

## FATORES QUE MOTIVAM AS PESSOAS A PROCURAREM TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO, ASSIM COMO OS MOTIVOS PARA SE MANTEREM OU DESISTIREM DE TRABALHAR NELE

Rafael Andrade Yamashita ([rafaelyamashita@outlook.com](mailto:rafaelyamashita@outlook.com))<sup>1</sup>

### RESUMO

Este estudo teve o objetivo de entender quais são os reais motivos que fazem do setor bancário ainda tão interessante aos profissionais, assim como suas razões para permanecerem ou abandonarem essa profissão. Dentre os autores pesquisados para a constituição conceitual deste trabalho, destacam-se, Cerqueira (2015), Chiavenato (2006), Metzner (2007), Porto (2012), Sznelwar (2011). A metodologia utilizada foi a pesquisa exploratória e descritiva, tendo como coleta de dados o levantamento bibliográfico e a pesquisa de campo. As conclusões mais relevantes são que mesmo conhecedores das dificuldades e riscos que poderão enfrentar, esses profissionais são dotados de um interesse e vontade de ingresso, alheios às dificuldades relatadas por amigos e parentes, motivados em sua maioria pela remuneração e estabilidade. Em geral não são profissionais leais, sem intenções de permanência por uma vida inteira na mesma instituição. Exigem valorização e reconhecimento do trabalho executado, não sendo propensos a aceitação de abusos de poder e assédio moral comumente observado no passado. Ainda assim, esses trabalhadores indicariam e recomendariam a seus amigos e parentes a tentarem uma colocação de emprego no setor bancário.

**PALAVRAS-CHAVE:** Emprego. Bancário. Satisfação. Dificuldades.

### ABSTRACT

*This study aimed to understand the real reasons that make the banking sector as attractive as it is for professionals as well as their reasons for remaining on it, or leaving their professional activities. Among the studied authors for the conceptual constitution of this work, we highlight, Cerqueira (2015), Chiavenato (2006), Metzner (2007), Porto (2012), Sznelwar (2011). The methodology used was exploratory and descriptive research, having as data collection the bibliographic survey and the field research. As conclusions are that even knowing the difficulties and risks that may face, these professionals are endowed with an interest and willingness to join, problems reported by friends and relatives, motivated in wages and stability. In general they are not loyal professionals, with no intention of stay for a lifetime in the same institution. They demand recognition of the work performed, not being prone to acceptance of abuses of power and harassment commonly observed in the past. Nevertheless, these workers would indicate and would recommend to their friends and relatives to try to place a job in the sector banking.*

**Key words:** Employment. Banking clerk. Satisfaction. Difficulties.

---

<sup>1</sup> Graduado no curso de Administração pela Faculdade de Talentos Humanos - FACTHUS. Pós-graduado em MBA Executivo Empresarial em Gestão Bancária e Finanças Corporativas na Escola Superior Aberta do Brasil – ESAB.

## **INTRODUÇÃO**

Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente, ter um bom emprego exige muito além de boas recomendações, como era feito no passado, tampouco de qualificação educacional e profissional. Fatores como disponibilidade, comportamento social e outros quesitos subjetivos já fazem parte das análises de escolha de um profissional. E, conforme aponta estudo do Ministério do Planejamento, divulgado no portal do Jornal do Senado na edição nº109, do Especial Cidadania, uma das grandes preocupações do brasileiro ao buscar uma colocação no mercado é a estabilidade no emprego.

Paralelo a isso, Camargo (2009) afirma que em meados da década de 60 até final da década de 70, o setor bancário brasileiro registrou expressivo crescimento, impulsionado pela abertura financeira e captação de recursos a nível mundial. Já um estudo do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos), divulgado em março de 2015, aponta uma certa apreensão quanto ao cenário externo desfavorável, juntamente com outras questões internas, que poderia resultar na desaceleração do crescimento econômico. No entanto, alheio ao fraco desempenho da economia internacional, aumento constante na taxa básica de juros, acompanhados pela elevação dos índices de inflação, o setor bancário se mostra resistente e plenamente saudável.

Enxergando esse cenário como uma oportunidade, um número cada vez mais crescente de trabalhadores acaba optando por ingressar na carreira bancária. Apesar dos conhecidos riscos e dificuldades a serem enfrentados, esses trabalhadores ainda se encantam com a oportunidade de trabalharem em um setor que ainda sustenta um grande poder de atração, a ponto de submeterem milhares de pessoas todos os anos a exaustivos processos de seleção de pessoas, internas ou externas, ou de dedicação aos estudos direcionados a aprovação em concursos, no caso de bancos públicos.

