

Os desafios enfrentados por pessoas de baixa renda na inserção no mercado financeiro

Gabriela Ferreira do Carmo¹

Jader Ferreira da Silva Filho²

Leandro Pinheiro de Oliveira³

Michael Jordan Barbosa Fernandes⁴

Maximiliano Francisco de Oliveira⁵

Paulo Augusto Bandeira Bernardino⁶

Como citar

CARMO, G. F. et al. Os desafios enfrentados por pessoas de baixa renda na inserção no mercado financeiro. *LIBERTAS: Rev. Ciênc. Soc. Apl.*, Belo Horizonte, v. 10, n. 1, p. 194-202, jan./jul. 2020.

Resumo: Esse artigo tem como foco as pessoas de baixa renda e quais problemas elas enfrentam ao tentar uma vaga de emprego em alguma empresa do ramo financeiro. Para desenvolver o estudo foi necessário entender quem realmente são essas pessoas, onde elas moram, o grau de escolaridade, a sua renda e qual a maior dificuldade delas na inserção ao mercado de trabalho. A dinâmica do mercado, o preconceito e o cenário atual, foram temáticas importantes que ajudaram os autores a desenvolver e a entender melhor a situação do tema proposto.

Palavras-chave: renda; trabalho; mercado; desigualdade; problemas.

The challenges faced by low-income people in entering the financial market

Abstract: This article focuses on low-income people and what problems they face when trying to find a job in a financial company. To develop the study, it was necessary to understand who these people really are, where they live, their level of education, their income and their greatest difficulty in entering the labor market.

¹ Aluna do 7º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG. E-mail: gabriela_ferreira15@live.com

² Aluno do 7º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG. E-mail: jaderferreirasilva@gmail.com

³ Aluno do 7º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG. E-mail: leandrolpo_@hotmail.com

⁴ Aluno do 7º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG. E-mail: leandrolpo_@hotmail.com

⁵ Mestre em Administração. E-mail: max.bh@terra.com.br

⁶ Mestre em Educação e Bacharel em Filosofia pela Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: profpaulobandeira@gmail.com

Market dynamics, prejudice and the current scenario were important themes that helped the authors to develop and better understand the situation of the proposed theme.

Keywords: income; work; Marketplace; inequality; problems.

1 INTRODUÇÃO

As famílias de baixa renda atualmente são foco recorrente da sociedade, seja para a inserção destes indivíduos em programas sociais ou para auxiliá-los de alguma. Ambas as propostas anteriormente citadas, com o objetivo de diminuir de alguma forma a desigualdade social.

Atualmente, no mercado financeiro, encontra-se de forma ampla a desigualdade dentro das empresas onde se vê que há grande ausência de pessoas de origem mais humilde ou de classes mais baixas, o que explana o déficit econômico social para mitigação da desigualdade social, e aumenta a permanência de famílias e elites que dominam o mercado.

Desta forma, deve-se avaliar a disputa de um indivíduo originado de uma família de baixa renda com outro de classe alta. Será que ambos alcançarão uma posição em uma empresa financeira com a mesma facilidade? Entende-se, neste artigo, quais são os principais problemas neste mercado e quais são suas possibilidades de redução de danos sociais, além da mostra real de pessoas e família que sofrem com este problema e quais são os principais desafios encontrados no decorrer de suas carreiras. Será possível observar o conceito de baixa renda e escolaridade das pessoas que pertencem a este grupo, como funciona a rotatividade do mercado de trabalho e demonstrar a desigualdade socioeconômica existente no país, sendo ela um dos fatores que pode prejudicar a inserção das pessoas de baixa renda no mercado de trabalho e, principalmente, no mercado financeiro. Desta forma, o artigo visa, ainda, conscientizar a sociedade para melhor resolução dos problemas aqui abordados.

2 DEFINIÇÃO DO GRUPO DE BAIXA RENDA

Neste capítulo será abordada a definição de baixa renda, o mercado de trabalho e o grau de escolaridade de um modo geral para os indivíduos inseridos neste grupo.

Para Cláudio Dedecca (2006, p1), tem-se a definição de baixa renda conforme “inscrito na Lei nº 8.742/ 93, que considera famílias de baixa renda aquelas que auferem rendimento per capita de até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo”. Já no conceito da Fundação Getúlio Vargas (FGV Social, 2018), abrange-se uma temática maior, onde se define o conceito de renda juntamente com as classes sociais, como classe A, B, C e D.

