PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTÁBEIS E ATUARIAIS
Departamento de Economia

JÚLIA BERTIM DE LIMA

EQUIDADE NO CENÁRIO PROFISSIONAL BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO FINANCEIRO

São Paulo
2025

JÚLIA BERTIM DE LIMA

EQUIDADE NO CENÁRIO PROFISSIONAL BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO FINANCEIRO

Monografia apresentada ao curso de Curso de Ciências Econômicas, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Antônio Carlos de Moraes

São Paulo

2025

Esta monografia foi examinada pelos professores abaixo relacionados e aprovada com nota final _____ (_____).

_____

Orientador Prof. Antônio Carlos de Moraes

_____

Examinador Prof. Flavio Mesquita Saraiva

_____

Autorizo a disponibilização desta monografia para consulta pública e utilização como referência bibliográfica, mas sua reprodução total ou parcial somente pode ser feita mediante autorização expressa do autor, nos termos da legislação vigente sobre direitos autorais.

São Paulo, ____ de _____ de _____.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho marca o encerramento de um ciclo de quatro anos e meio que foi fundamental na construção da minha trajetória profissional e pessoal. Foi um período transformador, repleto de desafios, descobertas e aprendizados que levarei comigo por toda a vida. Nunca mais serei a mesma depois de tudo que vivi na PUC-SP. Sinto-me imensamente grata por cada experiência e por todas as pessoas que fizeram parte dessa jornada.

Agradeço a todos os professores que contribuíram para a minha formação, em especial ao meu orientador, Antonio Carlos de Moraes, pela paciência, orientação e constante disponibilidade ao longo deste trabalho.

Aos meus pais, Edna Aparecida Bertim de Lima e Agnaldo Vieira de Lima, meu amor eterno e minha mais profunda gratidão. Obrigada por todo o investimento, apoio e amor incondicional. Vocês me ensinaram a ser uma pessoa íntegra, generosa e determinada. Obrigada por acreditarem em mim quando escolhi estudar Economia na PUC-SP e por tornarem possível a realização desse sonho. O carinho que sinto por vocês transcende qualquer palavra.

Ao amor da minha vida, Pedro Blank Weege, minha gratidão por caminhar ao meu lado em todas as fases desta trajetória. Obrigada por acreditar em mim mesmo quando nem eu acreditava, por ser meu porto seguro, meu afeto e meu lar.

Aos amigos que a PUC-SP me presenteou, meu sincero agradecimento. Isabella Pagnossim Janes, sou grata ao universo por nosso encontro e por você estar sempre ao meu lado. Gabriela Serafim Ventura e Hemilly Chagas de Macedo, obrigada pelas risadas, pelo carinho e por tornarem os dias mais leves e memoráveis. André Monteiro Luis, obrigada por sua presença constante, desde o retorno às aulas presenciais até hoje.

Alissa Lie Ukei, você me mostrou o verdadeiro significado de ter uma irmã, mesmo sem laço de sangue. Amo você mais do que consigo expressar. Obrigada por estar ao meu lado em mais essa conquista. Ana Júlia Batista Vieira Neto, mesmo distante fisicamente, você está presente em muito do que sou. Obrigada por uma amizade que atravessa o tempo e a geografia.

Agradeço ainda à pessoa que despertou em mim uma verdadeira paixão pela profissão que escolhi: Júlia Abi-Sâmara, minha maior mentora. Levo comigo cada um dos seus ensinamentos e os guardarei como guia ao longo da minha carreira.

Por fim, agradeço às mulheres fortes da minha família: minhas avós Adelina de Moraes Silva Bertim e Iracy Maria da Silva, por estarem sempre comigo e me amarem incondicionalmente.

Ao meu avô Carlos Jorge Bertim, que já não está neste plano, mas que sempre me incentivou a estudar e buscar meus sonhos — sua voz ainda ecoa em mim. E ao querido Carlos Alberto Bertim, obrigada por me fazer sorrir desde que sou pequena.

A todos vocês, meu muito obrigada. Esse diploma também é de vocês.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar os impactos da desigualdade salarial de gênero no mercado financeiro brasileiro, à luz da Teoria da Reprodução Social. Esta monografia está dividia em três capítulos principais. O primeiro apresenta os fundamentos estruturais e teóricos da desigualdade de gênero no trabalho, dando ênfase na divisão sexual do trabalho, na precarização das atividades femininas e na carga desproporcional de cuidado, assumida pelas mulheres. O segundo capítulo traz o contexto histórico da desigualdade salarial no Brasil, aprofundando a análise no setor financeiro e evidenciando a persistência de barreiras estruturais, a segmentação ocupacional entre homens e mulheres e o fenômeno do “teto de vidro”. O terceiro capítulo discute políticas públicas, legislações nacionais e iniciativas corporativas e internacionais voltadas para redução das desigualdades, destacando os avanços e desafios para a promoção da equidade de gênero no ambiente profissional. A pesquisa está baseada em revisão bibliográfica de autoras e autores de referência, além de dados da OIT, IBGE e outras fontes oficiais.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Mercado financeiro; Equidade salarial; Trabalho feminino; Teoria da Reprodução Social.

Classificação JEL: J16, J31, G21

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the impacts of gender wage inequality in the Brazilian financial market, in light of the Social Reproduction Theory. This monograph is divided into three main chapters. The first presents the theoretical and structural foundations of gender inequality in the workplace, with an emphasis on the sexual division of labor, the precarization of female labor, and the disproportionate burden of care work assumed by women. The second chapter provides the historical context of wage inequality in Brazil, with a focus on the financial sector, highlighting the persistence of structural barriers, occupational segmentation between men and women, and the phenomenon of the "glass ceiling." The third chapter discusses public policies, national legislation, and both corporate and international initiatives aimed at reducing inequalities, emphasizing the advances and ongoing challenges in promoting gender equity in the professional environment. The research is based on a literature review of key authors and supported by data from the ILO, IBGE, and other official sources.

Keywords: *Gender inequality; Financial market; Wage equity; Women in the workforce; Social Reproduction Theory.*
JEL Classification: J16, J31, G21

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 8

CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO E TRABALHO ... 9

1.1 A TEORIA DA REPRODUÇÃO SOCIAL E AS DESIGUALDADES 9

1.2 AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO FEMININO 14

CAPÍTULO 2: O HISTÓRICO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL 17

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL 17

2.2 O CASO DO MERCADO FINANCEIRO BRASILEIRO 20

2.3. EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO FINANCEIRO 21

CAPÍTULO 3: POLÍTICAS E INICIATIVAS PARA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO 25

3.1 LEGISLAÇÕES BRASILEIRAS E PROGRAMAS DE INCENTIVO À EQUIDADE DE GÊNERO 25

3.2 EXPECTATIVAS INTERNACIONAIS E SEUS IMPACTOS NO MERCADO FINANCEIRO 27

3.3 AÇÕES CORPORATIVAS DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE DE GÊNERO NO SETOR FINANCEIRO 29

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS 32

REFERÊNCIAS 33

1 INTRODUÇÃO

A busca pela equidade de gênero e pela justiça social tem sido um tema central no cenário global contemporâneo, refletindo desafios persistentes e complexos em diversas sociedades, incluindo o Brasil. Entre as manifestações mais evidentes dessa questão encontram-se a desigualdade salarial entre homens e mulheres, que não apenas espelha disparidades econômicas, mas também revela profundas raízes estruturais, culturais e históricas.