Doenças laborais, ações na justiça e riscos a integridade física e moral, comumente noticiados nos diversos meios de comunicação, não possuem grande peso no momento da escolha desses candidatos. Seja a remuneração, estabilidade no emprego, carga horária, ambiência, ou mesmo por simples oportunidade, torna-se curioso entender os motivos pelos quais essas pessoas

abnegam boas oportunidades de trabalho e carreira em detrimento ao ingresso no setor bancário.

Além da pesquisa bibliográfica, esse trabalho conta com uma pesquisa de campo, em que foi considerado um universo de participantes de trabalhadores que exercem ou exerceram atividade em bancos públicos e privados. A pesquisa foi aplicada dentro do município de Uberaba, no estado de Minas Gerais, cujo resultado, portanto, representa estatísticas prováveis da realidade dessa região, servindo apenas de referencial para subsidiar e tentar provar os estudos bibliográficos estudados e citados nesse trabalho.

O objetivo central foi entender quais são os reais motivos que fazem do setor bancário ainda tão interessante aos profissionais, assim como suas razões para permanecerem ou abandonarem essa profissão. Paralelo a esse estudo, foi possível também verificar os motivos de insatisfação e preocupação dos atuais trabalhadores quanto a seu futuro profissional, consolidação ou abandono da carreira, possibilidade de mudanças para outros setores profissionais, e quais as principais dificuldades físicas e psíquicas enfrentadas no dia a dia pelos trabalhadores desse mercado de trabalho.

O tema da pesquisa foi escolhido tendo visto que ingressar na carreira bancária sempre levanta muitas dúvidas sobre o que se espera e a realidade do dia a dia dessa profissão. O tema está presente nas discussões em reuniões de amigos, familiares e nichos profissionais. Sempre cercada de mitos e teorias nem sempre comprovadas, a percepção do que é certo ou errado, escolher esse caminho sempre abre um paradoxo entre os que defendem, os que são indiferentes e os que rejeitam totalmente a ideia.

Ao final, era esperado conseguir compreender e proporcionar uma visão mais abrangente de tudo que envolve e influencia o estado psíquico e comportamental dos bancários. Identificar a origem de angústias e tristezas assim como das ambições e recompensas obtidas por esses trabalhadores. Ao expor os resultados desse trabalho ao público em geral pela publicação do artigo, é esperado gerar uma contribuição na formação de opinião àqueles que experimentem a incerteza da escolha como profissional bancário.

Como metodologia de trabalho foi escolhida a pesquisa bibliográfica e de campo. O instrumento de pesquisa de campo, para coleta de informações quantitativas, foi o questionário, com perguntas de múltipla escolha, sem obrigatoriedade de identificação do entrevistado, por questões de privacidade. Nesse trabalho foi utilizado o formato tradicional de aplicação do questionário, com entrega das pesquisas impressas, e algumas enviadas por e-mail, sendo possível coletar 22 questionários respondidos dentro do prazo, representando 34% do total de arquivos solicitados. O modelo do questionário aplicado está disponível em item próprio da lista de anexos.

Para desenvolver o estudo teórico dos assuntos abordados nesse trabalho, foram realizadas pesquisas, estudos e revisão bibliográfica, cujas fontes se diversificaram entre livros, periódicos e anuários impressos e digitais, publicados por editoras e outras instituições de procedência referenciada. Conforme explica Macedo (1994), um trabalho de monografia se resume em um estudo científico que aborda um único assunto ou problema, aprofundando nas teorias e conceitos a respeito de todas suas características.

## **DESENVOLVIMENTO**

Analisando o retrato quantitativo do mercado de trabalho na rede bancária, observa-se que houve uma evolução de forma bem acentuada principalmente nos últimos 15 anos. Estudos apontam grandes mudanças principalmente a partir da década de 90, como a entrada de instituições financeiras estrangeiras, a internacionalização dos bancos brasileiros, o Plano Real que trouxe uma estabilização do quadro econômico, o fim das altas taxas de inflação, o desenvolvimento da tecnologia da informação, e alterações na gestão das estratégias institucionais (METZNER, 2015).

Contudo, mesmo o setor bancário sendo um dos mais rentáveis do país, ele não garante a manutenção das estatísticas de crescimento da empregabilidade. Diversos são os fatores que colaboram para esses números, e os principais que se pode notar é a inegável presença da tecnologia e informatização dos processos, otimizando tarefas e gerando maior volume de trabalho entregue a menor custo, e também a indiscutível mudança

comportamental dos novos trabalhadores no mercado do setor bancário. Muito mais voláteis e menos leais que seus pais ou avós, as necessidades não são somente supridas com salários e comissões.

No mundo da otimização dos processos que vivem os trabalhadores, todos terão que produzir mais e vender mais, não bastando apenas atender e tratar das demandas bancárias tradicionais, mas também a habilidade em vender e negociar (SZNELWAR, 2011, p.50). Não obstante, assim como se observa em todos os setores de trabalho, seja comércio, indústria ou serviços, a tecnologia trouxe a inovação e otimização dos processos, amedrontando também os ocupantes dos postos de trabalho. A tecnologia que está a serviço do homem, é boa. A que aprisiona, fere, controla e amedronta o homem é ruim. (PORTO, BARTHOLO, 2006, p.111).

