

UM ESTUDO SOBRE OS DESAFIOS DA MULHER NO SETOR BANCÁRIOMonica Tairine Rissi¹Daniel Rodrigues²**RESUMO**

A participação feminina em liderança nos setores adversos econômicos e financeiros está sendo cada vez mais presente, no qual a pesquisa tem como objetivo apresentar os desafios na carreira feminina em empresas inseridas no setor bancário. Quanto a metodologia, a natureza da pesquisa são aplicadas, qualitativa, com o objetivo exploratório de analisar os desafios na carreira enfrentadas pelas mulheres em diversos bancos dos municípios de Chapada e Almirante Tamandaré do Sul do Estado do Rio Grande do Sul através da aplicação de uma entrevista estruturada. Os resultados obtidos com as entrevistadas indicam que para ganhar respeito e obter uma perspectiva diferente em diferentes cenários e posições de alguns clientes e gestores, as mulheres têm sempre que demonstrar elevados conhecimentos e habilidades de negociação. No entanto, mulheres que possuem as mesmas oportunidades dos homens, dependem da postura adotada e do seu desempenho para conquistar os cargos desejados, bem como, estarem preparadas para as possíveis mudanças de cidades dentre outros desafios que os cargos de liderança exigem do colaborador.

Palavras-chave: Mulher. Instituição financeira. Desafios. Liderança.

ABSTRACT

The female participation in leadership in the adverse economic and financial sectors is being increasingly present, in which the research aims to present the challenges in the female career in companies inserted in the banking sector. As for the methodology, the nature of the research is applied, objective of analyzing the career challenges faced by women in several banks of the municipalities of Chapada and Almirante Tamandaré do Sul do Rio Grande do Sul through the application of a structured interview. The results obtained with the interviewees indicate that to gain respect and obtain a different perspective in different scenarios and positions of some clients and managers, women always have to demonstrate high knowledge and negotiation skills. However, women who have the same opportunities as men, depend on the posture adopted and their performance to conquer the desired positions, as well as being prepared for the possible changes in cities among other challenges that leadership positions require of the employee.

Keywords: Woman. Financial institution. Challenges. Leadership.

¹ Acadêmica do Curso de Administração da Universidade de Passo Fundo. E-mail: 141751@upf.br

² Professor orientador do Curso de Administração da Universidade de Passo Fundo.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente é visível a participação da mulher no mercado de trabalho nas diferentes áreas de atuação. Historicamente as mulheres sempre enfrentaram grandes dificuldades para conquistar seu lugar no mercado de trabalho e acender socialmente. No passado, a mulher era a responsável pelo dever de cuidar da casa e filhos, mas hoje em dia esse não é mais o caso. Essa mudança no paradigma social com a maior representatividade do gênero feminino trouxe mudanças rápidas e profundas na economia pós-industrial.

A desigualdade de gênero faz parte de outra estrutura social que é resultado de estruturas históricas que colocam as mulheres abaixo dos homens. Na sociedade moderna, passaram a se destacar em diversos campos, prenunciando mudanças nas relações de gênero, ou seja, nas competências relacionadas a cada gênero. A presença crescente de mulheres no mercado de trabalho faz parte dessa mudança, apesar da persistente lacuna nas oportunidades de emprego entre homens e mulheres. Embora as mulheres ocupem mais posições no mercado de trabalho, “os homens ainda levam vantagem em algumas áreas, e os homens estão em minoria no topo em quase todas as áreas” (ABREU; MEIRELLES, 2012, p. 12).

Tendo em vista, a evolução da mulher nos ambientes de trabalho e do setor financeiro, assim como os desafios enfrentados muitas vezes por ter um cenário de certo modo machista nos cargos de liderança, em que as mulheres precisam mostrar constantemente conhecimento elevado e destreza nas negociações para obter respeito e olhar diferenciado para conquistar cargos diferenciados. Pergunta-se: **quais os desafios na carreira das mulheres em setor bancário?**

A pesquisa tem como objetivo apresentar os desafios na carreira feminina em empresas inseridas no setor bancário, com objetivos específicos de compreender os processos seletivos e requisitos das vagas no setor bancário; apontar os desafios das mulheres na ascensão da carreira nos bancos; e apresentar os fatores motivadores de elevação de cargos das mulheres no setor bancário.

As contribuições dos estudos teóricos correlacionados com as informações obtidas em recursos de livros e publicações de artigos e entrevistas com as colaboradoras que exercem cargos de liderança em bancos diferenciados, serão embasados em conceitos de sistema financeiro e modelos de trabalho e evolução na carreira feminina na área bancária correlacionando entre ambos os desafios e conquistas no setor.

Este trabalho está estruturado da seguinte forma: no capítulo dois será apresentada a fundamentação teórica com a importância da mulher no mercado de trabalho, mercado financeiro brasileiro e as mulheres em cargos de liderança em setores bancários; no capítulo três apresentará os procedimentos metodológicos, que será aplicado questionários a mulheres que trabalham no setor bancário, mencionando no quarto capítulo os resultados das suas conquistas e desafios na carreira bancária.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 LIDERANÇA

Em âmbito social, as pessoas geralmente são guiadas e conduzidas por outras nas diferentes situações cotidianas, por outras que possuem características diferenciadas e persuasivas para liderar e orientar o caminho até a obtenção de algum objetivo em comum.

De acordo com Dale Carnegie (2023), o conceito de liderança é considerado como uma arte de motivar um grupo de pessoas em prol de um objetivo em comum, captando o essencial para ser capaz de inspirar os outros e estar apto para fazer determinadas ações.

A liderança efetiva baseia-se em ideias (originais ou emprestadas), mas não acontecerão a menos que essas ideias possam ser comunicadas aos outros de forma envolvente e persuasiva.

Ou seja, um líder deve ser fonte de inspiração. Ele ou ela é a pessoa do grupo que possui a combinação de personalidade e habilidades que faz com que outros desejem seguir sua direção. (DALE CARNEGIE, 2023).