Este trabalho se propõe a explorar os fundamentos das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, concentrando-se na Teoria da Reprodução Social (TRS) como um arcabouço teórico crucial para compreender tais dinâmicas. A TRS não apenas analisa a produção econômica, mas também investiga como as estruturas sociais são mantidas e reproduzidas por meio de atividades não remuneradas, como o cuidado e a educação, frequentemente atribuídas às mulheres.

O Capítulo 1 apresenta os fundamentos estruturais e teóricos da desigualdade de gênero no mundo do trabalho. A partir da Teoria da Reprodução Social, discute-se a desvalorização do trabalho feminino, a divisão sexual do trabalho e a carga desproporcional de cuidado atribuída às mulheres. O Capítulo 2 aprofunda a análise ao trazer um panorama histórico da desigualdade salarial no Brasil, com foco especial no mercado financeiro. Neste capítulo, são abordadas a segregação ocupacional, o fenômeno do “teto de vidro” e a disparidade salarial em cargos equivalentes. O Capítulo 3, por sua vez, discute as políticas públicas, legislações brasileiras e iniciativas corporativas e internacionais que buscam promover a equidade de gênero no ambiente profissional, apontando tanto os avanços quanto os desafios ainda existentes.

A metodologia utilizada neste trabalho é baseada em uma revisão bibliográfica de obras acadêmicas, estudos de referência e dados estatísticos de fontes oficiais, como o IBGE, a OIT e relatórios institucionais. A pesquisa qualitativa permitiu uma análise crítica e interpretativa das causas e consequências da desigualdade salarial de gênero no setor financeiro, bem como das propostas existentes para superá-la.

CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO E TRABALHO

No contexto da busca pela equidade e justiça social, a desigualdade de gênero continua a ser um fenômeno significativo e complexo em muitas sociedades ao redor do mundo, assim como no Brasil. A disparidade salarial entre homens e mulheres é uma manifestação marcante dessa desigualdade, refletindo não apenas diferenças econômicas, mas também questões estruturais, culturais e históricas. Este capítulo busca explorar os fundamentos subjacentes à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, analisando também a teoria da reprodução social, extremamente interligada ao tema.

O capítulo está dividido em duas partes, sendo que a primeira parte aborda o conceito da Teoria da Reprodução Social e a sua relação com a desvalorização do trabalho feminino e consequentemente com as desigualdades de gênero, abordando também o conceito de desigualdade salarial. A segunda parte do capítulo expõe as características do trabalho feminino, relacionando também com a discriminação de gênero.

1.1 A TEORIA DA REPRODUÇÃO SOCIAL E AS DESIGUALDADES

O conceito de reprodução social é fundamental para o conhecimento das desigualdades de gênero e como é feita a introdução das mulheres no mercado de trabalho.

Nos últimos anos, os estudos sobre reprodução social foram imprescindíveis para as análises sobre a desigualdade de gênero no mundo capitalista, quando propõe um panorama ampliado sobre a dominação de gênero estabelecida sobre a recuperação do conceito marxista de reprodução social. (RUAS, 2020)

A Teoria da Reprodução Social é fruto de um acúmulo de debates tão antigos quanto o próprio capitalismo, e foram retomados em movimentos feministas-socialistas e antirracistas, posteriormente às lutas por emancipação e reconhecimento nas décadas de 1950 e 1960 nos Estados Unidos da América e na Europa Ocidental. A inicial perspectiva da reprodução social buscou desenvolver uma questão sobre a teoria marxista do valor-trabalho, que seria incluir um

entendimento sobre as formas não remuneradas de trabalho e buscar qual seria a base material da opressão das mulheres no capitalismo.

O conceito da TRS refere-se à enorme variedade de trabalho gastos para produzir pessoas que sejam capazes de se inserir na sociedade como parte da totalidade sistêmica do capitalismo. Ela nasce no século XXI a partir de um movimento de uma concentração entre intelectuais feministas-marxistas que estava sendo formada desde o final do século XX. Elas somavam em sua teorização questionamentos, estudos empíricos e demandas dos movimentos feministas, antirracistas, pós-coloniais e Queer. Estes debates possibilitaram que estas intelectuais propusessem um reposicionamento do marxismo nos setores de classe, opressão, identidade e questão ambiental. Isto traz a teoria de Marx na direção de compreender a conexão entre as relações sociais econômicas e extraeconômicas, destacando como as categorias de opressão são produzidas de forma simultânea e interligada com a produção de mais-valia e, deste modo, não podem ser hierarquizadas. (Ruas, R. Teoria da Reprodução Social: apontamentos para uma perspectiva unitária das relações sociais capitalistas).

As noções marxianas da teoria buscam captar quais são as determinações e contradições constitutivas e essenciais no funcionamento do modo de produção capitalista para desenvolver uma teoria integrada das relações sociais (BHATTACHARYA, 2017, p.7-14). Bhattacharya (2017, p. 14)

Tithi Bhattacharya, autora do livro *Teoria da Reprodução Social: remapear a classe, centralizar a opressão,* mostra que a TRS centralizará sua análise na visão da mercadoria mais especial para o modo de produção capitalista, que é a força do trabalho, a compreendendo em seu sentido amplo e considerando a existência de trabalhadores fora do circuito da produção de mercadorias. Em outras palavras, a força de trabalho é gerada e sustentada através de processos de reposição entre gerações e de sua preservação, ocorrendo predominantemente nas unidades domésticas, embora não exclusivamente. (BHATTACHARYA, 2017)

Isso revela duas formas históricas específicas pelas quais o capitalismo mantém esse processo como uma ilusão: a divisão entre o espaço da produção de valor e o espaço da reprodução da força de trabalho. Esses dois espaços, que parecem ser distintos, na verdade formam uma unidade contraditória. O capitalismo precisa que a força de trabalho seja reproduzida, mas ao subordinar a reprodução

da vida à produção de valor, ele nega as condições necessárias para sua própria reprodução. (RUAS, 2020)

Em suma, a Teoria da Reprodução Social e a desigualdade salarial de gênero estão intrinsecamente interligadas, visto que a reprodução social abrange os processos pelos quais as estruturas sociais e as relações de poder são mantidas e perpetuadas ao longo do tempo. A teoria da reprodução social elucida como as condições materiais e sociais necessárias para a existência das sociedades são sustentadas, incluindo não apenas a produção econômica, mas também a manutenção e reprodução da força de trabalho através de atividades como educação, cuidado e socialização, frequentemente realizadas no âmbito doméstico.

A desigualdade salarial de gênero refere-se às disparidades nos ganhos entre homens e mulheres, que persistem mesmo quando se controla por fatores como experiência, educação e ocupação. As mulheres, em média, auferem rendimentos inferiores aos dos homens por trabalho semelhante. A conexão entre a reprodução social e a desigualdade salarial de gênero pode ser compreendida de diversas maneiras.