Isso gerou demanda por mão de obra especializada, cuja qualificação é cada vez mais exigida. A categoria bancária distingue-se de outras categorias profissionais no Brasil, por ser altamente escolarizada. Segundo Segnini (1999, p.196-197), se observa efetivamente que cresce o número de bancários com terceiro grau, e decresce porcentagem de bancários com apenas o primeiro ou segundo graus. Essa constatação possibilita afirmar que já é requerido um novo e mais elevado patamar de qualificação entre os bancários. Essa afirmação levanta a discussão sobre o grau de competitividade incentivada pelas empresas, com único intuito de filtrar os profissionais mais dedicados e preparados para os desafios e pressões do dia a dia.

Essas questões estão diretamente ligadas aos fatores motivacionais para entrada e permanência em carreira bancária contemporânea, e a de 20 anos atrás. Nossos pais e avós quase sempre se percebiam como parte da empresa que trabalhavam, dedicando seu tempo e lealdade, mesmo que não houvesse qualquer tipo de expectativa de crescimento ou melhoria salarial. O perfil dos trabalhadores atuais tende para um comportamento mais exigente e volátil com relação aos significados atribuídos por ele a esse vínculo com a empresa. Segundo Bastos e Gondim (2010, p.262), na construção de significados do trabalho são expressos valores como reconhecimento profissional, possibilidades

de crescimento profissional, oportunidades de realizar o que lhe dá prazer, e um ambiente de trabalho que considere digno.

Com o passar do tempo, a lealdade ao atual emprego foi se tornando superficial. Grande parte dos trabalhadores formais ou informais representam pessoas da chamada geração Y, nascidas entre os anos de 1978 e 2000, que tem por característica, entre outras, serem alheios ao tradicionalismo organizacional. Essa nova geração não tem o costume de folhear livros, nem mesmo em bibliotecas, pois necessitam de velocidade da informação, advinda da internet (COSTA, 2011). Esses novos trabalhadores questionam inclusive se os valores da organização condizem com seus valores pessoais. São questionadores, principalmente no que diz respeito a suas carreiras profissionais, e não se veem dispostos, ao contrário de seus pais, a passarem os próximos 30 anos na mesma empresa.

E essas fortes transformações acabam culminando para um quadro de destruição física e mental de seus empregados. A manutenção desse novo modelo de gestão acabou produzindo graves desarranjos sociais, cujo preço do grande acúmulo de riquezas é pago pela força de trabalho bancária (CERQUEIRA, 2015, p.11). Isso reflete diretamente na qualidade de vida dos bancários, que trabalham imersos em um ambiente de alta competição e de necessidade de entregar crescentes resultados de alta produtividade.

A concorrência interna, em vez de ser uma motivação saudável, se apresenta competitiva no setor bancário. Termos difundidos em gestão de pessoas como sinergia, ajuda mútua, sugerir melhorias, é algo estranho no universo do trabalho bancário. A busca por cooperação no trabalho, dá lugar à competição. O colega se torna um concorrente (SZNELWAR, 2011, p.51). O autor afirma ainda que, muitas vezes, quando o esforço empregado em certas atividades não é mensurado, ele acaba aparecendo em forma de doenças, de rotatividade e por expressões menos visíveis de insatisfação. Talvez não o maior, mas certamente o pior tipo de desgaste que o trabalhador bancário está sujeito é o assédio moral, que destrói silenciosamente a alegria e motivação para o trabalho. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações opressoras e humilhantes, pelo seu superior que usa do poder que lhe

foi atribuído dentro da hierarquia da organização, para a degradação de seu subordinado (SANTANA; SANTOS, 2012).

Segundo Chaves (2005, p.166), o envolvimento do bancário com os compromissos e premiações, conjugado às exigências de execução das inúmeras tarefas, aliado à presença de equipamentos informatizados e conectados a bases de resultados em tempo real, inseridos em uma rotina de esforço repetitivo, elevam os casos de desenvolvimento de doenças laborais, como a LER (Lesão por esforço repetitivo), também chamada de DORT (Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho). Entre os bancários, a incidência de LER/DORT é maior devido ao modelo de organização do trabalho, a forma como são distribuídas as tarefas.

Pesquisas mostram que no Brasil as empresas gastam cerca de R\$12,5 bilhões todos os anos, apenas com os acidentes de trabalho e doenças profissionais que poderiam ser prevenidas ou evitadas (RUA; MACEDO; SELEME; CERQUEIRA, 2010, p.65). Não raro se observa um aumento nos cuidados com a qualidade no trabalho e a preocupação com o bem-estar dos funcionários. Sejam motivados pela necessidade de aumento de produtividade e comprometimento, ou pelo receio de serem alvos de ações trabalhistas e pressões dos sindicatos, o que elevaria consideravelmente seus passivos trabalhistas, os bancos, assim como as demais empresas responsáveis, tem procurado oferecer melhores condições de trabalho e assistência a seu quadro de funcionários.