Mais especificamente, os líderes compartilham metas e padrões semelhantes a serem mantidos. Mas é comum que cada líder tenha seu próprio estilo e estratégia. Além disso, os estilos e métodos de liderança variam devido a influências externas e desafios pessoais. A liderança incorpora conceitos como: decisão, foco, consistência, empatia, confiança, otimismo, honestidade e inspiração (DALE CARNEGIE, 2023).

A liderança é diferente de gerenciamento, mas não pelas razões que a maioria das pessoas pensam. A liderança não é mística ou misteriosa. Não tem nada a ver com carisma ou outros traços exóticos de personalidade. Nem é exclusivo para alguns poucos selecionados. Liderança e gestão são dois sistemas de ação complementares, ambos necessários para o sucesso empresarial em um ambiente instável. A gestão complementa a liderança, não a substitui. Nem todo mundo é bom em administração e gerenciamento. Muitos líderes não são bons gerentes e vice-versa (LACOMBE, 2020).

Liderar é mais do que deter autoridade, é influenciar a atitude do outro para atingir objetivos comuns, é levar os outros a segui-lo porque representa um referencial, ou seja, porque gostam dele, o admiram e o respeitam, porque acreditam que este líder possui conhecimento e competência, capaz de ajudá-lo em seu desempenho (SOUZA, 2020, p. 2)

Em contraste com a imagem do chefe autoritário na antiguidade, hoje o tema da liderança está mais próximo do papel do educador. Faz parte desse processo não mais o uso do poder de hierarquia e controle, mas a motivação, incentivo e desenvolvimento da equipe de trabalho. Com funcionários satisfeitos e motivados, os resultados são mais benéficos e positivo para a sociedade (MARINI, 2016).

De acordo com o livro clássico de Dale Carnegie "Como fazer amigos e influenciar pessoas", existem certos princípios que fazem um líder, tais como expressos por Dale Carnegie (2023) a seguir:

Sabem como criticar: Os líderes precisam apontar quando os membros da equipe não estão atendendo às expectativas, mas isso precisa ser feito de uma forma ponderada que não plante as sementes do ressentimento. Isso pode ser feito reconhecendo as realizações do indivíduo antes de apontar a falha;

Reconhecem seus próprios erros perante a sua equipe: Os melhores líderes não se apresentam como se não tivessem defeitos. "Admitir seus erros - mesmo ocasionalmente - pode ajudar a convencer alguém a mudar seu comportamento."

Sabem quando sugerir ao invés de ordenar diretamente: No livro, Carnegie comenta o caso do famoso industrial Owen D. Young, que em vez de dar ordens a seus subordinados interpretou seus pedidos como sugestões ("Você consideraria...") ou perguntas ("Você acha que funciona?"). Que tal tentar essa abordagem com sua equipe.

Elogiam todos os pontos fortes: "As qualidades desaparecem com as críticas, mas florescem com o encorajamento." Mas claro, quando os motivos dos elogios são genuínos. Seja generoso com elogios, mas apenas de forma genuína. "Lembre-se, todos nós queremos

reconhecimento e faremos quase tudo para obtê-lo." "Mas ninguém quer insinceridade. Ninguém quer bajulação."

Esperam por excelência: Quando um líder conquista o respeito de seus seguidores, consegue resultados muito melhores sem muita pressão. De acordo com Carnegie, "Se você deseja melhorar um homem em um determinado aspecto, aja como se essa qualidade específica já fosse uma de suas qualidades mais marcantes".

Tornam os desafios mais fáceis: Os melhores líderes podem simplificar tarefas para sua equipe. Eles permanecem otimistas e encorajadores, minimizando a ansiedade entre seus seguidores e levando-os ao sucesso.

Tornam seus colaboradores mais satisfeitos com seus trabalhos: Napoleão inspirou o moral de seus soldados distribuindo generosamente títulos e honrarias, assim como o Google está fazendo o possível para criar um ambiente propício. Seja no campo de batalha ou no escritório, os melhores líderes encontram maneiras de inculcar paixão em seus seguidores para tornar suas tarefas agradáveis.

Para Robbins e Judge (2020) a confiança, maestria e habilidades são fatores essenciais para que os líderes alcancem o sucesso, eles precisam criar vínculos e engajar seus subordinados para um melhor desempenho e engajamento do grupo no trabalho. A confiança está relacionada ao estado psicológico e ao traço pessoal de bondade, através de suas expectativas e de suas atitudes, esse processo é moldado com confiança e credibilidade. A serem observados: integridade, que está relacionada à honestidade e sinceridade; benevolência, que mostra uma pessoa mais autoconfiante e zela pelos interesses de seu grupo e; a capacidade de conhecimento e habilidades das pessoas. Os líderes transformacionais encorajam as ideias de seus seguidores porque estão abertos a opiniões que são interessantes para o bem de todos.

De acordo com Dale Carnegie (2023), embora existam pessoas que parecem naturalmente dotadas de mais habilidades de liderança do que outras, as pessoas podem aprender como se tornar líderes aprimorando habilidades específicas. A psicologia atual concorda: a liderança é cerca de um terço inata e dois terços desenvolvida ao longo da vida. Embora um líder muitas vezes tenha traços de personalidade como extroversão, empatia e alto grau de inteligência social, é possível que uma pessoa seja treinada para aprender a dimensionar situações e processos sociais que lidam com uma posição de liderança.

2.1.1 Liderança feminina

As mulheres estão constantemente buscando se especializar com a finalidade de ingressar no mercado de trabalho, sobreviver e adaptar-se às mudanças neste ambiente competitivo e exigente, que exige foco, preparo e o conhecimento que os acompanha. Em outras palavras, as mulheres estão cada vez mais interessadas em se educar para assumir cargos e lideranças (NASCIMENTO, 2018).