Primeiramente, a reprodução social tradicionalmente atribui às mulheres a responsabilidade pelas tarefas de cuidado e domésticas, essenciais para a manutenção da força de trabalho, mas que geralmente não são remuneradas ou são mal remuneradas. Essa divisão sexual do trabalho reflete-se no mercado laboral, onde as ocupações dominadas por mulheres tendem a ser menos valorizadas e, consequentemente, menos remuneradas do que aquelas dominadas por homens. Trabalhos associados à reprodução social, como ensino e cuidados, são frequentemente desvalorizados economicamente, contribuindo para a desigualdade salarial de gênero. Profissões que envolvem habilidades associadas à feminilidade, como empatia e cuidado, são frequentemente subestimadas em termos de remuneração. (HIRATA, 2007)

Ademais, mulheres e homens são frequentemente segregados em diferentes setores e ocupações. As profissões femininas são muitas vezes sub-remuneradas, refletindo a subvalorização do trabalho de reprodução social. Mesmo dentro das mesmas ocupações, as mulheres enfrentam barreiras para alcançar posições de alta remuneração, em parte devido às expectativas sociais em torno de suas responsabilidades de cuidado. (HIRATA, 2007)

A teoria da reprodução social oferece uma perspectiva valiosa para entender a desigualdade salarial de gênero ao revelar como as estruturas e práticas que sustentam a vida cotidiana e a força de trabalho estão enraizadas em relações de poder e na valorização desigual do trabalho. A divisão sexual do trabalho, a desvalorização das profissões associadas às mulheres, a segregação ocupacional e as inadequações nas políticas de licença e cuidado infantil são mecanismos através dos quais a desigualdade salarial de gênero é reproduzida e perpetuada. Lise Vogel nos explica sobre a questão de opressão da mulher e da luta de classes, relacionada a TRS:

> A luta de classes pelas condições de produção representa a dinâmica central do desenvolvimento social nas sociedades caracterizadas pela exploração. Nessas sociedades, o trabalho excedente é apropriado por uma classe dominante e uma condição essencial para a produção é a (...) renovação de uma classe subordinada de produtores diretos empenhados no processo de trabalho. De modo geral, a reposição geracional fornece a maioria dos novos trabalhadores necessários para reabastecer essa classe e a capacidade das mulheres de gerar filhos desempenha um papel crucial na sociedade de classes (...) Nas classes proprietárias (...) a opressão às mulheres advém de seu papel na manutenção e herança da propriedade (...) Nas classes subordinadas (...) a opressão feminina (...) deriva do envolvimento das mulheres nos processos que renovam os produtores diretos, assim como seu envolvimento na produção.” (VOGEL, 1983, p. 129. Grifos nossos)

Em síntese, a teoria da reprodução social oferece uma visão poderosa das dinâmicas de desigualdade, destacando a importância dos processos educacionais e culturais na reprodução das hierarquias sociais. Ao compreender os mecanismos pelos quais as estruturas sociais são reproduzidas e contestadas, podemos desenvolver estratégias mais eficazes para promover a justiça social e a igualdade em nossas sociedades.

A desigualdade salarial pode ser atribuída a uma série de fatores, incluindo diferenças na educação e qualificação, discriminação no local de trabalho, desigualdades estruturais no mercado de trabalho e políticas governamentais. A desigualdade salarial pode ter consequências prejudiciais para os trabalhadores, as empresas e a sociedade como um todo. Para os trabalhadores, a desigualdade salarial pode resultar em menor renda disponível, menor acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e maior insegurança econômica. Para as empresas, a desigualdade salarial pode levar a uma diminuição da produtividade e da coesão no local de trabalho. Para a sociedade, a desigualdade salarial pode contribuir para o

aumento da polarização social, instabilidade econômica e injustiça social. (HIRATA, 2007) Podemos incluir aspectos históricos específicos?

O Brasil possui uma legislação que, há décadas, estabelece a igualdade salarial entre homens e mulheres. As constituições federais de 1934 e 1946 incluíam a proibição explícita de discriminação salarial por motivo de sexo para trabalhos iguais, disposição que foi mantida na redação original da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e garantida como direito social na constituição de 1988. Além disso, o país ratificou instrumentos internacionais que reforçam o compromisso de assegurar a equidade salarial entre os gêneros, começando em 1957 com a ratificação da Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada no Brasil pelo decreto 41.721 (BRASIL, 1957). Apesar dos pontos apresentados, a desigualdade salarial de gênero ainda persiste no Brasil. Um estudo especial realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgado em março de 2021 e baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), revelou que, embora o hiato salarial entre homens e mulheres tenha diminuído entre 2012 e 2019, a desigualdade ainda permanece. (RODRIGUES, F. A., 2023.)

A segregação ocupacional, que é a distribuição de trabalhadores dentro de determinadas ocupações com base em características demográficas como gênero, contribui significativamente para a desigualdade salarial. Homens e mulheres tendem a trabalhar em diferentes setores e ocupações, com as mulheres frequentemente concentradas em áreas menos valorizadas economicamente. (RODRIGUES, F. A., 2023.)

A discriminação direta também é um fator relevante. Apesar da existência de leis que proíbem a discriminação salarial, como citado anteriormente, práticas discriminatórias persistem, resultando em mulheres sendo pagas com salários menores do que de homens por trabalhos de igual valor. Outro fator é a distribuição desigual das responsabilidades de cuidado e trabalho não remunerado, totalmente interligado com a Teoria da Reprodução Social. As mulheres geralmente assumem uma maior proporção de responsabilidades domésticas e de cuidado, o que limita suas oportunidades de desenvolvimento na carreira e leva a interrupções em sua trajetória profissional. Em suma, o trabalho não remunerado inserido em nossa sociedade afeta negativamente os ganhos das mulheres, tendo impactos

econômicos e sociais significativos. Ela perpetua a pobreza entre as mulheres, afeta negativamente o bem-estar das famílias e contribui para a desigualdade econômica geral.

1.2 AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO FEMININO

Pesquisas acerca de trabalho e desemprego sugerem, como indicadores de trabalho precário, ausência de proteção e direitos sociais, como direitos sindicais, horas reduzidas de trabalho, que têm como resultado salários mais baixos levando à precariedade, e níveis baixos de qualificação. Os indicadores citados estão extremamente interligados com as características do trabalho feminino, a partir do momento em que mulheres são mais numerosas que homens tanto no trabalho informal quanto parcial, e por conta de fatores como seus trabalhos de cuidado, acabam tendo baixos níveis de qualificação, por exemplo. É de extrema importância observar o fenômeno de precarização do trabalho nos dias atuais, considerando o aumento do emprego vulnerável e precário de mulheres. (HIRATA, 2007)

Duas características do trabalho feminino podem ser apontadas, que seriam a polarização do trabalho, com uma diversificação de tarefas e funções e um crescimento de uma minoria de mulheres que fazem parte de profissões intelectuais e executivas, além do impacto de novas profissões também polarizadas em termos de relações de gênero, raça e classe. (HIRATA, 2007)

A atividade feminina continua sendo centralizada em setores como os de serviços pessoais, saúde e educação. Entretanto, atualmente, há uma tendência a uma diversificação de funções, seguindo uma bipolarização. De um lado, há profissionais extremamente qualificadas, com salários bons, como engenheiras, médicas, arquitetas, advogadas, etc, e, em outro extremo, trabalhadoras consideradas de baixa qualificação, com condições precárias de trabalho e salários baixos, onde não existe um reconhecimento e valorização. (HIRATA, 2001) Esta bipolarização também está estreitamente ligada a recortes de classe e raça. As mulheres avançaram bastante no mercado de trabalho nas últimas décadas, no entanto ainda persistem fortes diferenças salariais.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres está extremamente ligada a características específicas de trabalhos que são desempenhados por mulheres. Como dito anteriormente, a segregação ocupacional seria um destes fatores, onde