No desenvolvimento da pesquisa de campo desse trabalho, foram elaboradas perguntas objetivas por meio de questionários direcionados para captação de depoimentos de pessoas imersas no mercado de trabalho bancário. Com os resultados obtidos e organizados, foi empregado o cálculo de média simples para cada item pesquisado. Os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas e posteriormente formatadas em gráficos e tabelas para melhor compreensão dos resultados.

A seguir são apresentadas detalhadamente a descrição de cada um dos itens avaliados, segundo a opinião e percepção dos entrevistados, separados em duas categorias para facilitar e organizar o entendimento.

## QUESTÕES DE LEVANTAMENTO QUANTITATIVO

A metodologia de pesquisa quantitativa é útil pois com ela é possível relacionar aspectos mensuráveis, com representatividade numérica, concentrada na objetividade do tema proposto, analisando os dados numéricos através de procedimentos estatísticos (GERHARDT, SILVEIRA, 2009, p.34).

Através da pesquisa de dados quantitativos gerais, cujos resultados são apresentados nos gráficos de 1 a 4, comprovou-se o alto nível de escolaridade da média dos entrevistados representantes da categoria bancária. A maioria dos entrevistados que responderam ao questionário estão na faixa etária entre 20 até 40 anos, e também a maioria são mulheres.

Quanto a remuneração, o estudo apontou que, em média, os trabalhadores do setor bancário possuem renda de R\$3.800,00, o que equivale a aproximadamente 4,8 salários mínimos vigentes em 2015. Conforme dado divulgado pelo IBGE em 2015, a média salarial paga pelas empresas e outras organizações ativas, em termos absolutos nesse ano foi de R\$2.149,00 por mês, o que equivale a 2,72 salários mínimos.

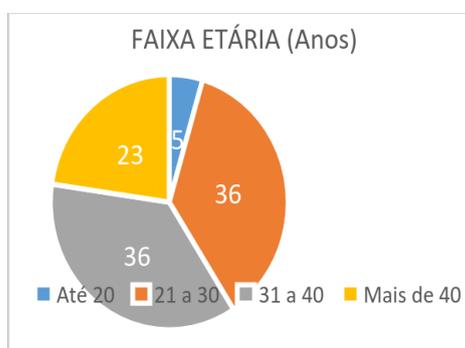


Gráfico 1: Faixa etária  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

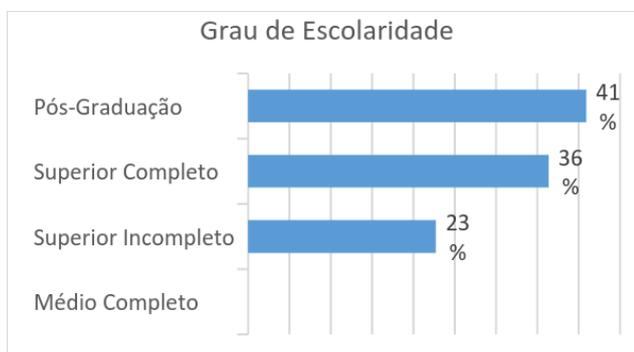


Gráfico 2: Grau de escolaridade  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

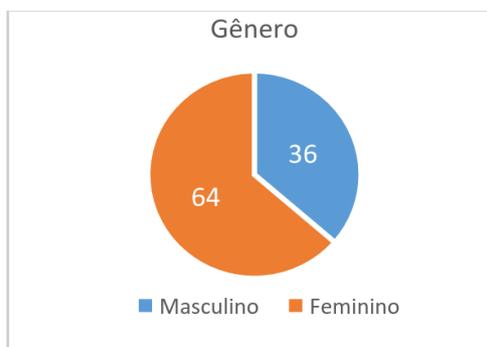


Gráfico 3: Gênero  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

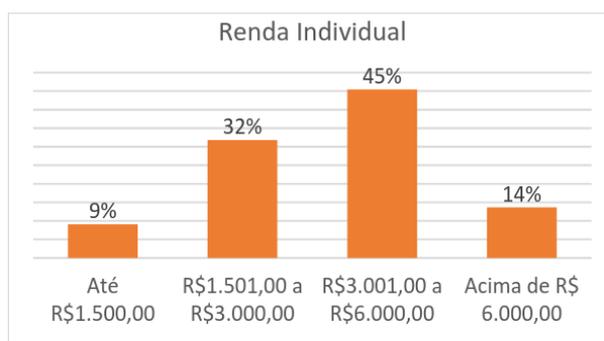


Gráfico 4: Faixa de renda individual  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

## QUESTÕES OBJETIVAS E ESPECÍFICAS PARA O TEMA PROPOSTO

A segunda parte do questionário foi composta por perguntas com a intenção de extrair dos profissionais bancários sua atual percepção das motivações, expectativas e frustrações que se tornam inerentes a atividade profissional que desenvolvem. Cavalcante (2016) considera que a motivação pode ter origem consciente ou inconsciente, com uma base absoluta, racional, mas também pode ser fútil ou emocional, como vaidade ou luxo.