O estereótipo do sexo frágil atribuído às mulheres cedeu com as manifestações do movimento feminista, reconhecendo qualidades como flexibilidade, liderança e resolução de conflitos, destreza na persuasão e habilidades como empatia, afeto e sensibilidade, que em séculos anteriores representavam fragilidade e hoje são reconhecidas como boas qualidades importantes nas organizações (ROCHA, 2020).

A inserção da mulher ocorre lentamente, segundo Siqueira e Lazaretti (2017) as mulheres ainda são minoria no mercado de trabalho e principalmente em cargos de liderança em grandes empresas e no governo, por isso é importante mencionar que a emancipação da justiça pode acelerar o desenvolvimento econômico à medida que as mulheres exploram e descobrem seu potencial como trabalhadoras e líder.

Segundo Rocha (2020), mulheres líderes trazem impactos positivos nas suas equipes de trabalho, eles são mais honestos e atenciosos quando associados ao bem-estar dos funcionários.

O processo de uma boa liderança também está relacionado aos desafios que enfrentam e à disponibilidade de suporte social para os liderados, que buscam sempre ser bem reconhecidos na sociedade.

De acordo com a ONU MULHERES (2023), algumas das metas globais do Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 – Igualdade de Gênero visa garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública e adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

A ONU Mulheres promove a democracia paritária, um regime democrático justo e inclusivo que permite às mulheres liderar e participar de forma substantiva e igualitária da tomada de decisão, junto com os homens, para contribuir com a agenda pública com perspectiva de gênero.

No Brasil, a ONU Mulheres apoia a participação política de mulheres em todos os espaços de poder, formais e não formais, garantindo a sua diversidade e o fortalecimento dos movimentos de mulheres e feministas: negras, indígenas, ciganas, rurais, jovens (ONU MULHERES, 2023).

Mulheres com mais autoridade gerenciam mais coisas ao mesmo tempo para poder alcançar os mais altos cargos de liderança, já que esse fato é comum e está associado ao efeito teto de vidro (LIMA, 2011).

De acordo com Loschi (2019); O termo "teto de vidro" é uma metáfora para isso refere-se à barreira invisível que as mulheres enfrentam ao tentar avançar para um papel de liderança; ou seja, as mulheres têm esse bloqueio porque se acham incapazes de alcançar uma posição de liderança. Essas barreiras são consideradas de vidro porque não são visíveis e esse processo dificulta que as mulheres ocupem cargos de liderança, principalmente nos níveis mais altos da hierarquia organizacional. Esse conceito está relacionado a questões como preconceito, maternidade, desigualdade, entre outros.

Em sua pesquisa, Mendoza (2017) apontou que o estilo predominante das mulheres é a Liderança por Relacionamento, que caracteriza principalmente a liderança com interesse em seus colaboradores, ouvindo todos os pontos de vista para escolher o melhor, mais informado e mais adequado alternativa. Isso significa que as mulheres em sua liderança sempre ouvem de diferentes perspectivas antes de tomar uma decisão, o que é um ponto importante para um líder que precisa tomar as decisões certas durante sua prática.

Por isso, é importante ressaltar que, além da ascensão das mulheres como líderes, do reconhecimento de suas habilidades gerenciais, a maioria ainda precisa conciliar a história familiar com o cuidado da casa, do marido e dos filhos. Deste lado, é óbvia a importância da valorização da mulher e da luta pela igualdade de gênero, garantindo a igualdade de direitos (SILVA; CARVALHO e SILVA, 2017)

2.2 SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL

O Sistema Financeiro Nacional - SFN é um conjunto de instituições que regula, fiscaliza e executa os trabalhos necessários à circulação de dinheiro e crédito na economia. Em linhas gerais, o SFN é uma transação de recursos entre depositantes (pessoas físicas e jurídicas) e investidores por meio do mercado financeiro (CANTO, 2021).

O Sistema Financeiro Nacional (SFN) pode ser dividido em estruturas reguladoras, fiscalizadoras e operacionais. Os reguladores são responsáveis por definir políticas e diretrizes gerais para o sistema financeiro sem uma função executiva. Geralmente, são entidades coletivas que possuem atribuições específicas e utilizam estruturas de apoio técnico para a tomada de

decisão. O Brasil tem atualmente a Comissão Nacional de Finanças (CMN), a Comissão Nacional de Seguros Privados (CNSP) e a Comissão Nacional de Previdência Complementar (CNPC) como órgãos reguladores (BRASIL, 2022).

Os órgãos fiscalizadores, por outro lado, desempenham funções regulatórias para regular as decisões tomadas pelos órgãos reguladores ou as atribuições que lhes são atribuídas, bem como funções distintas do poder executivo, como a supervisão dos órgãos sob seu controle diretamente pela lei. O Banco Central do Brasil (BCB), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e a Supervisão Estadual de Previdência Complementar (PREVIC) são os órgãos reguladores do nosso sistema financeiro (BRASIL, 2022).

Os bancos têm se tornado cada dia mais digitais, mas agora não se trata apenas de redução de custos, mas do crescimento de bancos totalmente digitais para atender às necessidades dos clientes e do mercado. Assim, vemos todo um movimento evolutivo nos bancos, começando com a criação dos caixas eletrônicos e terminando com a criação de aplicativos com diversas funções. Também desburocratizou o processo bancário e, segundo estudo publicado pelo Banco Central do Brasil (BACEN) em 2020, as mudanças no cenário bancário são enormes.

O processo de digitalização dos serviços bancários surgiu da necessidade de desburocratização dos processos dos grandes bancos, o que resultou no aprimoramento da experiência do cliente, que teve acesso a mais segurança, transparência e agilidade em suas operações. Para lidar com esse movimento de digitalização bancária, os bancos têm buscado o desenvolvimento de capacidades organizacionais internas ou parcerias com empresas de tecnologia. O fenômeno da digitalização bancária engloba, em menor ou maior grau, todas as instituições financeiras, incluindo os maiores conglomerados bancários, que já estão em processo de migração integral para o ambiente digital e têm estimulado a migração dos clientes para esse canal de atendimento. (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2020).