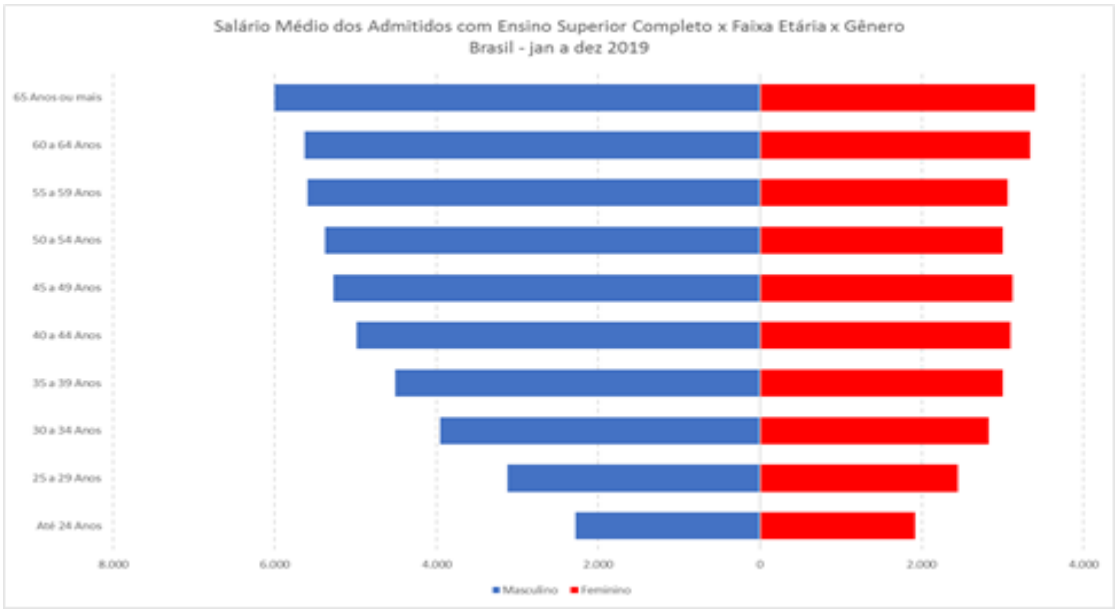
mulheres costumam ocupar áreas como cuidado, educação e serviços administrativos, menos valorizadas economicamente do que profissões majoritariamente ocupadas por homens, como engenharia e finanças. (CARVALHO, 2023). Talvez seja o caso de mencionar, ainda que brevemente a entrada das mulheres na indústria, durante a Revolução Industrial. Entrada com salários bem menores do que os salários masculinos.

Ademais, trabalhos predominantemente associados à mulheres costumam ser desvalorizados, como enfermagem, assistência social, etc. Estes são empregos frequentemente subremunerados em comparação com profissões tipicamente masculinas.

Voltando a Teoria da Reprodução Social novamente, mulheres enfrentam uma carga desproporcional de responsabilidades do cuidado não remunerado, como tarefas domésticas, cuidar dos filhos, marido e restante da família, arcando com tarefas não relacionadas apenas a sua vida e complementando tarefas da vida de terceiros. Isto afeta negativamente seu desenvolvimento na carreira em comparação com homens, e resultando também em interrupções profissionais, impactando seus rendimentos ao longo do tempo. (BHATTACHARYA, 2017)

A discriminação por gênero está diretamente ligada ao fenômeno do subemprego feminino, limitando o acesso das mulheres a empregos que correspondam à suas habilidades e sua formação educacional. São enfrentadas barreiras nas decisões de contratação, pois geralmente é preferido ter uma figura masculina nos cargos, apesar de terem as mesmas habilidades. (CARVALHO, 2023) .O gráfico a seguir mostra o salário médio de admitidos com ensino superior completo, de acordo com a faixa etária e o gênero:

GRÁFICO 1 - SALÁRIO MÉDIO DE ADMITIDOS COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO X FAIXA ETÁRIA X GÊNERO



Fonte: Semesp. (abr. 2025)

O gráfico anterior mostra exatamente a questão da diferença entre salários em relação a diferenças de idade e gênero entre homens e mulheres, nos mostrando, além do fato de que os salários são diretamente proporcionais ao aumento da idade, o quanto há diferença entre os salários de homens e mulheres com a mesma faixa etária e com o mesmo nível de escolaridade, nos mostrando que homens com mesma faixa etária e nível de escolaridade, sendo os dois com ensino superior completo, apresentam diferenças discrepantes de salário.

Ademais, mulheres são frequentemente direcionadas para setores tradicionalmente femininos, como cuidado, serviços administrativos e varejo. Quando não são direcionadas a esses tipos de trabalhos, elas constantemente recebem salários inferiores aos dos homens mesmo tendo igual valor, o que contribui para a perpetuação do subemprego, pois a partir deste momento, as mulheres têm menos acesso a empregos bem remunerados e com perspectivas de carreira, limitando suas possibilidades de desenvolvimento profissional.

CAPÍTULO 2: O HISTÓRICO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL

A desigualdade salarial de gênero é um fenômeno enraizado historicamente na estrutura social e econômica brasileira. Este capítulo propõe uma análise da evolução dessa disparidade ao longo do tempo, desde os primeiros movimentos de inserção feminina no mercado de trabalho até os dias atuais. Para isso, o capítulo está dividido em três partes: a primeira apresenta o contexto histórico da desigualdade salarial no Brasil, observando os principais marcos legais e sociais que moldaram o acesso e a remuneração das mulheres no mundo do trabalho; a segunda analisa de forma aprofundada o caso do mercado financeiro, setor que concentra altos salários e onde a disparidade de gênero se manifesta de forma especialmente acentuada; e a terceira examina a evolução da participação feminina nesse setor, evidenciando avanços, permanências e obstáculos estruturais. A abordagem busca compreender como fatores culturais, institucionais e econômicos se articulam para manter desigualdades persistentes mesmo em contextos de alta qualificação e formalidade.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL

A desigualdade de gênero no Brasil está profundamente enraizada no tecido social, cultural e econômico do país. Historicamente, a sociedade brasileira seguiu uma divisão de trabalho de gênero marcada pela distinção entre as esferas pública e privada, em que os homens desempenhavam o papel de ganha-pão e as mulheres desempenhavam o papel de cuidadoras e donas de casa (SOUZA; GUEDES, 2016. Esta divisão leva a um padrão social que restringe as mulheres a papéis específicos com participação limitada no mercado de trabalho formal e em cargos de tomada de decisão.

Ao longo do século XX, as mudanças socioeconômicas e os movimentos culturais alteraram gradualmente este padrão. Nas décadas de 1970 e 1980, a participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu significativamente (BRUSCHINI, 2007), impulsionada pela queda nas taxas de fertilidade e pelo

aumento do nível educacional das mulheres. No entanto, mesmo com o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, as desigualdades persistem, manifestando-se na segregação profissional e nas disparidades salariais.

Esta inserção desigual reflete-se em estatísticas que mostram que mesmo quando as mulheres atingem níveis de escolaridade mais elevados, continuam concentradas em ocupações tradicionalmente associadas ao “trabalho de mulher” e muitas vezes restritas ao sector dos serviços ou a cargos de prestígio e de menor remuneração (COTRIM; PRONI, 2020). Esta concentração reforça os estereótipos de género, limita o potencial de crescimento económico das mulheres e cria um ciclo de desigualdade difícil de quebrar.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco importante, estabelecendo direitos iguais para homens e mulheres no trabalho e proibindo a discriminação salarial com base no sexo (Brasil, 1988). Mesmo com esse avanço jurídico, a aplicação prática da igualdade de gênero no trabalho ainda enfrenta obstáculos, como mostra uma pesquisa do IBGE que destacou a persistente disparidade salarial entre homens e mulheres em todas as regiões do Brasil (IBGE, 2022).

Outro fator-chave para a compreensão da desigualdade de gênero é o trabalho doméstico não remunerado, que ainda é predominantemente realizado por mulheres. Em média, as mulheres brasileiras dedicam quase o dobro do tempo por semana que os homens aos cuidados domésticos e familiares, limitando suas oportunidades de progressão na carreira e agravando as desigualdades no mercado de trabalho formal (IBGE, 2022).