Quanto aos motivos que levaram aquele profissional a escolher a carreira bancária, não há uma unanimidade quanto aos aspectos vivenciais e experiências pessoais que conduzem o sujeito a tomar essa decisão (Tabela 1).

<b>Qual fator o motivou a ingressar na carreira bancária?</b>	<b>%</b>
Oportunidade (convite)	36
Salário (Comissões, PLR, vales etc)	9
Ambiência (Conforto, carga horária, vestuário etc)	5
Estabilidade (Bancos estatais)	32
Influência da família	18

Tabela 1: Fatores motivacionais de ingresso  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Obviamente que a segurança e estabilidade no emprego por si só, já seriam bons atrativos, mas como são garantidos apenas ao setor público, observou-se que outros fatores como a remuneração geral, não somente salário, e o surgimento de uma oportunidade, também foram critérios considerados por vários entrevistados.

A tabela 2 se refere ao tempo médio que os entrevistados tinham de ingresso no banco, mesmo que tenham mudado de instituição. Com isso foi possível conhecer a volatilidade e rotatividade dos postos de trabalho desse setor, medida pelo grau de satisfação e/ou conformismo desses trabalhadores com o emprego.

<b>Há quanto tempo você trabalha(ou) no setor bancário?</b>	<b>%</b>
Menos de 1 ano	9,1
De 1 a 3 anos	27,3
De 3 a 6 anos	36,4
Mais de 6 anos	27,3

Tabela 2: Tempo de trabalho no ramo profissional bancário  
 Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Chama a atenção o fato de que grande parte estão trabalhando a aproximadamente 3 anos, ou seja, possuem bom grau de experiência nesse mercado, e outra boa parte deles trabalharem a mais tempo, acima de 6 anos, demonstrando uma tendência a construírem uma carreira duradoura, ou ao receio de mudarem de ramo profissional que, pela acomodação, adquiriram a percepção que estão em sua zona de conforto. Zona de conforto, como explica Marrin (2013, p.96), é um estado no qual um indivíduo se sente seguro, tranquilo. Uma condição mental que pode ser qualificada como sinônimo de confortável.

Outra questão definida como importante à pesquisa comportamental do trabalhador, foi sobre a exploração de outros mercados de trabalho, paralelamente ao desempenho da atividade bancária. Quase todos os entrevistados declararam não desempenhar outra atividade além do expediente bancário, podendo transparecer satisfação com o salário e emprego, ou indisponibilidade de tempo ou disposição para tal esforço dobrado. Contudo, também houveram os que responderam que desempenham outra atividade profissional, concomitante ao trabalho no banco. Esses, em proporção bem menor, acabam dividindo suas horas diárias de disponibilidade ao trabalho entre o banco e seus outros compromissos, para suprirem necessidades financeiras, sociais ou manutenção dos negócios, no caso de empreendedores ou sucessores de empresas familiares.

A tabela 3, traz informações coletadas acerca dos principais itens motivacionais que conduzem o novo trabalhador a permanecer trabalhando no setor bancário. Enquanto a principal motivação dos ingressantes nesse ramo profissional é a busca pela estabilidade do vínculo de trabalho entre aqueles que são concursados, e por um convite ou convocação recebida por aqueles do setor

privado, a pesquisa mostra que a maioria tem como fator motivacional de permanência no trabalho, não exclusivamente o salário, mas vários outros fatores que agregam suas rotinas diárias.

<b>Qual desses fatores mais o motiva a permanecer nesse ramo de trabalho:</b>	<b>%</b>
Salário (entre benefícios e comissões)	22,7
Carga horária (6 horas em geral)	4,55
Desafios profissionais	13,64
Satisfação pelo trabalho	4,55
Possibilidade de carreira	54,55

Tabela 3: Fatores motivacionais de permanência no emprego  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Essa divisão percentual dentro do grupo de amostra demonstra um cenário já estudado anteriormente, em que o salário não é fator único de decisão de permanência no emprego. O salário se apresenta, para os empregados, o item preponderante para buscarem um trabalho. No entanto, uma vez empregados, outros fatores passam a se tornar mais importantes, como a realização pessoal (D'SOUZA, 1996, p.99). De modo geral, assim que o recebimento pelo esforço do trabalho se torna rotineiro e constante, outras necessidades pessoais passam a exercer maior influência em suas decisões profissionais.

