desde o final dos anos de 1990 atua no combate à discriminação, ao preconceito e à exclusão de grupos menos favorecidos: mulheres e negros. Nessa perspectiva, as ações preventivas dessas entidades se desenvolvem através do Programa Mapa da Diversidade nos Bancos e do Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, lançado no ano de 2005.

As principais medidas referem-se a direitos reprodutivos relacionados à maternidade, combate ao assédio moral, aumento absoluto e percentual no quadro empregatício dos bancos, igualdade de oportunidades, aproximação das médias salariais, aumento destas em postos de comando e, por fim, combate à discriminação de gênero. Não obstante a negativa dos bancos em discutir os problemas das desigualdades de sexo e raça, efetivamente algumas medidas tímidas ainda foram tomadas, a saber: singelo aumento das contratações e promoções das mulheres no setor, como constatado na análise acima. Em relação às condições de trabalho das bancárias, muito ainda se tem a discutir (CONCEIÇÃO, 2010; SANTOS, 2008).

Embora o labor bancário apresente maioria de homens, as mulheres gradativamente estão conquistando espaço, essencialmente devido à exigência na excelência do atendimento, em que as “qualidades” femininas são valorizadas (VIEGAS, 2010). Tal assertiva corrobora

[‡] O PDV é entendido como uma estratégia de reciclagem profissional que visa atender as necessidades das organizações financeiras em termos de redução do quadro de funcionários e dos encargos trabalhistas e/ou a necessidade de mais lucro, automação, modernização e ganhos de produtividade. Os administradores estabelecem o perfil dos funcionários passíveis de exoneração – aqueles que a entidade prefere ver desligados. Os indivíduos que optam voluntariamente por aderir ao PDV recebem pacotes de compensações, “vantagens” oferecidas pelas empresas, tais como indenizações, treinamento para a vida privada e empreendedorismo e “oportunidade de reinício de carreira”. Tal programa, questionável do ponto de vista social, estabelece incessantes discussões sobre a perda de salários e benefícios trabalhistas dos empregados. Dá-se então perda de estabilidade de muitos trabalhadores em prol do lucro de poucos capitalistas (LEME e MAZZILLI, 2001).

com a análise da série em estudo, que mostra discreto aumento percentual no número de vagas ocupadas por mulheres.

Quanto à idade, os dados na Tabela 5 revelam que os bancários do sexo masculino, em 1994, em sua maioria, tinham de 30 a 39 anos (39,9%). Em 2004, 34,42% deles tinham entre 40 e 49 anos de idade e, em 2014, 33,22% tinham de 30 a 39 anos. Ademais, constata-se que, a maioria das bancárias, em todos os anos analisados, concentra-se na faixa etária de 30 a 39 anos ou faixa etária intermediária, que apresenta maior vigor para atividades polivalentes e certa experiência profissional.

Tabela 5 - Trabalhadores formais no setor bancário, segundo a faixa etária - Brasil - 1994/2004/2014 (%)

Faixa etária	Homem			Mulher		
	1994	2004	2014	1994	2004	2014
Até 17 anos	2,25	0,08	0,04	1,75	0,12	0,05
18 A 24	13,57	10,55	7,43	15,46	12,89	8,60
25 A 29	19,84	14,94	17,44	22,52	17,91	19,67
30 A 39	39,99	30,53	33,22	41,94	32,57	37,14
40 A 49	20,50	34,42	22,02	16,99	32,34	21,03
50 A 64	3,70	9,37	19,47	1,29	4,16	13,40
65 OU MAIS	0,12	0,10	0,39	0,03	0,02	0,11
Ignorado	0,04	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Isso decorre das mudanças nos padrões culturais e sociais a partir da década de 1980, que modificaram o papel e a identidade da mulher frente ao mercado de trabalho e na sociedade. Cada vez mais voltadas para o trabalho produtivo e a carreira, elas passam a ser mais velhas; mulheres casadas e mães que vão atrás de se realizar profissionalmente, seja porque os filhos cresceram, por necessidades financeiras ou para conquistar empoderamento pessoal (BRUSCHINI, 1998; BRUSCHINI e PUPPIN, 2004).