De acordo com o Banco Central do Brasil (2023), a composição e segmentos do Sistema Financeiro Nacional são organizados da seguinte maneira, com as suas respectivas funcionalidades:

Órgãos normativos: determinam regras gerais para o bom funcionamento do Sistema Financeiro Nacional;

Supervisores: As entidades supervisoras trabalham para que os cidadãos e os integrantes do sistema financeiro sigam as regras definidas pelos órgãos normativos.

Operadores: Os operadores são as instituições que lidam diretamente com o público, no papel de intermediário financeiro.

Figura 1 - Composição e segmentos do Sistema Financeiro Nacional


Fonte: Banco Central do Brasil (2023).

Segundo o Banco Central do Brasil (2023), o principal ramo do SFN lida diretamente com quatro tipos de mercado:

Mercado monetário: é o mercado que fornece à economia papel-moeda e moeda escritural, aquela depositada em conta corrente;

Mercado de crédito: é o mercado que fornece recursos para o consumo das pessoas em geral e para o funcionamento das empresas;

Mercado de capitais: é o mercado que permite às empresas em geral captar recursos de terceiros e, portanto, compartilhar os ganhos e os riscos;

Mercado de câmbio: é o mercado de compra e venda de moeda estrangeira.

Os seguros privados são caracterizados como a agência do SFN para quem busca seguros privados, contratos de capitalização e previdência complementar aberta, mencionados pelo BCB (2023):

Mercado de Seguros Privados: Mercado que oferece serviços de proteção de riscos.

Previdência Complementar Aberta: modalidade de previdência, poupança ou pecúlio. É operado separadamente do sistema geral de segurança social e recebe a participação do povo.

Contrato de capitalização: é um contrato em que as partes depositam um valor, recebem de volta com juros e concorrem a prêmios em dinheiro.

E a Previdência Fechada que se destina a colaboradores de empresas e organizações. A Sucursal de Fundos de Pensões trata dos planos de pensões, poupança ou pensões dos trabalhadores das empresas, dos funcionários públicos e dos associados ou escalões (BCB, 2023).

2.2.1 Liderança e setor bancário

Os gerentes de instituições bancárias geralmente desejam que seus funcionários cresçam profissionalmente e diretamente da instituição. Junto com o desenvolvimento profissional, os gerentes também se preocupam em como desenvolver o melhor atendimento possível ao cliente. No geral, a equipe do setor bancário é ótima por possuir oportunidades de ascensão profissional, mas às vezes se sentem insatisfeitos em seu ambiente de trabalho em contexto de pressões de competitividade, competição e resultados, apesar de ocuparem cargos excelentes com salários decentes (AGLIARDI, 2016).

O setor bancário atual exige a necessidade de uma liderança efetiva visando o bom desenvolvimento e efetividade da sua equipe, pois:

O mundo dos negócios ficou completamente diferente, exigente, dinâmico, competitivo, mutável e incerto. E as pessoas sentem o impacto dessa influência e necessitam de apoio e suporte por parte dos líderes e executivos. (CHIAVENATO, 2014, p. 40).

Tendo em vista que a evolução tecnológica, as mudanças e investimentos na área bancária estão sendo primordiais, sendo que o público consumidor está se tornando mais exigente e instruído em relação aos seus direitos e obrigações, cabendo ao gestor e equipe zelar pela qualidade dos serviços que visam atender as necessidades e sanar as dúvidas e dificuldades que os clientes possam ter (AGLIARDI, 2016).

Assim, Cortella (2015) acrescenta que os funcionários não permanecem em uma empresa apenas pelo salário, mas também consideram o significado de seu trabalho, a felicidade que sentem quando são reconhecidos por seu trabalho e o bem-estar que sentem quando sintam-se compartilhado oportunidades de crescimento conjunto. As empresas que não oferecem o reconhecimento diário quebram esse equilíbrio.

2.2.2 A participação feminina no setor bancário brasileiro

Ao longo dos anos, as mulheres ocuparam cada vez mais espaço no mercado de trabalho, incluindo neste contexto o setor bancário. A força de trabalho feminina já exerce diversas atividades profissionais e tem mantido uma evolução contínua e decisiva desde sua inserção na busca de ascensão profissional e expansão pessoal (RAMA; MARTINS, 2013).

O setor bancário era essencialmente constituído por uma força de trabalho masculina até a introdução do processo de racionalização e automação na década de 1960, então as mulheres contratadas exerciam atividades específicas, sob uma concepção machista de trabalho e receberam valores médios menores para a categoria e trabalhavam como: recepcionista, telefonista, faxineira e auxiliar de redação. (VIEGAS, 2010).

As mulheres começam a enfrentar as exigências do mercado de trabalho fazendo cursos de qualificação para exercer a função e enfrentar obstáculos devido a circunstâncias pessoais e familiares. Isso se explica pelo estado materno, ciclo de vida e posição que ocupam na adequação dos benefícios recebidos para garantir e complementar a renda familiar. Esses fatores são importantes para que as mulheres iniciem ou mantenham um trabalho produtivo, que se tornou tão importante quanto a maternidade e o cuidado dos filhos (ABRÃO; MIOTO, 2017).