Conforme explica o Chiavenato (2006, p.278), após supridas as necessidades de um certo nível, imediatamente o ser humano irá buscar o próximo. E a necessidade de reconhecimento e promoções, envolve fatores como a auto apreciação, o status, o prestígio e a consideração. Isso gera no trabalhador um sentimento de autoconfiança, poder, de valor e de utilidade. Empresas que investem em formação acadêmica, incentivam o estudo de língua estrangeira ou mesmo que sustentem programas de premiação e bonificação familiar, conseguem uma percepção mais positiva das relações de trabalho, com consequente aumento do comprometimento, dedicação e resultados.

Outro resultado interessante do questionário foi com relação à importância dada pelo empregado quanto a busca por uma formação acadêmica em nível superior. Como demonstrado na tabela 4, a maioria dos entrevistados declararam que, dentre outros motivos, buscaram uma graduação pois através dela conseguiram um melhor posicionamento de carreira dentro das empresas que trabalham.

A empregabilidade vem sendo diretamente associada à questão da qualificação profissional (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005). Esse fator contribui para elevar e colocar em destaque a média de escolaridade e especialização dessa categoria.

<b>Sua formação acadêmica (graduação, pós etc), te ajudou de alguma forma em sua carreira bancária?</b>	<b>%</b>
Sim, pois ajudou a conquistar cargos melhores	45
Sim, pois ajudou a me manter no meu cargo (emprego)	9
Não, mas tenho expectativas positivas com isso	5
Não, nunca fez diferença	41
Não sou formado (a) em curso superior	0

Tabela 4: Influência da formação acadêmica na carreira bancária  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

De olho nessa tendência de hábitos de seus funcionários, vários bancos e empresas do setor financeiro apostam no incentivo a graduação de seus funcionários, através de subsídios para custear parcial ou totalmente as mensalidades dos cursos escolhidos, focando na elevação do nível escolar de seus colaboradores.

Como reforça Ribeiro (1999), além de fatores psicológicos, há no trabalho bancário aspectos físicos penalizadores. O desnivelamento entre o aumento no volume de negócios e atendimentos e a quantidade de funcionários, acarreta em grande sobrecarga de serviços administrativos e negociais, extensa carga horária muitas vezes sem remuneração, além das pressões pelo cumprimento de metas de negócios e vendas de produtos, gerando medo e ansiedade entre os bancários, como visto na tabela 5.

<b>Quais os maiores desafios em se trabalhar no setor bancário</b>	<b>%</b>
Preocupação com assaltos e sequestros	4
Pressão por metas abusivas	44
Assédio Moral (ameaças de qualquer natureza)	8
Incerteza de mercado (Instabilidade)	24
Cientes agressivos	16
Receio por doenças laborais (depressão, LER, etc.)	4

Tabela 5: Dificuldades do trabalho bancário  
 Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Dentre todos os itens selecionados como mais relevantes no dia a dia do bancário, a pressão por metas abusivas foi a mais lembrada e reclamada pelos entrevistados. Independente do porte do banco, ou do setor de atuação, tampouco do tempo dedicado a empresa, parece ser uma regra geral, que a cobrança patronal, em qualquer nível de poder ou comando, pelo cumprimento de metas por vezes superestimadas, otimização e economia de recursos, dentro do menor prazo possível e com equipes cada vez mais enxutas, é a responsável pela insatisfação de grande parte do quadro de funcionários.

Além disso, são potenciais candidatos a sofrerem assaltos, inclusive envolvendo suas famílias, não tem a garantia que no dia seguinte estarão empregados, no caso do setor privado que apresenta acentuado percentual de demissões, e pela grande volatilidade do setor, acabam desenvolvendo patologias físicas e psicológicas, levando a quadros críticos de saúde.

A pesquisa também tenta demonstrar, através dos resultados da tabela 6, estatisticamente qual a postura desses bancários quanto a sua iniciativa de incentivar ou não seus amigos e parentes próximos a ingressarem na atividade profissional de bancos, a partir de suas percepções e experiências.

<b>Se algum amigo ou parente desejasse ingressar na carreira bancária, você:</b>	<b>%</b>
Apoiaria plenamente	68

Apoiaria, desde que por meio de concurso público (bancos públicos)	14
Recomendaria cautela, desde que não houvesse outra opção	18
Não recomendaria de jeito algum	0

Tabela 6: Incentivo a familiares e amigos a ingressarem no setor bancário  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Seu poder de influência é explicado por Cruz (2011), que descreve os formadores de opinião com pessoas que comunicam juízos sobre o temas, fatos e valores a um grupo de pessoas. Pelo resultado da pesquisa nesse item, os itens positivos da rotina de trabalho de um bancário, tiveram mais peso que os fatores negativos, na construção da percepção desses profissionais. Nenhum deles rejeita totalmente a profissão que escolheram, e de algum modo indicariam o ingresso no setor a amigos e parentes.