Para este artigo, será considerado de alta renda as classes A e B, de média renda a classe C e de baixa renda as classes D e E. Sendo que a classe de baixa renda será o ponto principal para o desenvolvimento da pesquisa.

Durante o ano de 2004, as pessoas classificadas como baixa renda tinham aproximadamente 30% cursando o ensino médio. E se tratando de ensino superior, esse número cai para menos da metade, 13% (IBGE 2004). Com esses dados, é possível ter uma ideia da desigualdade social relacionada aos processos de seleção.

Atualmente, as empresas bancárias solicitam uma escolaridade mínima, na maioria das vezes, o ensino superior. Sendo assim, o nível de ocupação dos cargos oferecidos por este mercado, provavelmente não teria nenhum indivíduo de baixa renda, considerando a concorrência com outros candidatos com melhor acesso à educação.

Com estas questões, as empresas diminuem constantemente as oportunidades de contratação das pessoas de baixa renda. "Ainda que pequena e inconstante - na associação entre a origem social e a realização educacional, a origem social de um indivíduo permanece um fator importante a conformar suas chances de alcançar uma posição de classe na vida adulta" (BERTONCELO, 2016, p.159).

Neste sentido, o que o autor quis demonstrar, foi que, apesar de todo esforço de um indivíduo de baixa renda para ingressar em empresas bancárias, ainda existe outro fator importante, que é o local de moradia. Em alguns processos seletivos atuais, as empresas estão dispostas a dispensar um candidato apenas pelo local de moradia informado, podendo alegar o alto custo do transporte ou à distância para o deslocamento até o local de trabalho.

3 DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO

É indiscutível que a dinâmica do mercado de trabalho tem relação relevante no índice de rotatividade e ocupação dos profissionais. Dessa forma, a dinâmica do mercado de trabalho é entendida como “a quantidade crescente no número de profissionais admitidos e demitido ao longo de cada ano” (MONTE, 2009, p.2). Em consequência disso, a definição utilizada, relaciona-se à movimentação do fluxo de mão de obra, principalmente a admissão e demissão de colaboradores. Neste contexto, quanto mais dinâmico for o mercado de trabalho, maior é a sua rotatividade.

Por outro lado, Magda Elisabete (2011) define que o mercado de trabalho e suas dinâmicas estão relacionadas ao tipo de negociação entre as partes envolvidas, tanto na compra ou na venda da força de trabalho, e que esse fator determina o nível de salário, emprego, condições e os demais aspectos inerentes às relações entre capital e trabalho.

Pela observação dos aspectos analisados, a dinâmica do mercado de trabalho está relacionada, também, aos termos educacionais. Segundo pesquisa realizada por Ana Tereza (2020), a “proporção de desemprego há mais de dois anos é maior dentre os trabalhadores com nível superior”. Isto significa que a rotatividade dos profissionais com ensino fundamental ou médio é maior em relação aos que possuem ensino superior. As pessoas com pouca escolaridade ficam pouco tempo sem emprego, pois encontram vagas mais facilmente, porém, são demitidas mais vezes.

Por outro lado, os trabalhadores que têm maior escolaridade, optam por trabalho em regime formal. Assim, ao serem demitidos, recebem indenização, FGTS e seguro-desemprego, permitindo ter uma folga no orçamento para permanecer um maior tempo procurando recolocação.

4 CENÁRIO ATUAL DO MERCADO FINANCEIRO NO BRASIL

Atualmente, o cenário mundial foi tomado pelo surto do novo coronavírus (COVID 19) e a população está sendo obrigada a mudar totalmente a sua rotina e os seus hábitos, tendo que se reinventar e procurar a melhor forma de passar por essa pandemia que surgiu tão inesperadamente.

Com isso, todos os setores da economia, como o comércio, os serviços e a indústria tentam sobreviver em meio ao caos que se alastra no decorrer dos dias. Algumas empresas buscam estratégias para não fecharem as portas e encontraram na tecnologia uma saída para não decretar falência.

Olhando o mercado financeiro, é possível perceber que algumas empresas optaram por atuar 100% de forma digital, como é o caso do Banco Inter, que mesmo antes da pandemia já vinha operando de forma on-line, e, felizmente, sofrendo um impacto menor em relação aos bancos que atuam somente de forma presencial.