Por sua vez, no tocante à faixa etária de 50 a 64 anos, merece destaque o aumento substancial desse segmento, para ambos os sexos, em especial para os homens. Nota-se a demanda do setor por homens e mulheres com mais experiência, mais aptos aos cargos que exigem maior qualificação profissional, e que ainda tenham por transmitir e propiciar bons resultados para o setor (DEDECA e CUNHA, 2004).

Considerando o nível de instrução, os dados na Tabela 6 mostram que em 1994, a maioria dos bancários do sexo masculino (52,48%) e do feminino (52,63%) possui o ensino médio completo e superior incompleto. Posto isso, pode-se constatar, em primeiro lugar, que nesse período havia pouco acesso à educação. Em segundo lugar, que mesmo assim as mulheres já demonstravam tendência de maior escolaridade em relação a eles. Isso porque, para elas o ingresso no mercado de trabalho sempre esteve condicionado às qualificações multifuncionais e educacionais (BAYLÃO e SCHETTINO, 2014).

No que concerne ao ano de 2004, constata-se um grande salto, no qual ambos os sexos melhoraram o nível de instrução e passaram a ser maioria no ensino superior completo, a saber: eles aumentam sua participação relativa para 65,49% e elas para 66,95%. Já no ano de 2014, com a consolidação da expansão universitária e maior inserção dos brasileiros na educação, esse número passa para 70,96% (eles) e 77,10% (elas).

Tabela 6 - Trabalhadores formais no setor bancário, segundo o nível de instrução - Brasil - 1994/2004/2014 (%)

Nível de Instrução	Homem			Mulher		
	1994	2004	2014	1994	2004	2014
Sem Inst. até Fund. Inc	8,21	0,40	0,10	6,41	0,16	0,07

Fund. Comp. até Méd. Inc.	16,89	2,75	0,90	12,26	1,69	0,45
Méd. Comp. até Sup. Inc	52,48	31,36	28,05	52,63	31,20	22,38
Superior Completo	22,42	65,49	70,96	28,70	66,95	77,10
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Vale ressaltar o aumento substancial de mulheres com nível superior completo ao longo do período analisado. Notadamente, elas são mais instruídas e dedicam mais anos de estudos em prol de melhores oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Ademais, o mercado de trabalho encontra-se mais seletivo, e, essencialmente no setor bancário, as vagas estão diretamente ligadas ao nível de escolaridade dos indivíduos, principalmente das mulheres (PROBST, 2002).

4.2 Perfil ocupacional e socioeconômico

No tocante ao tempo de emprego, a Tabela 7 demonstra que a maioria dos trabalhadores formais no setor bancário brasileiro permanece cinco anos ou mais no emprego, mas com expressivo arrefecimento ao longo dos vinte anos, tanto para homens quanto para mulheres. Em 1994, o setor aglutinava 70,76% de trabalhadores do sexo masculino e 69,55% do feminino. Já em 2004, esse número diminui para 51,21% para eles e 53,82% para elas. Seguindo tendência decrescente, em 2014 os homens representavam 43,24% e as mulheres 43,16%.

A queda na participação relativa de bancários, de ambos os sexos, com cinco anos ou mais de tempo de emprego, explica-se pelo aumento na rotatividade no setor. A reestruturação do setor bancário nos anos 1990, somada à terceirização do trabalho, questões salariais e aumento da mecanização dos serviços, são fatores que contribuem para o fluxo de contratações e demissões em curto período de tempo (LARANJEIRA, 1997).

Com relação aos bancários que permanecem de um a menos de três anos no mesmo emprego, constata-se o relativo aumento em todos os anos analisados. Em 1994, 11,99% eram do sexo masculino e 13,12% do feminino. Já em 2004 eles representavam 17,90% e elas 17,35%. E no ano de 2014 esse número aumenta para 22,73% (homens) e 21,90% (mulheres).