Recentemente, políticas públicas e mudanças culturais tentam combater esses desafios, porém, a desigualdade de gênero ainda é uma questão estrutural que demanda não apenas legislações específicas, mas também uma mudança de mentalidade em relação aos papéis de gênero na sociedade e no ambiente corporativo.

Nas décadas de 1970 e 1980, o Brasil passou por transformações econômicas e sociais que estimularam a inserção de mais mulheres no mercado de trabalho. A tendência foi impulsionada pelo crescimento da urbanização, pela industrialização e pela expansão do setor de serviços, que gerou novas oportunidades de emprego adequadas às condições das mulheres da época (BRUSCHINI, 2007). Entretanto, apesar do aumento na participação feminina, a

inserção das mulheres no trabalho seguiu um padrão desigual: as ocupações oferecidas eram de menor qualificação, e o nível salarial continuava baixo em comparação com os homens, evidenciando uma segregação ocupacional persistente (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996).

A década de 1990 trouxe mudanças, sendo esta uma reestruturação produtiva que afetou o emprego formal e levou muitas mulheres ao setor informal. Ademais, os empregos disponíveis no setor de serviços, como trabalhos domésticos e cuidados pessoais continuaram a reproduzir estereótipos de gênero, posicionando as mulheres em funções de menor status e renda (SOUZA; GUEDES, 2016).

A partir dos anos 2000, o Brasil inseriu políticas públicas focadas na redução da desigualdade de gênero, procurando integrar as mulheres a setores diversos e promover sua presença em áreas de liderança e cargos gerenciais. Contudo, estudos mostram que ainda existe uma forte concentração das mulheres em áreas tradicionalmente femininas e uma persistente disparidade salarial (TEIXEIRA; PRONI, 2020). Mesmo quando as mulheres alcançam qualificações elevadas, elas seguem enfrentando barreiras estruturais no mercado de trabalho, como demonstra a pesquisa de gênero do IBGE, que revela que, apesar dos avanços educacionais, as mulheres seguem ganhando menos que os homens em funções semelhantes (IBGE, 2022).

A divisão sexual do trabalho ainda exerce um papel fundamental na perpetuação das desigualdades de gênero. Historicamente, o papel de cuidadora atribuído às mulheres impôs a elas responsabilidades domésticas que as limitam no mercado de trabalho. De acordo com Hirata e Kergoat (2007), a divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo se consolidou como uma prática social que dificulta a autonomia econômica feminina e impacta diretamente o tempo e os recursos que elas podem investir em suas carreiras.

Essa divisão de tarefas é reforçada por expectativas culturais e por uma estrutura econômica que pouco valoriza o trabalho doméstico e de cuidado, atividades predominantemente não remuneradas e realizadas por mulheres (BRUSCHINI, 2006. Mesmo com a sua inserção no mercado de trabalho, as mulheres continuam a carregar a maior parte das responsabilidades domésticas, o que limita seu tempo para se dedicar a atividades profissionais que exigem mais disponibilidade e continuidade.

2.2 O CASO DO MERCADO FINANCEIRO BRASILEIRO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres prossegue em diversos setores da economia brasileira, mas é particularmente acentuada no mercado financeiro, um setor conhecido por suas remunerações altas e barreiras rígidas de acesso a cargos de liderança. O estudo deste subcapítulo busca evidenciar os desafios estruturais que dificultam a equidade, mesmo com o crescimento da qualificação e da presença feminina nas últimas décadas.

Historicamente, o mercado financeiro brasileiro, assim como em outros países, era dominado por homens, especialmente em cargos de liderança. Embora a presença de mulheres no setor bancário tenha aumentado nas últimas décadas, elas continuam, em sua grande parte, em posições de menor remuneração e jornadas mais curtas, como de 30 horas semanais (FARIA; RACHID, 2007). A concentração em funções operacionais reflete uma barreira para o avanço das mulheres em direção a cargos gerenciais e de tomada de decisão.

Além disso, um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre as estatísticas de gênero no Brasil revela que, apesar das mulheres terem altos índices de escolaridade, ainda enfrentam diferenças salariais grandes quando comparadas a homens em posições idênticas no mercado financeiro (IBGE, 2022). Essa disparidade está ligada tanto a questões culturais quanto a práticas institucionais que reproduzem a segregação ocupacional e a concentração feminina em cargos de apoio ou intermediários. Isso faz com que as mulheres permaneçam com uma representação insuficiente em posições de comando e de alto salário, e essa é uma dinâmica que impacta diretamente sua participação na gestão do capital financeiro.

Um outro aspecto importante do estudo é a ideia de “teto de vidro” no mercado financeiro, que é um fenômeno que descreve as barreiras invisíveis que impedem a ascensão das mulheres a cargos maiores e de maior responsabilidade. Essa barreira inclui fatores culturais e institucionais, como a percepção de que as mulheres têm menor habilidade para tomar decisões arriscadas, necessárias em setores como o de investimentos e finanças, sendo que alguns estudos mostram que mulheres têm retornos financeiros melhores que homens nos investimentos (OLIVEIRA-SILVA; PARREIRA, 2022). O “efeito tesoura” exemplifica bem esse

problema, mostrando que, quanto mais alto o cargo, menor é a presença feminina, mesmo em áreas onde as mulheres representam uma parcela considerável da força de trabalho.

A desigualdade salarial é também intensificada pela segmentação entre as funções ocupadas por homens e mulheres. Segundo análises da participação feminina no mercado financeiro, as mulheres são mais comuns em posições que envolvem atendimento ao cliente e suporte administrativo, enquanto os homens ocupam cargos voltados para a análise de investimentos e gestão financeira, funções associadas a melhores remunerações e bônus mais altos (LEMOS, 2022). Isso não apenas limita as oportunidades de ascensão e progressão feminina, mas também reflete um estigma que associa funções de maior risco e exigência técnica ao perfil masculino.

Com a finalidade de enfrentar esses desafios, algumas instituições financeiras no Brasil começaram a implementar políticas de diversidade e inclusão, buscando aumentar a presença de mulheres em cargos estratégicos e minimizar as diferenças salariais. No entanto, essas políticas ainda enfrentam resistência estrutural e cultural dentro das organizações, que muitas vezes privilegiam práticas de contratação e promoção baseadas em redes de contato que são predominantemente masculinas (TEIXEIRA; PRONI, 2020).

Em suma, o caso do mercado financeiro brasileiro mostra como a desigualdade salarial de gênero é mantida e reproduzida através de barreiras estruturais e culturais que limitam a ascensão profissional das mulheres. Mesmo com os avanços e com o aumento da escolaridade feminina, as mulheres ainda enfrentam uma trajetória restrita a cargos que são apenas de suporte e operações, o que resulta em uma diferença salarial significativa quando comparadas a seus colegas homens. A ultrapassagem desse cenário precisa de uma mudança profunda na cultura organizacional e também de políticas de diversidade eficazes que contemplem o impacto dessas barreiras invisíveis e promovam a verdadeira equidade de gênero no setor financeiro.

2.3. EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO FINANCEIRO

Mesmo com todos os percalços citados nos itens anteriores, a permanência feminina no mercado financeiro brasileiro tem evoluído nas últimas décadas,

sobressaindo avanços e desafios na luta pela igualdade de gênero. Historicamente, o mercado financeiro, assim como outras áreas de alta responsabilidade e remuneração, era reservado quase exclusivamente aos homens, reforçado por estereótipos de gênero e por práticas organizacionais que limitavam o acesso das mulheres a essas posições. Entretanto, as mudanças econômicas, sociais e culturais ao longo do tempo transformaram esse cenário e abriram espaços, ainda que limitados, para a participação feminina nesse setor financeiro.