O Banco Central (BC) informou que o sistema bancário tem condições de enfrentar o impacto do coronavírus. Segundo Shionara (2020), o BC realizou testes de estresse do sistema levando em consideração um cenário em que empresas e trabalhadores de certos setores deixaram de pagar seus empréstimos e financiamentos. Um dos testes, com resultados mais rígidos, já foi feito e, por isso, o setor está mais tranquilo mediante o cenário atual.

5 INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO

Quando se trata de equiparação de oportunidades e trânsito de informações igualitário, entra-se na mais profundo da discussão, onde se aborda qual é a responsabilidade do estado frente a essa desigualdade. Segundo uma pesquisa realizada por Guedes (2009) apenas 9% dos domicílios localizados nas favelas possuem computador, por exemplo.

Entendendo-se que há uma desigualdade socioeconômica, se faz necessário a intervenção do estado para corrigir esse problema por meio de investimentos em projetos de incentivo à educação profissional e inserção no mercado de trabalho.

A percepção sobre o mercado de trabalho frente a situação socioeconômica do país é de extrema importância para se entender quais seriam as medidas corretas a se tomar e qual seria a melhor forma de fazer com que a informação ou oportunidade chegue a todos os públicos, independentemente de sua localidade ou renda. Como se fazer um processo seletivo, por exemplo, que deveria ser revisado e revisto para

conseguir obter um melhor resultado sem excluir um candidato por um comportamento ou fala que não interfere no seu desempenho profissional.

Entende-se que para tal, além do estado, as organizações precisam de forma maciça disseminar as informações dentro e fora de suas propriedades para que depois da inserção de tal público haja o acompanhamento para que esse grupo consiga se manter no mercado.

6 PRECONCEITO E MITIGAÇÃO DE DANOS

É de conhecimento geral, que o preconceito é um tema muito discutido no cotidiano da população. Para entender melhor o assunto, é essencial definir o conceito de preconceito como “um coletivo de conceitos, ações e comportamentos desfavoráveis atribuído a pessoas de determinada classe social” (GOMES, 2003, p.2).

Essa é a definição que exemplifica a realidade das pessoas que convivem diariamente com tais situações na sociedade, elas são alvos recorrentes de discriminação e preconceito. Principalmente, quando é entendido que traços diferentes são desqualificados ou atribuídos como pertencentes a classes minoritárias.

Trazendo em comparação as definições de preconceitos, Barroso (2016, p.9) amplia a compreensão de preconceito como “hábitos de discriminação contra formas de vida e modos de comportamentos que não são aceitos em sua distinção e peculiaridade”. Nota-se que ambas as definições consideram que o preconceito está inserido em todos os círculos de interações sociais de forma a menosprezar um indivíduo segundo características que se diferenciam do portador do pensamento. Seja pela cor da pele, sexualidade ou religião.

O preconceito gera uma série de problemas com reflexo na sociedade, como a definição de cargos por perfil físico, a divisão notória de grupos em empresas e em meios sociais, e a limitação de acesso por determinados grupos em ambientes públicos.

É necessária de forma inicial a preocupação em disseminar informação e conscientizar as pessoas para que se haja uma consciência coletiva e integração de

grupos socialmente excluídos para haver a possibilidade da inclusão e igualdade social. Uma forma de se educar a sociedade para que se haja uma redução e, posteriormente, a extinção de atitudes e ideais que gerem desigualdade e injustiças socioeconômicas

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema de pesquisa abordado no artigo refere-se a dificuldade da entrada no mercado de trabalho vivido por pessoas de baixa renda, e a não permanência delas nos empregos. De forma a destacar o preconceito e o baixo acesso à informação que tais grupos enfrentam diariamente com a perpetuação na desigualdade social e no monopólio por cargos mais altos em empresas e estatais.

É definido por grupos de baixa renda, aqueles que não atingem a renda mínima que corresponde a um valor menor que $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. Essas pessoas sofrem com a inserção no mercado de trabalho por baixo acesso à informação e ao preconceito sofrido por seus hábitos e por questões raciais. Comenta-se, também, sobre as medidas de mitigação dos danos que esses problemas causam à sociedade.