Tabela 7 - Trabalhadores formais no setor bancário, segundo o tempo de emprego - Brasil - 1994/2004/2014 (%)

Tempo de emprego	Homem			Mulher		
	1994	2004	2014	1994	2004	2014
Menos de 1 ano	8,51	17,94	16,97	7,20	15,90	15,89
1 a menos de 3 anos	11,99	17,90	22,73	13,12	17,35	21,19
3 a menos de 5 anos	8,70	12,92	17,01	10,10	12,91	19,73
5 ou mais anos	70,76	51,21	43,24	69,55	53,82	43,16
Ignorado	0,04	0,03	0,05	0,02	0,01	0,02
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Os bancos privados praticam a rotatividade do quadro de funcionários para reduzir custos operacionais. Assim, muitos bancários são substituídos por prestadoras de serviços especializadas (terceiros), que não demandam tantas obrigações trabalhistas. Outra explicação é que os bancos constituem porta de entrada para o primeiro emprego no mercado de trabalho, através do programa jovem aprendiz e dos programas de estágio remunerado que contratam trabalhadores/estudantes temporários. Ademais, merece destaque que neste segmento os empregados possuem metas diárias estressantes, que colocam os funcionários sob constante pressão psicológica, e por conta disso, em muitos casos, eles não enxergam nenhuma perspectiva de carreira no setor.

No que se refere aos bancários com três a cinco anos de emprego, as mulheres apresentam maior participação relativa nos três períodos analisados. O aumento da empregabilidade feminina com respectivo tempo de emprego, segundo Lavinias e León (2002), decorre da maior dedicação feminina em cumprir metas, de suas habilidades cognitivas de gestão e relacionamento interpessoal na conquista de novos clientes. Além disso, diante das possibilidades de ascensão funcional na estrutura empregatícia das instituições, as mulheres adotam um plano de carreira futuro com direcionamento para o trabalho em equipe, características “valorizadas” pelos bancos.

Quanto à participação de homens e mulheres por cargo ocupado no setor bancário, a Tabela 8 mostra que, em 1994, a maioria dos homens (60,56%) exercia funções de escriturário; em 2004 esse número cai para 53,65% e em 2014 eleva-se para 62,75%, com aumento na ordem de 9,1%. Em contrapartida, as mulheres, em 1994, representavam 75,32%; em 2004 diminuem para 60,83% e em 2014 passam para 59,36%. O cargo de escriturário demanda maior quantidade de funcionários, devido ao aumento no volume do trabalho bancário nas últimas décadas. Assim, tal ocupação concentra maior percentual de trabalhadores polivalentes (DIEESE, 2013; SEGNINI, 1998; TEIXEIRA, 2006).

Outros fatores importantes, como a entrada das novas tecnologias e mudanças nos processos organizacionais nos anos 1990, explicam o número de trabalhadores nessa área, assim como as novas atividades advindas com a modernização realizada pelo contingente feminino. Vale lembrar que até então as mulheres realizavam apenas tarefas de “chão de fábrica” – limpeza, conservação e digitação – nos bancos. Com o aumento das vendas de produtos e serviços, elas foram direcionadas para o atendimento ao cliente de escriturário e caixa, onde se destacam pela capacidade de multifuncionalidade. Apesar disso, as mulheres enfrentam inúmeras dificuldades para ascensão nos cargos de diretores e gerentes, uma vez que o avanço tecnológico não propiciou para elas ocupações equânimes ao dos homens que encontram menos barreiras na busca do sucesso profissional (RAMA e MARTINS, 2013).

Tabela 8 - Trabalhadores formais no setor bancário, segundo a ocupação - Brasil - 1994/2004/2014 (%)

Ocupação	Homem			Mulher		
	1994	2004	2014	1994	2004	2014
Diretores	0,62	1,07	0,71	0,07	0,28	0,21
Gerentes	12,37	16,81	11,84	5,62	8,93	9,83
Supervisores	13,18	3,06	3,29	8,43	2,83	3,46
Escriturários	60,56	53,65	62,75	75,32	60,83	59,36
Outros	13,28	25,41	21,41	10,56	27,13	27,13
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Devido à persistência feminina na luta por valorização profissional, mudanças na legislação interna dos bancos, assim como políticas de incentivo e programas de capacitação, foram propostas para interferir na distribuição desigual entre homens e mulheres nos bancos. Efetivamente as ações se resumem a tentativas de equidade de oportunidades e remuneração. Em decorrência disso houve uma crescente participação feminina nos cargos de alta chefia no setor bancário.

Em 1994, 12,37% dos ocupados na gerência dos bancos eram homens e 5,62% mulheres. Em 2004, eles representavam 16,81% e elas 8,93%. Já em 2014, reduz a participação do sexo masculino para 11,84% e aumenta a feminina para 9,83%. Tais resultados são frutos da implementação de políticas específicas para as mulheres. Entretanto, não podemos esquecer que toda essa intervenção positiva advém primordialmente da estratégia dos bancos em atender as demandas da clientela.