Desde os anos 1970, o Brasil observa um aumento constante da participação feminina no mercado de trabalho. Esse aumento esteve ligado a transformações socioeconômicas, como a urbanização, a industrialização e a expansão do setor de serviços, que criou novas oportunidades de trabalho para as mulheres (BRUSCHINI, 2007). Contudo, a entrada das mulheres no mercado financeiro permaneceu um fenômeno mais recente e gradativo. Esse setor, tradicionalmente dominado por homens, sempre se caracterizou por seu ambiente altamente competitivo, no qual prevaleciam valores associados ao comportamento assertivo e à disposição para correr riscos, características historicamente estereotipadas como “masculinas” (LEMOS, 2022).

O crescimento da participação feminina no mercado financeiro nas últimas décadas reflete o aumento da escolaridade e da qualificação profissional das mesmas, o que possibilitou seu ingresso em carreiras que exigem alto nível de formação e expertise. De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres atualmente possuem níveis de escolaridade semelhantes ou até superiores aos dos homens em muitas áreas, incluindo finanças (IBGE, 2022). Mesmo assim, a diferença entre presença e reconhecimento continua a ser um desafio. As mulheres que ingressam no mercado financeiro enfrentam obstáculos que vão desde estereótipos de gênero até discriminações institucionais que restringem seu acesso a cargos de liderança e altos salários.

A evolução da presença feminina no mercado financeiro também é visível na criação e implementação de políticas corporativas de diversidade e inclusão, especialmente nas últimas duas décadas. Essas políticas, embora sejam frequentemente promovidas por grandes instituições financeiras como resposta à pressão social e legislativa por equidade, ainda enfrentam resistência cultural. Estudos mostram que, apesar da presença crescente das mulheres, elas

permanecem sub-representadas em cargos de liderança, o que indica que o progresso alcançado ainda é limitado pela estrutura organizacional do setor (OLIVEIRA-SILVA; PARREIRA, 2022). Esse quadro é agravado pela “segregação horizontal”, onde as mulheres, mesmo no mercado financeiro, estão mais concentradas em funções administrativas e de suporte, enquanto os cargos de análise financeira e gestão permanecem predominantemente masculinos (TEIXEIRA; PRONI, 2020).

O papel das responsabilidades familiares continua a ser um fator que limita a evolução das mulheres no mercado financeiro. Apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres ainda carregam a maior parte das responsabilidades domésticas e dos cuidados com a família. Esse cenário cria uma “jornada dupla” para as mulheres, que precisam conciliar as exigências de suas carreiras com as demandas familiares, especialmente em setores como o financeiro, onde a disponibilidade e a flexibilidade de horário são frequentemente requisitos para posições de alto nível (BRUSCHINI, 2007). Dessa forma, a divisão de responsabilidades no ambiente doméstico impacta diretamente a capacidade das mulheres de competir em igualdade de condições com seus colegas de trabalho masculinos.

As iniciativas para promover a igualdade de gênero no mercado financeiro têm enfrentado desafios devido à resistência estrutural e cultural dentro das organizações. Embora algumas instituições implementem políticas de inclusão, essas ações ainda são frequentemente tratadas como medidas de responsabilidade social, que “precisam” ser feitas para a empresa ser bem visada no mercado, porém, sem um impacto profundo nas práticas internas de reconhecimento e de promão (TEIXEIRA; PRONI, 2020). Essa postura impede uma transformação real na cultura organizacional, perpetuando a desigualdade de gênero no setor financeiro.

Concluindo este capítulo, A evolução da participação feminina no mercado financeiro brasileiro representa uma trajetória composta por avanços e desafios. Apesar de terem conquistado maior espaço nesse setor, as mulheres ainda enfrentam barreiras substanciais que limitam o alcance pleno de seu desenvolvimento profissional. A superação dessas barreiras requer não só políticas de inclusão, mas também uma transformação cultural que confronte os estereótipos de gênero e incentive a igualdade de oportunidades em todas as áreas do setor

financeiro. Com essas mudanças, o mercado financeiro no Brasil poderá tornar-se um ambiente mais justo e inclusivo, permitindo que as mulheres desenvolvam plenamente seu potencial e ocupem posições de liderança de maneira justa e equitativa.

CAPÍTULO 3: POLÍTICAS E INICIATIVAS PARA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

Diante da persistência da desigualdade salarial de gênero, especialmente em setores como o mercado financeiro, é fundamental analisar as estratégias voltadas à promoção da equidade no ambiente profissional. Este capítulo tem como objetivo apresentar e discutir as políticas públicas, legislações nacionais e iniciativas corporativas e internacionais que buscam enfrentar as desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Inicialmente, são exploradas as principais ações adotadas no Brasil, incluindo marcos legais e programas governamentais. Em seguida, são analisadas as expectativas e diretrizes internacionais que influenciam práticas organizacionais no país, com foco em metas de igualdade salarial e representatividade. Por fim, o capítulo examina as ações corporativas de inclusão e diversidade de gênero no setor financeiro, considerando os desafios e avanços na implementação de ambientes mais justos e inclusivos para as mulheres. A proposta é compreender em que medida tais medidas têm contribuído para a transformação estrutural do mercado de trabalho.

3.1 LEGISLAÇÕES BRASILEIRAS E PROGRAMAS DE INCENTIVO À EQUIDADE DE GÊNERO

O enfrentamento das desigualdades de gênero no Brasil é respaldado por legislações e programas que buscam promover a equidade nas mais diversas esferas, especialmente no mercado de trabalho. Essas medidas incluem dispositivos legais, iniciativas governamentais e adesão a pactos internacionais que visam criar um ambiente mais inclusivo e igualitário para as mulheres.

Um marco fundamental nesse contexto foi a criação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), instituído pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) em 2004. O PNPM articulou ações para a promoção da igualdade de gênero, incluindo a autonomia econômica das mulheres e a igualdade no mundo do trabalho. Entre as diretrizes do plano estão o incentivo à educação e capacitação das mulheres e o enfrentamento à violência de gênero, reconhecendo

a transversalidade dessas questões como um aspecto essencial para o desenvolvimento social e econômico do país (PNPM, 2004).

Além do PNPM, o Brasil é signatário de convenções internacionais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). Esse tratado, ratificado em 1984, compromete o país a adotar medidas legislativas e administrativas para eliminar práticas discriminatórias contra as mulheres. No âmbito trabalhista, destaca-se a importância de garantir o direito à igualdade salarial por trabalho de igual valor, como prescrito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e reforçado em relatórios como o *Global Wage Report 2018/19*. O relatório evidencia que a disparidade salarial de gênero no Brasil ainda persiste, sendo necessária uma aplicação mais rigorosa de políticas públicas para mitigar essas desigualdades (OIT, 2018).

No setor privado, iniciativas como os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), promovidos pela ONU Mulheres, têm desempenhado um papel crucial. Esses princípios encorajam empresas a adotar práticas que assegurem igualdade de gênero em todos os níveis organizacionais, desde a contratação até a ocupação de cargos de liderança. As empresas signatárias comprometem-se a tratar homens e mulheres de forma justa no trabalho e a promover o desenvolvimento profissional das mulheres, alinhando suas práticas corporativas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ONU Mulheres, 2017).