A inserção feminina no mercado de trabalho incidiu mediante diversos aspectos, dentre eles tem-se: anseio da emancipação financeira; diminuição dos índices de fecundidade; aumento do nível de escolaridade; procura pela satisfação profissional e; devido à necessidade de auxiliar no orçamento familiar (RAMA; MARTINS, 2013)

No entanto, graças à persistência das mulheres e à forma como elas buscaram reconhecimento no setor bancário, as mudanças foram ocorrendo gradativamente devido a mudanças na legislação interna das instituições financeiras que apoiaram a ascensão profissional do trabalho feminino no contexto do setor bancário. Nesse sentido, houve um maior desenvolvimento da ascensão profissional da força de trabalho feminina graças à organização de concursos com a implementação da Lei nº 5.473 de 1968 que decretou a proibição de distinção entre os sexos para o provimento de cargos (RAMA; MARTINS, 2013).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo empregou uma metodologia qualitativa, onde foram consideradas informações de dados secundários em conjunto com os resultados provenientes de entrevistas semiestruturadas. Estas entrevistas foram conduzidas com uma porcentagem de mulheres que estão empregadas no ramo bancário nos municípios de Chapada e Almirante Tamandaré do Sul, localizados no estado do Rio Grande do Sul. O foco principal foi a análise dos desafios que as mulheres enfrentam no setor bancário.

Nesta perspectiva, Gil (1999) menciona que a pesquisa qualitativa é subjetiva ao objeto de estudo, ergue-se sobre a dinâmica e abordagem do problema pesquisado e visa descrever e decodificar de forma interpretativa os componentes de um sistema complexo de significados, sem se preocupar com a mensuração dos fenômenos, pois permeia a compreensão do contexto no qual ocorre o fenômeno.

A pesquisa qualitativa consente por meio de seus métodos analisar as particularidades de cada sociedade visto que “seu foco é a exploração do conjunto de opiniões e representações sociais sobre o tema que pretende investigar” (GOMES, 2009, p.79).

Em relação a natureza da pesquisa é aplicada, com o objetivo exploratório de analisar os desafios na carreira enfrentadas pelas mulheres em diversos bancos de dois municípios da região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul correlacionando com dados quantitativos de quais cargos são ocupados por elas nas instituições financeiras.

De acordo com Gil (2019), as pesquisas exploratórias têm como propósito de proporcionar maior familiaridade com o problema da pesquisa, tornando mais explícito na construção das hipóteses. O planejamento costuma ser flexível, pois interessa considerar os diversos aspectos relativos de fato ou fenômeno estudados.

Em conformidade com a pesquisa caracteriza-se como estudo de caso, onde Gil (2019) que denomina o estudo de caso como uma análise aprofundada sobre objetos que podem ser um indivíduo, uma organização, um grupo ou um fenômeno e que pode ser aplicado nas mais diversas áreas do conhecimento. Sendo assim, o estudo de caso foi desenvolvido com mulheres que trabalham no setor bancário nos municípios de Almirante Tamandaré do Sul e Chapada-RS, possibilitando ampliar informações sobre variáveis a serem estudadas.

Ao longo desta pesquisa estudou-se as seguintes variáveis:

Liderança feminina: nos dias atuais em ambientes organizacionais, ainda é visto desafios para mulheres em cargos de gestão, na medida em que, ao menos no nível do discurso, a sociedade começa a se pautar pela maior importância da subjetividade humana - desejo, inovação, criatividade, "brilho no olho", no processo produtivo, discussões em torno da afirmação de um "estilo feminino de liderança". Na prática, porém, não é fácil para um gestor

seguir um estilo de liderança feminino. Comumente se deparam com preconceitos, estereótipos de gênero e formas de agir e avaliar as organizações (MILTERSTEINER et. al., 2020).

Instituição financeira: conforme o Banco Central do Brasil (2023), os bancos são considerados como a instituição financeira especializada em intermediar o dinheiro entre poupadores e aqueles que precisam de empréstimos, além de custodiar (guardar) esse dinheiro. Ele providencia serviços financeiros para os clientes (saques, empréstimos, investimentos, entre outros).

A população de um estudo pode ser conceituada como um grupo de pessoas com características comuns. Sendo assim, o universo desta pesquisa e o público a ser analisado será de 4 mulheres que trabalham em instituições financeiras tanto em bancos como cooperativas de crédito nos municípios de Almirante Tamandaré do Sul e Chapada pertencentes ao Estado do Rio Grande do Sul, sendo que atualmente trabalham em média de 15 mulheres nas instituições financeiras.

No procedimento de coleta de dados será utilizado dados primários, adjunto as funcionárias das instituições financeiras, através da aplicação da técnica de entrevista estruturada, sendo montada na plataforma do Google questionários e enviado o link via WhatsApp ou e-mail, com a finalidade de analisar dados quantitativos e qualitativos das opiniões das entrevistadas no período do mês setembro de 2023.

De acordo com Gil (2011), a técnica da entrevista semiestruturada, se colacionada com a do questionário, que também é bastante empregada nas ciências sociais, proporcionando benefícios como: auxilia na obtenção de maior número de respostas, oferece maior flexibilidade, pois o entrevistador pode esclarecer o significado das perguntas e adaptar-se mais facilmente às pessoas e às circunstâncias em que se desenvolve a entrevista.

“Na pesquisa de caráter tanto qualitativo quanto quantitativo, existe a necessidade de organizar os dados coletados para que eles possam ser interpretados pelo pesquisador.” (DIEHL E TATIM, 2004, p. 82). Sendo assim, a análise de conteúdo, foi a partir dos dados apresentados e citações das ideias mencionadas pelas entrevistadas coligando com a teoria dos assuntos abordados, com a finalidade de apresentar os desafios e quais as possibilidades de ascensão na carreira bancária feminina.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS RESULTADOS

A pesquisa foi desenvolvida com quatro bancárias que atuam no município de Chapada – RS, buscando conhecer o perfil das colaboradoras e os desafios enfrentados no dia a dia da carreira. Questionado sobre a faixa etária das funcionárias, duas possuem de 26 a 35 anos e outras duas têm de 36 a 45 anos, considerando que são pessoas adultas e com perfil de geração semelhante.

Buscando compreender sobre o nível de formação das entrevistadas, foi elencado o nível de ensino, duas possuem alguma graduação completa, uma possui pós-graduação e outra têm mestrado. Em relação a formação bancária uma já têm a Certificação Profissional ANBIMA CPA-20, duas possuem a CPA-10 para atuação no ramo bancário e a outra está buscando estudar para realizar a CPA-10.