Nesse sentido, as qualificações femininas no tocante à paciência e simpatia são essenciais na hora de orientar o cliente. Ademais, a sensibilidade da mulher faz emergir soluções criativas e inteligentes para problemas distintos, habilitando-as também a lidar com o trabalho em equipe. Mas, embora ganhe espaço nos diversos setores bancário, devido a todas as políticas de equidade de gênero e estratégias econômicas, os homens ainda predominam nos cargos que requerem maior confiança e grandes responsabilidades (LAVINAS e LEÓN, 2002; PROBST, 2002).

Ademais, as novas tecnologias e mudanças nos processos organizacionais em um dos setores mais dinâmicos do país acarretaram aumento na participação feminina no segmento e no cargo de gerência. Todavia, os cargos de decisão, comando e direção/diretoria permanecem concentrados na figura masculina (SANTOS, 2008).

Elas enfrentam maiores dificuldades de ascensão de carreira ou de contratação no setor privado. Seja por terem filhos e/ou serem casadas, são alvos de abuso de poder e assédio moral. Quando estão em cargos de comando, é cobrado maior desempenho por sua inadaptabilidade ao cargo de diretoria nato ao homem. Neste ambiente de constante pressão não importa o quanto elas se especializem (DANIEL, 2011; HIRATA, 2001; PEREIRA, 2012).

Quanto às funções de supervisores, houve queda na categoria para ambos os sexos. Entre 1994 e 2014, a participação masculina apresentou declínio de 9,8 pontos percentuais e a feminina de 4,9 pontos percentuais. Trata-se das constantes mudanças estruturais do setor, que passou a oferecer um leque de serviços automatizados (home banking, aplicativos online para celulares e tablets, entre outros), com repercussão no aumento das informações econômico-financeiras ao cliente e redução dos postos de chefia intermediária (LAVINAS e LEÓN, 2002).

Outrossim, é importante salientar que, em 2014, 21,41% dos bancários do sexo masculino e 27,13% do feminino exerciam outras atividades no setor. Observa-se que tal função apresentou tendência crescente, devido à terceirização de postos de limpeza, cozinha, transporte, manutenção de equipamentos e segurança (TEIXEIRA, 2006).

No que concerne aos salários (Tabela 9), em 1994, a maioria dos homens (34,59%) ganhava mais de 20 salários mínimos, enquanto as mulheres se concentravam na faixa de 5 a 10 salários (35,54%). Em 2004, houve piora no rendimento, com a maioria deles (34,84%) concentrando-se na faixa de 10 a 20 salários, enquanto elas (42,25%) permanecem na faixa de 5 a 10. Já em 2014, continua a tendência de “achatamento” salarial da categoria, com a maioria dos bancários recebendo de 5 a 10 salários mínimos, sendo 36,35% dos homens e 38,12% das mulheres.

Tabela 9 - Trabalhadores formais no setor bancário, segundo o rendimento em salário mínimo - Brasil - 1994/2004/2014 (%)

Rendimento em salário mínimo	Homem			Mulher		
	1994	2004	2014	1994	2004	2014
Até 1 Salário	0,07	0,10	0,24	0,07	0,19	0,47
1 a 2 SM	2,08	0,13	0,15	2,03	0,23	0,21
2 a 3 SM	0,32	0,65	2,66	0,22	1,10	4,57
3 a 5 SM	4,08	11,28	25,10	4,73	14,98	34,13
5 a 10 SM	24,90	32,22	36,35	35,54	42,25	38,12
10 a 20 SM	32,92	34,84	26,20	34,17	31,94	18,31
Mais de 20 SM	34,59	20,27	8,22	22,92	8,75	2,92
Ignorado	1,04	0,51	1,10	0,33	0,56	1,27
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Portanto, constata-se que elas sempre predominam em faixas salariais mais baixas e são minoria nas maiores faixas. Isso, em parte, decorre da condição social que impõe desigualdade laboral como condição preliminar. Assim sendo, os bancos sabem se utilizar das qualidades femininas para aumentar a carteira de clientes, uma função na qual as mulheres são tão ou mais eficazes que os homens, mas que recebem menores rendimentos que estes (ARAÚJO, 2003).