É mencionado de forma a esclarecer a atual situação do mercado financeiro e suas diretrizes e quais são suas necessidades para que se haja uma melhora no problema de pesquisa, trazendo informações pertinentes sobre a dinâmica do mercado de trabalho e o índice de rotatividade. Outro fator relevante citado no artigo refere-se ao cenário atual do mercado financeiro no Brasil devido ao novo coronavírus (COVID 19), evidenciando os profissionais que estão se reinventando com o novo cenário do mercado de trabalho e a inserção da tecnologia como solução para diminuição dos impactos financeiros vividos por empresários.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Monte; HENRIQUE, Jorge. Análise da dinâmica do mercado de trabalho formal através dos determinantes da demissão do trabalhador e da taxa de rotatividade. In: Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 11., 2009. *Anais...* ABET, 2009. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/290441481>. Acesso em: 07 jun. 2020.

BARROCO, Maria Lúcia Silva. O que é preconceito? Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2016. 23 p. (Assistente Social no Combate ao Preconceito; 1).

Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/CFESS-Caderno01-QuePreconceito-Site.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2020.

BERTONCELO, Edison. Classes sociais, cultura e educação. *Novos Estudos*, São Paulo, v. 35, n. 1, p. 159-175, mar. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/nec/v35n1/1980-5403-nec-35-01-159.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2020.

DEDECCA, Cláudio *et al.* Salário mínimo, benefício previdenciário e as famílias de baixa renda. *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 317-329, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbepop/v23n2/a08v23n2.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2020.

ERCOLIN, Eliza Helena *et al.* Dilemas e desafios no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência para inserção no mercado de trabalho. *Revista Don Domênico*, 2016. Disponível em: http://www.faculadadedondomenico.edu.br/revista_don/artigos8edicao/3ed8.pdf. Acesso em: 20 mar. 2020.

LECHNER, Ana; VENTURA, Fátima. O processo seletivo pode incluir ou excluir? *In: Mostra Acadêmica*, 4., Piracicaba. Disponível em: <http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/4mostra/pdfs/299.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2020.

MACCALI, Nicole *et al.* As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 16, n.2, p. 157-187, mar./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ram/v16n2/1518-6776-ram-16-02-0157.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2020.

MAIA, Luciana *et al.* Minorias no contexto de trabalho: uma análise das representações sociais de estudantes universitários. *Psicologia e Saber Social*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 223-242, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2017.33627>. Acesso em: 08 maio 2020.

MONTEIRO, Jorge. A questão racial e a administração de recursos humanos nas empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.29, n.1, mar. 1989. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901989000100006>. Acesso em: 15 mar. 2020.

OLIVEIRA, Rafaela. Trabalho e exclusão social no Brasil. *Âmbito Jurídico*, n. 1, 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/trabalho-e-exclusao-social-no-brasil/>. Acesso em: 08 mar. 2020.

Qual a faixa de renda familiar das classes? *Fundação Getúlio Vargas*: Centro de Políticas Sociais, 2018. Disponível em: <https://cps.fgv.br/qual-faixa-de-renda-familiar-das-classes>. Acesso em: 03 jun. 2020.

SANTOS, Magda Elisabete dos; MORETTO, Cleide Fátima. O mercado de trabalho do secretário executivo no contexto da dinâmica produtiva e do emprego recentes no Brasil. *Secretariado Executivo em Revist@*, Passo Fundo, v. 7, p. 21-35, 2011. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/2324/1478>. Acesso em: 06 jun. 2020.

SHINOHARA, Gabriel BC: Bancos têm capacidade de enfrentar impacto do coronavírus. *O Globo*, 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/bc-bancos-tem-capacidade-de-enfrentar-impacto-do-coronavirus-1-24400477>. Acesso em: 06 maio 2020.

SORJ, Bernardo; GUEDES, Luís Eduardo. Exclusão digital: problemas conceituais, evidências empíricas e políticas públicas. *Novos Estudos*, São Paulo, n. 75, jul. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-33002005000200006>. Acesso em: 07 maio 2020.

VILLENA, Aline Lopes. *Como classificar a população brasileira em classes socioeconômicas*. 2011. 44f. Monografia (Especialização em Pesquisa de Mercado Aplicada em Comunicações) - Departamento de Relações Públicas, Propaganda e Turismo, Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www2.eca.usp.br/pospesquisa/monografias/ALINE%20VILLENA.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.