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) também trouxe contribuições para a equidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Embora tenha recebido críticas, a reforma buscou modernizar relações trabalhistas e regulamentar formas alternativas de trabalho, incluindo aspectos que favorecem a flexibilização da jornada, o que pode beneficiar mulheres que conciliam responsabilidades profissionais e familiares. Contudo, especialistas argumentam que essas medidas precisam ser complementadas com mecanismos que garantam a igualdade de oportunidades e remuneração (Brasil, 2017).

Outro programa importante é o incentivo à criação de cotas de gênero em conselhos de administração e cargos de liderança em empresas públicas e privadas. Estudos indicam que a presença feminina em cargos de decisão aumenta a inovação e a performance financeira das organizações (BOHNET, 2016). A aplicação dessas políticas tem mostrado resultados positivos em setores como o financeiro, conforme

descrito no relatório *Women in Financial Services 2020*, que evidencia a importância de metas claras para aumentar a representação feminina em níveis executivos (Oliver Wyman, 2020).

Por fim, iniciativas como mentorias, treinamentos e programas de liderança feminina têm sido implementadas em diversas empresas como forma de reduzir barreiras culturais e institucionais. Essas ações reforçam o compromisso de tornar o ambiente corporativo mais inclusivo, desafiando estereótipos de gênero que limitam o potencial das mulheres no mercado de trabalho (Dialnet, 2007)

3.2 EXPECTATIVAS INTERNACIONAIS E SEUS IMPACTOS NO MERCADO FINANCEIRO

A promoção da igualdade de gênero é uma prioridade consolidada em âmbito global, impulsionada por iniciativas que buscam enfrentar a desigualdade salarial e aumentar a representatividade feminina em áreas estratégicas, como o mercado financeiro. Instituições como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ONU Mulheres e outros órgãos internacionais têm desempenhado papéis fundamentais ao fornecer diretrizes, pactos e ferramentas para orientar governos e empresas na adoção de políticas mais inclusivas e igualitárias.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem contribuído significativamente para a discussão sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, especialmente em seu relatório *Global Wage Report 2018/19*. O estudo revelou que, globalmente, mulheres ganham, em média, 20% menos que homens, mesmo em setores de alta remuneração, como o financeiro (OIT, 2018). Além disso, o relatório destaca que, para enfrentar essas disparidades, é essencial adotar sistemas de remuneração transparentes e justos, aliados a avaliações regulares de práticas salariais. A OIT também lançou, em parceria com a ONU Mulheres e a OCDE, *a Equal Pay International Coalition* (EPIC), que busca eliminar a disparidade salarial de gênero em nível global. A EPIC incentiva a criação de métricas e ferramentas para monitorar o progresso na igualdade salarial e promove o diálogo entre empresas, governos e a sociedade civil para acelerar as mudanças necessárias.

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), liderados pela ONU Mulheres em conjunto com o Pacto Global da ONU, representam outra

iniciativa de destaque na promoção da igualdade de gênero. Esses princípios, adotados por diversas empresas em todo o mundo, oferecem uma estrutura para que as organizações criem ambientes mais inclusivos. Entre as principais recomendações dos WEPs estão a promoção de mulheres para cargos de liderança, a adoção de políticas de remuneração igualitária e a implementação de treinamentos para reduzir vieses inconscientes em processos de contratação e promoção (ONU Mulheres, 2017). No contexto do mercado financeiro, os WEPs têm estimulado instituições a desenvolver programas específicos para capacitação de mulheres, ampliar sua participação em conselhos executivos e assegurar que as práticas corporativas sejam alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

O impacto dessas iniciativas no mercado financeiro é evidente, mas ainda insuficiente. O relatório *Women in Financial Services 2020*, produzido pela consultoria Oliver Wyman, aponta que instituições financeiras que adotam políticas inclusivas têm maior probabilidade de atingir melhores resultados organizacionais. A diversidade de gênero em equipes de liderança contribui para decisões mais equilibradas, aumenta a inovação e melhora a imagem corporativa das empresas (Oliver Wyman, 2020). No entanto, apesar de avanços pontuais, a média global de mulheres em conselhos executivos ainda é de apenas 23%. Esse cenário reflete barreiras culturais e institucionais que dificultam a implementação de iniciativas internacionais, especialmente em setores como o financeiro, historicamente dominado por homens. Ainda assim, programas como mentorias, redes de apoio e treinamentos corporativos têm mostrado eficácia em preparar mulheres para posições de liderança e desafiar preconceitos no ambiente organizacional.

Adicionalmente, a promoção da equidade de gênero no mercado financeiro tem sido impulsionada pela adoção de metas corporativas específicas. Empresas que divulgam publicamente suas métricas sobre igualdade de gênero, estabelecem cotas para cargos de liderança e realizam auditorias internas sobre remuneração tendem a apresentar resultados mais consistentes na redução das disparidades de gênero. Além disso, estudos realizados por organizações como o Fórum Econômico Mundial indicam que o aumento da participação feminina em cargos de alta gestão está diretamente relacionado ao desempenho financeiro das empresas, fortalecendo a ideia de que a igualdade de gênero é não apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia de negócios eficiente.

Concluindo, as iniciativas internacionais têm proporcionado avanços significativos na promoção da igualdade de gênero, mas seu impacto no mercado financeiro depende diretamente do grau de comprometimento e da capacidade de implementação por parte das organizações. O fortalecimento dessas ações, aliado à criação de culturas organizacionais inclusivas, é fundamental para consolidar um ambiente mais equitativo, onde as mulheres possam alcançar seu potencial máximo e contribuir para um setor financeiro mais justo e inovador.

3.3 AÇÕES CORPORATIVAS DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE DE GÊNERO NO SETOR FINANCEIRO

As iniciativas corporativas voltadas para inclusão e diversidade de gênero no setor financeiro têm evoluído significativamente, impulsionadas não apenas por pressões sociais e regulamentações, mas também pelo reconhecimento de que a diversidade é um diferencial estratégico. Além de responder às demandas da sociedade, essas práticas contribuem para o fortalecimento dos ambientes corporativos, tornando-os mais equitativos, inovadores e produtivos.

Empresas com maior diversidade de gênero nas lideranças têm 25% mais chances de superar financeiramente seus concorrentes menos diversos (MC KINSEY & COMPANY, 2021). No setor financeiro, essa vantagem competitiva é amplificada pela complexidade do mercado, onde a tomada de decisões inovadoras e equilibradas é essencial. A inclusão de mulheres em posições estratégicas agrega múltiplas perspectivas, o que se traduz em maior capacidade de lidar com riscos e aproveitar oportunidades em mercados globais e interconectados.

Instituições financeiras também têm adotado diversas iniciativas para capacitar mulheres e prepará-las para ocupar posições de liderança. Além de programas de mentoria, estão sendo oferecidos treinamentos específicos que abrangem desde habilidades técnicas, como análise financeira, até competências interpessoais e de liderança. A *International Finance Corporation* (IFC) destaca que essas iniciativas não apenas aumentam a presença feminina em cargos estratégicos, mas também melhoram a atratividade das empresas no mercado de talentos, reforçando sua competitividade (IFC, 2019).

Outra abordagem inovadora que vem ganhando espaço é o treinamento contra vieses inconscientes. Esses treinamentos buscam conscientizar lideranças e

equipes sobre preconceitos implícitos que podem influenciar decisões de contratação, promoção e remuneração. Bohnet (2016) enfatiza que tais práticas são essenciais para desmontar barreiras culturais que historicamente excluem as mulheres de posições de destaque. No contexto do setor financeiro, onde decisões rápidas sob pressão são comuns, esses treinamentos garantem que os critérios de seleção se baseiem em mérito, minimizando a influência de estereótipos (BOHNET, 2016).