Outro faixa salarial que merece destaque é a de 3 a 5 salários mínimos, que na série analisada apresenta expressivo crescimento para ambos os sexos. Em 1994, tinha-se uma participação de 4,08% para os homens e 4,73% para as mulheres. Em 2004, tal participação subiu para 11,28% (eles) e 14,98% (elas). Em 2014, dá-se a mesma dinâmica, eles representam 25,10% e elas 34,13%.

Assim sendo, é possível aferir que, ao longo do período estudado, houve perda salarial para ambos os sexos. E embora tenha diminuído a gritante discrepância salarial, em faixas salarias mais elevadas eles ainda são maioria. Tal assertiva corrobora com a análise da faixa salarial de 10 a 20 SMs, na qual, em 2014, os homens figuram com 26,20% e as mulheres com 18,31%.

Isso significa que mesmo com o significativo crescimento da mão de obra feminina no segmento, isso não acarretou redução das desigualdades de gênero. A divisão sexual do trabalho e as relações hierárquicas ainda constituem importante mecanismo de subordinação da mulher. Em tais espaços, apesar de mais escolarizadas, elas auferem menores rendimentos do que os colegas do sexo oposto.

A remuneração de mais de 20 salários mínimos também chama atenção, pois apesar de apresentar arrefecimento para ambos os sexos, mais uma vez demonstra que em faixas salarias de alto escalão as mulheres são minoria. Em 1994, os homens representavam 34,59% e as mulheres 22,92%. Em 2004, eles declinam para 20,27% e elas arrefecem drasticamente para 8,75%. Dez anos depois (2014), os homens caem para 8,22% e as mulheres para 2,92%. Um “gap” de 5,3 pontos percentuais, e que apesar das lutas sociais por igualdade de rendimentos entre os sexos, as mulheres ainda têm muito a conquistar.

Outra maneira de comprovar essa assertiva é filtrar pelo cargo de gerente, dado que essa ocupação cresceu para as mulheres e se aproximou do contingente masculino (Tabela 8). Em 1994, a maioria dos gerentes de bancos recebia mais de 20 salários (65,69%), ao passo que elas se posicionavam na faixa inferior de 10 a 20 salários (55,79%). Contudo, em 2014, vinte anos depois (1994), eles (39,93%) e elas (47,59%) se concentram na faixa de 5 a 10 salários. Esse resultado aponta para o intenso achatamento nos rendimentos desta categoria de trabalhadores, seja homem ou mulher.

Tabela 10 - Trabalhadores formais no setor bancário, ocupando cargo de gerentes, segundo rendimento em salário mínimo - Brasil - 1994/2004/2014 (%)

Rendimento em salário mínimo	Homem			Mulher		
	1994	2004	2014	1994	2004	2014
Até 1 Salário	0,03	0,00	0,05	0,05	0,04	0,08
1 a 2 SM	0,02	0,02	0,07	0,01	0,02	0,08
2 a 3 SM	0,02	0,02	0,14	0,01	0,09	0,20
3 a 5 SM	0,05	0,66	9,55	0,05	2,21	17,01
5 a 10 SM	2,06	5,65	39,93	6,26	14,49	47,59
10 a 20 SM	29,30	38,73	32,94	55,79	49,65	26,85
Mais de 20 SM	65,69	54,52	16,35	37,19	33,21	7,31
Ignorado	2,82	0,40	0,98	0,64	0,28	0,88
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborado pelo Observatório das Migrações no Estado no Ceará (CNPq-URCA) a partir da RAIS/MTE.

Também é possível constatar que permanece o “gap” salarial entre os sexos. Isso fica mais evidente ao se observar que, em 2014, eles representam 16,35% dos gerentes que ganham mais de 20 salários e elas perfazem somente 7,31%. Assim, as mulheres ocupadas em cargos semelhantes ao dos homens, nesse caso o de gerentes, também estão em pior condição financeira.

O estudo de Wajzman (2006) corrobora com esses resultados, ao mostrar que estamos longe de alcançar a equidade de gênero, dado que o componente de discriminação por sexo permanece determinando remunerações inferiores para as mulheres, mesmo quando apresentam os mesmos atributos produtivos ou melhores qualificações.