Indagado sobre a experiência de trabalho no setor bancário uma está atuando de 1 a 3 anos, duas já estão na atividade de 3 a 6 anos, e uma possui mais de 10 anos atuando no ramo financeiro em bancos. Acentuando que todas já possuem um conhecimento significativo de como funciona o sistema bancário nas diferentes instituições financeiras.

Foi questionado as entrevistadas sobre quais oportunidades o banco oferece para o desenvolvimento na carreira, obtendo as seguintes respostas:

Entrevistada 1- Banrisul: *Várias, mas todas comissionadas, com carga horária de 8h, atualmente trabalho 6h e não pretendo mudar.*

Entrevistada 2- Sicredi: *Nossa cooperativa oferece uma plataforma com diversos cursos de treinamento para a área de atuação, bem como outros cursos para obter conhecimento e preparação pessoal, temos também um programa específico para a atuação de cada segmento da nossa carreira.*

Entrevistada 3- Banco do Brasil: *Temos uma plataforma online chamada UNIBB, oferecendo cursos nos mais variados temas, bem como certificações em vários setores, ex: nota fiscal, jurídico, administrativo e etc. Também o banco oferece bolsas de estudos para graduação, pós, mestrado e doutorado.*

Entrevistada 4- Sicoob: *Tem cursos online, cursos presenciais, treinamentos, incentivo em valores para realização de provas de certificações, a própria prática em si no dia a dia é um incentivo para o desenvolvimento da própria carreira.*

De acordo com as entrevistadas, as diferentes instituições bancárias oportunizam modos de adquirir conhecimentos em plataformas de aprendizagem, estimulando a aprender constantemente para atuar nas adversidades do dia a dia e até se preparando para assumir cargos de níveis superiores dentro da instituição.

Em relação a igualdade de gênero dentro da instituição bancária, foi questionado: “Os homens e mulheres recebem tratamento equivalente, nas atribuições e avaliações dos resultados desenvolvidos no banco? Se houver diferenciação, por quais motivos você acredita que são?”, obtendo-se:

Entrevistada 1- Banrisul: *Não, pois tem muito machismo, um patriarcado onde as pessoas pensam que somente a opinião de um homem conta ou valida algum pressuposto.*

Entrevistada 2- Sicredi: *Indiferente sendo homem ou mulher, todos somos tratados da mesma forma, sem diferenças.*

Entrevistada 3- Banco do Brasil: *Sim, temos o mesmo tratamento, tanto que nossa forma de avaliação e reconhecimento são iguais para homens e mulheres e qualquer cargo na instituição.*

Entrevistada 4- Sicoob: *Apesar de perceptíveis avanços ainda há obstáculos a serem superados sendo um dos motivos que transparece esse descompasso é o fato dos homens e mulheres não recebem tratamento equivalente nas atribuições e avaliações dos resultados desenvolvidos pelo banco, sendo muitas vezes essa atitude vinda da própria comunidade, ou seja, é um reflexo de fora para dentro. Vivemos em uma comunidade extremamente preconceituosa que utilizam muitas vezes as “brincadeiras” para demonstrar esse preconceito.*

Como apresentado pelas entrevistadas, ainda possui instituição bancária que por atitudes de algumas pessoas, é visível o comportamento de discriminação, enquanto outras já procuram trabalhar de modo igual tanto nos processos de avaliação e reconhecimentos dentro dos cargos.

Na questão sobre o desenvolvimento de carreira do banco, foi indagado como ela avalia as condições de igualdade na concorrência de vagas para alta gerência e quais dificuldades encontradas, no qual responderam:

Entrevistada 1- Banrisul: *Desafiadoras, trabalho em banco regional do Sul do Brasil, provavelmente o Rio Grande do Sul seja um dos estados mais machistas e misóginos do país, aonde o homem vem com credibilidade e a mulher com desdém.*

Entrevistada 2- Sicredi: *Não vejo nenhuma dificuldade ou objeção, é uma escolha pessoal pois alguns tem maior destaque e estão em busca de seus sonhos e são bem reconhecidos.*

Entrevistada 3- Banco do Brasil: *As oportunidades estão para todos, o que difere é a preparação e a disponibilidade de cada pessoa. Acredito que a maior dificuldade é o autodesenvolvimento, pois requer muito estudo e tempo dedicado. Hoje vivemos um tempo de imediatismo, múltiplas funções e um cargo de alta gerência exige muito tempo e mobilidade para estar sempre mudando de cidade, de setor.*

Entrevistada 4- Sicoob: *Acredito que essas condições precisam ser trabalhadas, levando em conta a formação, qualificação e experiência percebe-se que parece não ser suficiente para igualar.*

Nessa questão apresentada, em duas instituições são vistas que possui dificuldades de crescimento por ser um ambiente mais machista, enquanto as outras veem como se é algo que depende da pessoa se dedicar e ir buscar desenvolvimento e conhecimento, além da consciência que para altos cargos e gerência é essencial a mobilidade de mudança de cidade dentro do banco ou cooperativa de crédito, para continuar evoluindo e crescendo em conjunto com a instituição financeira.