Dentro desse contexto, a pesquisa também trouxe um comparativo entre as percepções acerca do mercado de trabalho dos bancos públicos, em comparação com os bancos privados, como visto na tabela 7. Levando-se em consideração as existentes diferenças estruturais entre o setor público e privado no Brasil, como forma de seleção, admissão e demissão, progressão de carreira entre outros, é possível supor que o significado de trabalho seja diferente para ambos (GOUVEA; KUBO; MANTOVANI, 2011).

<b>Sobre o emprego em Bancos Públicos x Bancos Privados, quanto ao ponto de equilíbrio entre as <u>condições de trabalho e remuneração</u>, você:</b>	<b>%</b>
Além da estabilidade o emprego, não vê nenhuma diferença	36
São muito diferentes, sendo melhor no Banco Público	27
São muito diferentes, sendo melhor no Banco Privado	23
Não tem opinião formada a respeito	14

Tabela 7: Percepção acerca do trabalho em bancos públicos e privados  
Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Nota-se que a maioria dos entrevistados não percebem diferenciação relevante entre os dois setores, a não ser pela estabilidade no emprego oferecida pelo setor público. Essa percepção reforça o argumento que todos os demais fatores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho bancário são constantes e recorrentes seja no setor público, seja no privado. Os bancários compartilham basicamente das mesmas experiências profissionais, mesmo que não na mesma intensidade, mas com grau de vivências e necessidades de adaptação semelhantes.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após levantadas as diversas teorias aqui demonstradas e justificadas, ilustradas pela pesquisa de campo que demonstram um cenário muito semelhante ao defendido pelos escritores pesquisados, e com base no objetivo de entender quais são os reais motivos que fazem do setor bancário ainda tão interessante aos profissionais, assim como suas razões para permanecerem ou abandonarem essa profissão, foi possível compreender de uma forma um pouco mais aprofundada os vários aspectos que norteiam o trabalho dos profissionais do setor bancário.

Dado importante nesse aspecto é que a maioria desses desligamentos, nos últimos anos, foram motivados pelo interesse do empregado, e não mais pelo empregador. Essa mudança de comportamento revela a formação de uma nova mentalidade profissional, com trabalhadores menos tolerantes a pressões e injustiças, com relações de trabalho mais superficiais, e com maior crença em suas capacidades profissionais a serem oferecidas ao mercado, mesmo que em outro setor da economia.

O interesse no ingresso no emprego público, por meio de concursos, ainda norteia as intenções de grande parte dos bancários, que mesmo empregados no setor privado, buscam adquirir competências que lhes credenciem a ingressar na carreira pública, tendo como principal foco a estabilidade da manutenção do emprego.

O profissional de décadas atrás, ingressava no setor bancário pois isso lhe conferia um status social mais elevado. Os trabalhadores de hoje se mostram

igualmente dedicados, competentes e com elevada formação acadêmica, mas com uma relação mais superficial, no que se refere a lealdade e disponibilidade. Menos resistentes às dificuldades e problemas do trabalho, eles se manterão nas empresas até o momento que seus interesses globais, estiverem sendo atendidos. Comprovado pela teoria, as necessidades de realização humana não podem ser supridas com um único item.

É maior a frequência de pedidos de afastamento por doenças laborais, físicas e psicológicas que levam os bancários a sensações de dores e tristeza profunda, compartilhada por bom percentual do total efetivo de trabalhadores.

Dentre os principais motivos de insatisfação com o trabalho, estão as pressões excessivas pelo cumprimento de metas, o assédio moral muitas vezes ocultado, e o medo do desemprego que, em verdade, está diretamente relacionado com os outros fatores. O resultado dessa monetização do tempo, ou seja, o trabalhador estar sempre disposto ou obrigado a vender seu tempo, converge no aparecimento de doenças e distúrbios, sejam leves como simples dores de cabeça ou nas vistas, podendo chegar até mesmo a casos clínicos agudos de enfermidades como depressão, síndromes do pânico, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), dentre outros.

Em resumo, podemos afirmar que, entre os entrevistados, a maioria decidiu ingressar no serviço bancário após receberem um convite ou proposta de mudança de emprego. Alimenta essa estatística aqueles que ingressaram através de concurso público, pois demonstram uma paridade entre o desejo de trabalhar no banco, desde que vinculado a estabilidade do emprego. Já para sua permanência, o principal fator motivacional passa a ser o salário, associado às possibilidades de carreira e reconhecimento.