Em suma, no setor bancário brasileiro, no decorrer dos anos estudados, não houve melhora no emprego para as mulheres ou para os homens, ou melhor, observou-se piora para os(a) trabalhadores(as) desse setor. Por outro lado, embora, gradativamente, elas estejam conquistando espaço, através do aumento de sua participação no setor, a luta por igualdade profissional deve ser constante, principalmente nesse segmento em que os trabalhadores são mais escolarizados e se deveria primar pela isonomia, ao invés de perpetuar a discriminação de gênero.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal analisar a evolução da participação feminina em relação à masculina no setor bancário brasileiro, bem como traçar o perfil demográfico e socioeconômico dos ocupados em tal atividade, durante os anos de 1994, 2004 e 2014. Ademais, a princípio, fez-se uma breve descrição sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e, em específico, no setor bancário.

Os primeiros resultados mostram que, ao longo dos anos analisados, aumentou a quantidade de estabelecimentos formais no setor de serviços, com concentração nas atividades de administração técnica profissional, seguida pelas atividades de alojamentos e comunicações, médicos, odontólogos e veterinários, transportes e comunicações, instituições financeiras, ensino e, por último, administração pública.

No que diz respeito à quantidade de instituições financeiras no Brasil, foi possível constatar significativa participação do segmento bancário, foco de análise desse estudo, que concentrou o maior percentual de estabelecimentos instalados, apesar do seu arrefecimento relativo ao longo dos anos. Com relação à concentração de agências bancárias por região geográfica, o Sudeste e Sul do país predominam com o maior percentual de bancos instalados em toda a série analisada, graças ao potencial econômico dessas regiões e ao seu contingente populacional. Outro ponto destacável é o Nordeste, que apresenta o terceiro maior número de agências, isto, em parte, devido à geração de postos de trabalho na região e à consolidação de programas de transferências de renda, em anos recentes, que propagaram maior demanda por crédito, financiamentos e demais atividades financeiras.

No que concerne à participação de homens e mulheres por cargo ocupado no setor bancário, a maioria são escriturários. Isso porque tal atividade é mais passível de normatização e demanda trabalhadores polivalentes. Ademais, outro dado relevante é a crescente inserção feminina nos cargos de gerência. Entretanto, apesar de as mulheres estarem ganhando melhores posições laborais, os homens ainda predominam nos cargos que requerem maior confiança, grandes responsabilidades e rendimentos, como é o caso da presidência e diretoria dos bancos. Todavia, gradativamente, as mulheres estão ocupando espaço em tais cargos.

Quanto ao perfil demográfico e socioeconômico dos ocupados no setor bancário brasileiro, os homens são maioria. Mas ao longo dos vinte anos em estudo, a participação feminina praticamente se equipara à masculina, com expressivo arrefecimento no “gap”

ocupacional. Com relação às demais características pessoais, em 2014, tanto homens como mulheres são maioria na faixa etária de 30 a 39 anos, permanecem cinco anos ou mais no mesmo emprego e possuem nível superior completo, sendo que o contingente feminino com esse nível de instrução é maior quando comparado com a participação masculina.

Com relação aos salários dos bancários, em 2014, a maioria dos homens e mulheres recebe entre cinco e dez salários mínimos, todavia, em 2004, eles eram maioria na faixa de mais de vinte salários e elas se posicionavam na faixa de 5 a 10. De um lado, isso revela expressiva perda salarial para a categoria, de ambos os sexos. Portanto, no decorrer da série estudada foi possível constatar piora para os trabalhadores desse setor, em parte, devido à reestruturação e modernização bancária em curso desde os anos 1980. Por outro lado, constata-se que, embora, tenha diminuído sutilmente a discrepância salarial, as mulheres são minoria nos rendimentos mais elevados e maioria nas menores faixas salariais.

No tocante ao rendimento dos ocupados no cargo de gerência, dado que as mulheres aumentaram o ingresso nessa ocupação, observou-se que, novamente, elas recebem menores rendimentos, mesmo ocupando o mesmo cargo e sendo mais escolarizadas. Portanto, apesar dos avanços, muitos obstáculos devem ser superados, dado que inúmeras mulheres precisam conciliar a dupla jornada (família e carreira), são responsáveis pela realização das atividades domésticas de mãe/esposa, sofrem discriminação social, cobranças de metas, incertezas profissionais, e adquirem doenças pelas condições estressantes que o trabalho bancário propicia. Assim, as lutas por reconhecimento e respeito devem ser constantes.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, M.; LIMA, G. T.; CANUTO, O. Distribuição espacial da atividade bancária no Brasil: dimensões e indicadores. **Nova economia**, Belo Horizonte, v. 15 (1), p. 11-33, 2005.