Embora as políticas de inclusão sejam fundamentais, a transformação cultural é indispensável para que elas tenham impacto duradouro. O envolvimento ativo das lideranças empresariais desempenha um papel decisivo nesse processo. Segundo o relatório *Women in Financial Services 2020*, da Oliver Wyman, empresas em que as lideranças assumem um papel protagonista na promoção da igualdade de gênero apresentam maior sucesso na implementação de políticas de inclusão (OLIVER WYMAN, 2020).

Nesse contexto, a adoção de cotas de gênero em conselhos administrativos tem sido uma estratégia eficaz. Embora controversa, a aplicação de metas específicas tem ajudado a aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança, especialmente em empresas com resistência a mudanças culturais. A Deloitte (2022) aponta que as organizações que implementaram cotas registraram avanços significativos na inclusão de mulheres, com impactos positivos na retenção de talentos e na qualidade das decisões estratégicas (DELOITTE, 2022).

A divulgação de relatórios sobre diversidade e inclusão tem se tornado uma prática cada vez mais comum no setor financeiro, especialmente devido às demandas por ESG (*Environmental, Social, and Governance*). A transparência em relação a metas e resultados demonstra comprometimento das empresas com a equidade de gênero e aumenta a confiança de investidores e clientes. Relatórios de sustentabilidade são ferramentas importantes para acompanhar o progresso organizacional e incentivam as empresas a adotarem políticas mais robustas de inclusão (*CATALYST*, 2020).

Apesar do progresso, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos no setor financeiro. O *Global Wage Report 2018/19*, da OIT, aponta que as disparidades salariais continuam sendo um problema central. No setor financeiro, as mulheres frequentemente têm suas competências subestimadas e enfrentam

limitações impostas por estruturas hierárquicas que favorecem os homens (OIT, 2018). Além disso, muitas empresas tratam ações de inclusão como estratégias de marketing, sem promover transformações estruturais reais.

Outro obstáculo importante é a dificuldade em equilibrar responsabilidades profissionais e familiares. No setor financeiro, onde longas jornadas e alta disponibilidade são comuns, as mulheres frequentemente enfrentam barreiras adicionais para progredir na carreira. Algumas empresas têm introduzido políticas de flexibilidade de horário e licença parental compartilhada, mas essas práticas ainda não são amplamente adotadas (IFC, 2019).

Embora as ações corporativas de inclusão de gênero no setor financeiro tenham gerado avanços, o caminho para a verdadeira equidade ainda é longo. É necessário que empresas invistam em iniciativas consistentes e mensuráveis, indo além do cumprimento de metas formais e integrando a inclusão como parte essencial de suas estratégias organizacionais. O setor financeiro tem o potencial de se tornar um exemplo de inovação e equidade ao adotar práticas que valorizem a diversidade como um ativo estratégico.

A consolidação de diretrizes globais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e os Princípios de Empoderamento das Mulheres, pode transformar o mercado financeiro em um espaço mais inclusivo, onde as mulheres tenham igualdade de oportunidades para alcançar posições de liderança e contribuir para a construção de um setor mais inovador, justo e competitivo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade salarial de gênero, especialmente no contexto do mercado financeiro brasileiro, é uma manifestação complexa e persistente de estruturas sociais que historicamente relegam às mulheres posições de menor prestígio e remuneração. A partir da Teoria da Reprodução Social, foi possível compreender como o trabalho de cuidado não remunerado e a divisão sexual do trabalho moldam as trajetórias profissionais femininas, limitando seu acesso a cargos de liderança e comprometendo sua remuneração ao longo da vida (BHATTACHARYA, 2017; HIRATA, 2007).

O presente trabalho analisou os fundamentos teóricos dessas desigualdades, contextualizou sua evolução histórica no Brasil e aprofundou a discussão sobre o mercado financeiro — setor que, embora altamente qualificado, ainda reproduz práticas discriminatórias, como a segmentação ocupacional e o chamado “teto de vidro” (IBGE, 2022; OLIVEIRA-SILVA; PARREIRA, 2022). Mesmo com a crescente escolarização das mulheres e sua presença mais expressiva nesse setor, a disparidade salarial permanece significativa.

As iniciativas nacionais e internacionais para promoção da equidade de gênero — como os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres (2017), as metas de ESG e os programas de diversidade em instituições financeiras — representam avanços importantes. No entanto, como demonstrado ao longo deste trabalho, a eficácia dessas políticas ainda depende da superação de resistências culturais e institucionais que naturalizam a desigualdade e reforçam estereótipos de gênero.

Conclui-se que a superação da desigualdade salarial de gênero no mercado financeiro — e no mercado de trabalho como um todo — exige mais do que legislação. É necessário um processo contínuo de transformação cultural, revisão de práticas organizacionais, políticas públicas consistentes e, sobretudo, o reconhecimento do valor econômico do trabalho de cuidado, ainda invisibilizado nas métricas tradicionais. Assim, a luta por equidade de gênero deve ser entendida como parte integrante do desenvolvimento econômico e da justiça social.

REFERÊNCIAS

BHATTACHARYA, T. O que é a Teoria da Reprodução Social. *Outubro Revista*, 2013.

BHATTACHARYA, T. *Teoria da Reprodução Social.* Elefante, 2023.

BOHNET, I. *What Works: Gender Equality by Design.* Cambridge: Harvard University Press, 2016.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

CARVALHO, M. G.; DA GRAÇA MARCHINA GONÇALVES, M. Trabalho Doméstico Remunerado e Resistência: Interseccionando Raça, Gênero e Classe. 2023.

CATALYST. *Quick Take: Women in Financial Services.* 2020. Disponível em: https://www.catalyst.org. Acesso em: 13 nov. 2024.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. *Texto para Discussão.* Unicamp. IE, Campinas, n. 383, jun. 2020.

DELOITTE. *Advancing Gender Equity in Financial Services.* 2022. Disponível em: https://www2.deloitte.com. Acesso em: 13 nov. 2024.

FARIA, G. S. S.; RACHID, A. A questão do gênero no setor bancário brasileiro. *Nucleus*, v. 4, n. 1-2, set. 2007.

HIRATA, H. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. 2009.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. 2001.

IFC. *Driving Gender Equality in the Financial Sector.* International Finance Corporation, 2019. Disponível em: https://www.ifc.org. Acesso em: 13 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.* 3a ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

LEITE, M. O trabalho de cuidado e a reprodução social: entre o amor, o abuso e a precariedade. 2023.

LEMOS, G. P. Mercado financeiro: Um olhar sobre a ótica feminina e os desafios das empresas para a igualdade de gênero. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

MC KINSEY & COMPANY. *Diversity Wins: How Inclusion Matters.* 2021. Disponível em: https://www.mckinsey.com. Acesso em: 13 nov. 2024.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; PARREIRA, V. A. Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 30, n. 1, p. e74161, 2022.

OLIVER WYMAN. *Women in Financial Services 2020.* 2020. Disponível em: https://www.oliverwyman.com. Acesso em: 13 nov. 2024.

ONU MULHERES. *Princípios de Empoderamento das Mulheres: Igualdade Significa Negócios.* Rede Brasil, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps.* Genebra: ILO, 2018.

RODRIGUES, F. A. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas,* p. 13, 2023.

RUAS, R. Teoria da Reprodução Social: apontamentos para uma perspectiva unitária das relações sociais capitalistas. 2020.