E todos esses demonstrativos, dados, pesquisas e depoimentos foram úteis na construção de uma identidade predominante do profissional bancário. Ficou claro se tratar de trabalhadores que enfrentam dificuldades diárias, imersos em um setor da economia que ainda exprimi grande atração aos novos profissionais que desejam ingressar, mas que, apesar dessas dificuldades, se dotam de muito orgulho e satisfação pelo trabalho que exercem, resultados que servem de consulta e subsídio para tomadas de decisão em decisões de adesão

e manutenção do emprego, além de poder despertar interesse na comunidade acadêmica para aprofundamento nas pesquisas, principalmente no âmbito de recursos humanos e psicologia. O objetivo do trabalho foi atingido, pois foi possível compreender o perfil do trabalhador desse setor profissional, seus limites, dificuldades e intenções a que se propõe.

## REFERÊNCIAS

BALASSIANO, M., SEABRA, A. A., LEMOS, A. H. **Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?**, v.9, n.4. Curitiba, PR, 2005. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552005000400003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000400003) >. Acesso em: 15 de agosto de 2016.

BASTOS, A. V. B., GONDIM, S. M. G. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. 1ed. Porto Alegre: Ed Artmed, 2010.

CAMARGO, P. O. **A evolução recente do setor bancário no Brasil**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 322 p. Disponível em: < <http://static.scielo.org/scielobooks/hn9cv/pdf/camargo-9788579830396.pdf> >. Acesso em: 20 de dezembro de 2015.

CAVALCANTE, N. **O Emprego dos Sonhos - Melhores atitudes, melhores resultados na procura de emprego...** 1ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

CERQUEIRA, V. da S. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 1ed. São Paulo: Ed LTr. 2015.

CHAVES, L. A. **Trabalho, tecnologia e ação sindical: a condição bancária no panorama da acumulação flexível**. 1ed. São Paulo: Annablume, 2005.

CHIAVENATO, I. **Administração Geral e Pública**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

COSTA, S. G. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Elsevier, 2011.

CRUZ, M. **A mídia e os formadores de opinião no processo democrático**. 2011. Disponível em: <  
[revistas.pucsp.br/index.php/pontoevirgula/article/download/13918/10242](http://revistas.pucsp.br/index.php/pontoevirgula/article/download/13918/10242) >.  
Acesso em: 15 de agosto de 2016.

D'SOUZA, A. A. **Liderar – Estratégias para uma liderança efetiva 2**. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Boletim de Conjuntura**. N.2, 2015. Disponível em:  
<<http://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2015/boletimConjuntura002.pdf>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2016.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2009.

GOUVEA, M.A.; KUBO, S.H; MANTOVANI, D.M.N. Significado do trabalho nos setores público e privado. **Revista de Ciências Humanas – UFSC**, Florianópolis, v.45, n.2, p.305-330, 2011. Disponível em:  
<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/2178-4582.2011v45n2p305>>. Acesso em: 21 de agosto de 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, **Pesquisa mensal de empregos**. Disponível em: <  
[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/fa](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fa)

sciculo\_indicadores\_ibge/2015/pme\_201506pubCompleta.pdf> Acesso em: 05 de janeiro de 2016.

MACEDO, N. D. **Iniciação à pesquisa bibliográfica: guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa.** 2ª Ed. São Paulo: Edições Loyola, 1994.

MARRIN, J. **Liderança para leigos.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2013.

METZNER, T. D.; MATIAS, A. B. **O setor bancário brasileiro desde 1990 A 2010.** 1 ed. São Paulo: Manole, 2015.

MIGUEL, P. A. C. **Metodologia de pesquisa para engenharia de produção e gestão de operações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

PORTO, M. F.; BARTHOLO, R., **Sentido do Trabalho Humano: Miguel de Simoni, presença inspiração.** 1ed. Rio de Janeiro: Ed. E-papers serviços editoriais, 2012.

RIBEIRO, H. P. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

RUA, M. P.A; MACEDO, R. B.; SELEME, V. B.; CERQUEIRA, M. L. W.

**Transtornos traumáticos cumulativos em bancários.** 8ª ed. Revista Brasileira, 2010. Disponível em: <

[http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/revista\\_brasileira\\_volume\\_8\\_n%C2%B0\\_2\\_-\\_dez\\_2010\\_121220131014157055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_volume_8_n%C2%B0_2_-_dez_2010_121220131014157055475.pdf) >. Acesso em: 23 de janeiro de 2016.

SANTANA, S. S.; SANTOS, S. O. **Assédio moral nas instituições bancárias.**

In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 105, out 2012. Disponível em:

<<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=12363>. Acesso em: 20 de dezembro de 2015.

SEGNINI, L. R. P. **Reestruturação produtiva nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho**. Educação & Sociedade, ano XX, n.67, p.196-197. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v20n67/v20n67a06.pdf> >. Acesso em: 07 de Agosto de 2016.

SZNELWAR, L. I. **Saúde dos bancários**. 1 ed. – São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011.