ARAÚJO, H. A mulher no setor bancário. In: XXII SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA. **Anais...** João Pessoa/PB: Universidade Federal da Paraíba, 2003.

BANDEIRA, L.; MELO, H. P. **Tempos e memórias**. Movimento feminista no Brasil. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), 2010. 68 p. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2010/titulo-e-memoria>>.

BARROS, C. V.; QUEIROZ, S. N. Trabalhadoras no setor de transporte brasileiro: análise para os anos de 1990, 2000 e 2010. In: XXX CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA-ALAS. **Anais...** San José-Costa Rica, nov./dez. 2015.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA. **Anais...** Resende/RJ, out. 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Regulação & Saúde: estrutura, evolução e perspectivas da assistência médica suplementar**. Rio de Janeiro: Agência Nacional de Saúde Suplementar, 2002.

BRUSCHINI, M. C. **Trabalho das mulheres e mudanças no período 1985-1995**. Relatório elaborado para a OIT/Organização Internacional do Trabalho. São Paulo: FCC/DPE, 1998.

BRUSCHINI, M. C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. In **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, jan./abr. 2004.

- CANOVA, J. M. **Mulheres em cargos de liderança na Caixa Econômica Federal**. Monografia de graduação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.
- COLOMBI, A. P. F. Reestruturação produtiva, financeirização do capital e feminização do trabalho no setor bancário brasileiro durante os anos 2000. In: IV Seminário de trabalho e gênero. Goiânia/Goiás: FCS/Universidade Federal de Goiás, set. 2012.
- CONCEIÇÃO, E. B. Programa de promoção da igualdade de oportunidades para todos: institucionalizando novas práticas organizacionais? In: IV Encontro de administração pública e governança/ENAPG. **Anais...** Vitória/ES, nov. 2010.
- COSTA NETO, Y. C. **Bancos oficiais no Brasil: origem e aspectos de seu desenvolvimento**. 2004. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/htms/public/BancosEstaduais/livros_bancos_oficiais.pdf>. Acesso em 25 abr. 2018.
- DANIEL, C. O. Trabalho e a questão gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, n. 25/26, p. 323-344, 2011.
- DEDECA, C. S.; CUNHA, J. M. P. Migração, trabalho e renda nos anos 90: o caso da RMSP. **R. Bras. Est. Pop.**, Campinas, v. 21, n. 1, p. 49-66, 2004.
- DIEESE. **Desigualdade de gênero nos bancos**. 2013 Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pesquisa-integra-dieese.pdf>>. Acesso em 13 abr. 2018.
- DRUCK, G.; GODINHO, L. F.; JESUS, S. C. S.; OLIVEIRA, L. P.; BARRETO, T.; BARRETO, B. Bancário: um emprego de múltiplos riscos. **Caderno CRH**, Salvador, n 37, p. 217- 233, 2002.
- ESPOSITO, K. H.; FONSECA, T. M. G. Relações de gênero no setor bancário: outras pulsações? **Revista Mulher e trabalho**, v.2, 2002.
- FARIA, G. S. S.; RACHID, A. Equilíbrio trabalho e família: os significados para os bancários. **Revista Rpot**, v.7, n.1, p. 81-106, 2007.
- FONSECA, N. A Ética, direitos e relações de gênero no trabalho – a recriação do sentido do trabalho do ponto de vista dos direitos humanos. In: COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; LIMA, Maria Ednalva Bezerra de; SOARES, Vera (Org.) **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. 1. Ed., São Paulo: CUT Brasil, 2004. 144p.
- FRANCO, A. P. Ensino superior no Brasil: cenário, avanços e contradições. **Jornal de Políticas Educacionais**, n. 4, p. 53-63, 2008.
- GEROLETI, L. C. “Bela” ou “bancária”? Como as mulheres se inserem nos bancos nas décadas 1960-1980. In: II SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS. **Anais...** Universidade Estadual de Londrina, ago. 2011.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.
- KANAN, L. A. Poder e Liderança de Mulheres nas Organizações de Trabalho. **O&S - Salvador**, v.17 - n.53, abr./jun., p. 243-257, 2010.
- LARANGEIRA, S. M. G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educação & Sociedade**, ano XVIII, n. 61, dez. 1997.