Em conjunto com as demais perguntas mencionadas anteriormente, foi perguntado quais desafios você enfrenta diariamente na carreira bancária, no qual elas responderam:

Entrevistada 1- Banrisul: *Machismo sempre, assédio moral e sexual, tanto de superiores quanto de clientes, a falta de oportunidades por mais que o banco divulgue igualdade, atualmente mais de 80% dos gerentes gerais são homens.*

Entrevistada 2- Sicredi: *Os maiores desafios são de mostrar para alguns associados que a mulher tem o mesmo potencial que o homem, pois na nossa agência a maioria são mulheres e que todas nós somos humanas e temos a capacidade de realizar as nossas responsabilidades.*

Entrevistada 3- Banco do Brasil: *Sem dúvida o maior desafio é o acúmulo de funções, hoje o setor bancário vem reduzindo o atendimento presencial, logo reduzindo o quadro funcional, aumentando a comunicação online, porém sem a percepção de que a população em geral não está preparada para um atendimento totalmente online, isso principalmente em cidades do interior onde ainda é muito considerado um atendimento presencial e individual.*

Entrevistada 4- Sicoob: *O bancário tem que lidar diariamente com a falta de tempo, excesso de metas e falta de assistência pessoal porque o gerente tem que voltar a fazer a venda, realizar os processos administrativos que se não for feito acaba acumulando e gerando*

outros problemas. Nesses casos a mente acaba sendo a mais prejudicada quando não se tem domínio das atividades desenvolvidas.

Como mencionado pelas entrevistadas, os desafios enfrentados nas instituições financeiras são adversos, desde a igualdade de gênero assim como situações de mudanças constantes sociais nos atendimentos levando a alteração do modo de trabalhar e relacionamento com o cliente.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em conformidade com os dados analisados da pesquisa com as colaboradoras das instituições financeiras Sicredi, Banrisul, Banco do Brasil e Sicoob atuantes na região dos municípios de Almirante Tamandaré do Sul e Chapada- RS, foi perceptível que ainda na sociedade atual há certa discriminação nos altos cargos de liderança para mulheres, em que está enraizado na cultura organizacional e que aos poucos está havendo alterações.

Desta maneira, acentua-se que muito da cultura organizacional vem de altos cargos gerenciais com as normas empresariais, como pontuado pela ONU- Organização das Nações Unidas (2023), em que:

A igualdade de gênero é um compromisso que deve ser assumido pela alta liderança para que ocorram mudanças estruturais na corporação. Ao defini-la como prioridade estratégica, é necessário desdobrá-la em metas e objetivos de toda a empresa e vinculá-los aos indicadores de gestão. A criação de um ambiente de igualdade de gênero é um compromisso de longo prazo. Portanto, a liderança precisa criar as estruturas institucionais e culturais na organização para que a igualdade de gênero se torne um valor compartilhado por todos e todas, permeando as diversas esferas que interagem na empresa - os processos internos relacionados ao avanço profissional, o relacionamento com a cadeia de suprimentos e a comunidade (ONU, 2023, p. 10).

Em conformidade com o apontamento da ONU (2023), quando a alta gerência se compromete em algumas ações estratégicas organizacionais torna-se mais moldável e aplicável no dia a dia das instituições de trabalho, tal como o reconhecimento e igualdade de gênero independente do cargo e resultado, não havendo discriminação por ser homem ou mulher, mas ser considerada como uma pessoa que está desenvolvendo suas atividades em prol de resultados em âmbito profissional e pessoal.

Nos relatos das entrevistadas foi pontuado os desafios enfrentados na carreira, sendo elencado principalmente a desvantagem da mulher no sentido de precisar mostrar o seu potencial tanto para os clientes de que ela é capaz de realizar uma negociação diferenciada e também com os próprios gestores dentro da instituição financeira, onde muito disso pode ser relacionado a conhecida expressão “teto de vidro” em que coloca a mulher numa situação de que não tem certa visão de reconhecimento igualitário aos colaboradores do sexo masculino.

O fenômeno teto de vidro nas organizações brasileiras, fenômeno que trata de uma representação simbólica de uma barreira transparente e sutil, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres aos postos altos da hierarquia organizacional (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014, p.3)

Como apresentado nas informações relatadas, ainda possuem lugares em que a posição do homem em cargos de liderança está em alta, mas aos poucos as mulheres também estão buscando conquistar esses lugares, com certa dificuldade em busca de mostrar o seu potencial de maneira diferenciada, mas que muitas instituições financeiras estão abrindo as portas e ofertando uma carreira diferenciada, onde dependerá da pessoa ir em busca dos seus objetivos

e sabendo dos requisitos que a vida nos cargos de liderança exige diariamente e influencia diretamente no modo de viver a vida pessoal socialmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude das informações apresentadas sobre os desafios da mulher no setor bancário, tendo em vista que muitos dos cargos de liderança são ocupados pelos homens, gerando desafios para a ascensão feminina em altos cargos em algumas instituições financeiras que possuem uma cultura organizacional tradicionalista. Para a obtenção dos resultados foi desenvolvido uma entrevista semiestruturada com um percentual de mulheres que trabalham no setor bancário nos municípios de Chapada e Almirante Tamandaré do Sul- RS buscando analisar as suas percepções em relação ao tema do estudo.

Neste contexto, é necessário considerar o desenvolvimento das mulheres no local de trabalho e no setor financeiro, bem como a natureza algo sexista dos cargos de liderança, onde as mulheres devem sempre demonstrar um elevado nível de conhecimento e habilidade nas negociações.

Cabe ressaltar que possuem instituições financeiras mencionadas pelas entrevistadas que oportunizam as mulheres as mesmas oportunidades dos homens que depende da postura e do desempenho para conquistar os cargos desejados. Acentua-se a importância de estar preparadas para as possíveis mudanças de cidades dentre outros desafios que os cargos de liderança exigem do colaborador.

Levando em consideração os dados apresentados, obteve como limitação quanto ao método utilizado na pesquisa de ser qualitativo analisando apenas relatos das colaboradoras, onde há possibilidade de ampliação de estudos futuros explorando com o método quantitativo podendo assim ter dados analíticos da percepção das mulheres em larga escala.

Com base nos dados analisados torna-se evidente a necessidade de políticas organizacionais que promovam a igualdade de oportunidades e o reconhecimento do potencial das mulheres no setor bancário, visando a eliminação de barreiras que dificultam sua ascensão profissional. Dessa forma, é fundamental o desenvolvimento de estratégias que valorizem a diversidade e criem ambientes inclusivos, proporcionando condições equitativas para o avanço das mulheres em cargos de liderança tanto em setor bancário assim como em outras áreas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRÃO, K. C. L; MIOTO, R. C. T. Políticas de “conciliação” entre trabalho e responsabilidade familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Revista Textos & Contextos**, v. 16, n. 2, p. 313-327, 2017. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/25697>>. Acesso em: 18 mai. 2023.