LAVINAS, L.; LEÓN, F. Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho. **CEPAL – Serie Políticas Sociales**, v. 2, n. 60, Santiago de Chile, 2002.

LEME, P. R. S. P.; MAZZILLI, C.P. Análise do programa de demissões voluntárias no Banco do Brasil. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração -ENANPAD. **Anais...**Campinas -SP, 2001.

LIMA, L. O.; MANSUR, M. S.; SOUZA, M. S.; FERREIRA, P. A. J. As mulheres e o setor bancário: relações de dominação em novos e velhos contextos. **Revista Habitus: revista eletrônica dos alunos de graduação em Ciências Sociais - IFCS/UFRJ**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p.112-124, 2010.

MELO, H. P. DE; CASTILHO, M. R. **Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?** 2007. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1942.pdf>. Acesso em 25 abr. 2018.

MENDA, P. B. **Análise da dicotomia sofrimento e prazer na função gerencial feminina**. Dissertação. Porto Alegre: UFRGS, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2004.

OLTRAMARI, A. P.; GRISCI, C. L. I.; ECCEL, C. S. Carreira bancária, gênero e divisão do trabalho familiar. In: IV Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho. **Anais...** Brasília/DF, nov. 2013.

PEREIRA, A. G. Divisão sexual do trabalho: limitação à igualdade de gênero e ao desenvolvimento. In: 17º Encontro nacional da rede feminista Norte e Nordeste de estudos e pesquisas sobre a mulher e relações de gênero. **Anais...** João Pessoa/PB, nov. 2012.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A.; BORGES, W. A mulher no mercado de trabalho. In: II Jornada internacional de políticas públicas. **Anais...** São Luís/MA, 2005.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Especialização. Pós-graduação “lato sensu”, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2002.

RAMA, F. L.; MARTINS, L. M. A inserção da mulher no mercado de trabalho: implicações no setor bancário. **Revista Gestão Premium/Cursos de Administração e Ciências Contábeis – FACOS/CNEC Osório**, p.14-46, dez. 2013.

SANCHES, A. T. **Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical**. Dissertação. (Mestrado em Sociologia). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

SANTOS, E. M. A busca da diversidade no setor financeiro. **Fazendo Gênero 8 – Corpo, Violência e Poder**. Florianópolis, ago. 2008.

SEBRAE - SP. **Onde estão as micro e pequenas empresas no Brasil**. 2006. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/onde_mpes_brasil.pdf>. Acesso em 16 abr. 2018.

SEGNINI, L. R. P. **Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero**. São Paulo: Edusp, 1998a.

_____. Relações de gênero no trabalho bancário informatizado. **Cadernos Pagu**, n. 10, p.147-168, 1998b.

SOUZA, A. P. **Políticas de distribuição de renda no Brasil e o bolsa família**. Texto para discussão, n. 281 – C-MICRO n. 01, 2011.

TEIXEIRA, D. M. A. **Desemprego no setor bancário**: a condição da mulher. Dissertação. (Mestrado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de Minas, Belo Horizonte, 2006.

VIEGAS, A. F. C. B. A mulher bancária: doenças ocupacionais, profissão e família. **Conversas e controvérsias**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 4-18, 2010.

WAJNMAN, S. Mulheres na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro: avanços e retrocessos. In: PORTO, Marta (Org.). **Olhares femininos, mulheres brasileiras**. Rio de Janeiro: X Brasil, 2006, p. 77-108.

ZAMARIOLLI, M. A **Mulher na política**. COMMULHER - CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA MULHER. fasc. 7, Santos, 2008. Disponível em: <http://www.portal.santos.sp.gov.br/conselhos/e107_files/downloads/a_mulher_na_politica.pdf>. Acesso em 05 mai. 2018.

ZIBAS, D. M. L. Uma visão geral do ensino técnico no Brasil. In: ENCUENTRO INTERNACIONAL SOBRE EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL. **Anais...** Buenos Aires, dez. de 2006.

Recebido em agosto de 2017

Aprovado em março de 2018