AGLIARDI, A. P. **Desenvolvimento de carreiras em agências bancárias através do coaching**: um estudo de caso no Banco ABC. Disponível em: www.admpg.com.br/2016/down.php?id=2186&q=1. Acesso em 20 mai. 2023

BANCO CENTRAL DO BRASIL – BCB. **Composição e segmentos do Sistema Financeiro Nacional**. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/acessoinformacao/legado?url=https:%2F%2Fwww.bcb.gov.br%2Fpre%2Fcomposicao%2Fcomposicao.asp> Acesso em: 07 mai. 2023.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Estudos especiais do Banco Central.** Fintechs de crédito e bancos digitais. Disponível em:

https://www.bcb.gov.br/conteudo/relatorioinflacao/EstudosEspeciais/EE089_Fintechs_de_credito_e_bancos_digitais.pdf Acesso em: 07 mai. 2023.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **O que é banco (instituição financeira).** Disponível em:

<https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/bancoscaixaseconomicas> Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. **O Sistema Financeiro Nacional.** Disponível em: <https://www.gov.br/investidor/pt-br/investir/como-investir/conheca-o-mercado-de-capitais/sistema-financeiro-nacional> Acesso em: 07 mai. 2023.

CANTO, G. **Resumo da estrutura do sistema financeiro nacional para o Banco do Brasil.**

Disponível em: <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/sistema-financeiro-nacional-para-o-banco-do-brasil/> Acesso em: 07 mai. 2023.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. 3 ed. Barueri: Manole, 2014.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra:** inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. Petrópolis: Vozes, 2015.

DALE CARNEGIE. **O que é liderança?** Conceito e definição. (2023). Disponível em:

<https://portaldalecarnegie.com/o-que-e-lideranca-conceito-e-definicao/> Acesso em: 15 abr. 2023.

DIEHL, A. A; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas:** métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FRABASILE, D. **Bancos com mais mulheres na diretoria são mais rentáveis** (2018).

Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/08/bancos-com-mais-mulheres-na-diretoria-sao-mais-rentaveis.html> Acesso em: 01 out. 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. A. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GOMES, R. Análise e Interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2009.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos.** 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

LIMA, L. L. B. A Masculinização da mulher líder no Brasil: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança. 2011. 62 f. **Dissertação** (Mestrado) - Curso de Administração de Empresas, Fgv, [S.L.], 2011. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8633>. Acesso em: 15 abr. 2023.

LOSCHI, M. **ODS 5:** alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17064-ods-5-alcancar-a-igualdade-de-genero-e-empoderar-todas-as-mulheres-emeninas>. Acesso em: 15 abr. 2023.

MARINI, T. F. **Motivação:** os impactos gerados pelos líderes em uma equipe corporativa. Monografia (Especialista em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/52900.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.

MENDOZA, C. B. **Liderança feminina em organizações privadas de Rivera-Urugai:** qual a forma de liderança predominante nas mulheres gestoras?. 2017. Disponível em: <https://dspace.unipampa.edu.br/handle/rii/2086> Acesso em: 15 abr. 2023.

MILTERSTEINER, R. K; OLIVEIRA, F. B; HRYNIEWICZ, L.G; SANT'ANNA, A.S; MOURA, L. **Liderança feminina:** percepções, reflexões e desafios na administração pública. (2020). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176> Acesso em: 30 mai. 2023.

MUSSI, R. Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, Rio de Janeiro, v. 7, n 2, p. 414-430, jul-dez 2019. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/8ac9/f5d8fbd44ab24a31ab2ceaaede3143fdee19.pdf> Acesso em: 29 mai. 2023.

NASCIMENTO, M. A. do. **Gestão feminina:** a liderança feminina nas organizações brasileiras. Ideias e Inovação - Lato Sensu, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 57, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/5608>. Acesso em: 15 abr. 2023.

ONU MULHERES. **Liderança e participação política** (2023). Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/lideranca-e-participacao/> Acesso em: 19 nov. 2023.

ONU- Organização das Nações Unidas. **Princípios de empoderamento das mulheres.** Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf Acesso em: 20 set. 2023.

RAMA, F. L; MARTINS, L. M. **A inserção da mulher no mercado de trabalho:** implicações no setor bancário. Revista Gestão Premium, p. 14-46, 2013. Disponível em: http://facos.edu.br/publicacoes/revistas/gestao_. Acesso em: 22 mai. 2023.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento Organizacional.** 18. ed. [S. L.]: Pearson Universidades, 2020.

ROCHA, M. M. S.; LUZ, C. N. M. **A importância da comunicação nas organizações.** Multidebates, v. 4, n. 3, p. 10-23, 2020.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. **Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão.** Revista Administração em Diálogo, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SIQUEIRA, D. P.; LAZARETTI, B. F. **Representatividade e liderança feminina nas grandes corporações: uma leitura sob a perspectiva dos movimentos sociais.** Juris Poiesis- Qualis B1, v. 20, n. 23, p. 45-67, 2017.

SILVA, C. R. R.; CARVALHO, P. M.; SILVA, E. L. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 25, p. 1-12, 2017.

SOUZA, D. J. G. **Como diferenciar um líder de um chefe.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão Comercial) – Faculdade de Tecnologia de Assis, São Paulo/SP, 2020. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/4703>. Acesso em: 15 abr. 2023.

VIEGAS, A. F. C. B. A mulher bancária: doenças ocupacionais, profissão e família. **Revista Conversas & Controvérsias**, v. 1, n. 1, p. 4-18, 2010. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/conversasecontro> Acesso em: 20 mai. 2023.