

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUÁRIA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

KEITY PEREIRA COELHO DA SILVA

A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO FINANCEIRO: UMA PESQUISA
SOBRE A VISÃO DE MULHERES E DE HOMENS

SÃO PAULO

2021

KEITY PEREIRA COELHO DA SILVA

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO FINANCEIRO: UMA PESQUISA
SOBRE A VISÃO DE MULHERES E DE HOMENS**

Monografia submetida à apreciação de Banca Examinadora do Departamento de Economia, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em ciências econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Ferreira De Carvalho

SÃO PAULO

2021

KEITY PEREIRA COELHO DA SILVA

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO FINANCEIRO: UMA PESQUISA
SOBRE A VISÃO DE MULHERES E DE HOMENS**

Monografia submetida à apreciação de Banca Examinadora do Departamento de Economia, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em ciências econômicas.

Local, ____ de _____ de ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Carlos Eduardo Ferreira De Carvalho
Orientador

Prof.
Examinador

Prof.
Examinador

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer à minha família pelo carinho, apoio, por não medirem esforços para me proporcionar milhares de oportunidades, por sempre me incentivarem e por sempre estarem por perto.

A todos meus amigos, colegas de trabalho e faculdade, em especial a minha amiga Eduarda, pela amizade, incentivo e colaboração. Não poderia deixar de agradecer também as minhas amigas de longa data Giovana Mendonça e Giovana Colette.

Por fim, gostaria de agradecer aos professores do departamento de Ciências Econômicas pelo ensino de excelência que concedem aos alunos. Não posso deixar de agradecer ao meu orientador, Prof. Carlos Eduardo, pela ótima orientação, apoio, atenção e paciência ao longo da realização deste trabalho.

RESUMO

A pesquisa bibliográfica desenvolvida, pretende encontrar informações acerca da atual situação da mulher no mercado de trabalho, bem como trazer informações sobre sua evolução histórica. Pois diversos estudos já buscaram identificar as diferenças entre homens e mulheres em diferentes dimensões do conhecimento. Quando começamos a olhar para o mercado financeiro, descobrimos que, historicamente, a maior porcentagem dos trabalhadores são homens. Sendo assim, esse trabalho teve como objetivo geral analisar e compreender a presença feminina e seu papel no mercado financeiro, endereçando-se principalmente as suas percepções, vivências e experiências, tendo uma consideração a igualdade de trabalho e oportunidades. Buscou-se entender e levantar a questão da percepção individual e pessoal das mulheres e dos homens, por meio de uma pesquisa quantitativo, mediante a utilização de análise descritiva, para avaliar se a desigualdade é fenômeno real e se há diferenças entre as áreas no mercado financeiro, para assim compreender o sentimento das mulheres e como julgam ser vistas no Mercado Financeiro em relação à maternidade aos direitos iguais, a relação, a remuneração às oportunidades de crescimento e o respeito recebido por todos dessa área.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	HISTÓRIA - A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	9
2.1	A Importância da mulher para a economia brasileira	12
2.1.1	Escolaridade Feminina	15
2.1.2	Maternidade	16
3	MERCADO FINANCEIRO BRASILEIRO	18
3.1	A Participação Feminina	19
3.1.1	Por que é desejável ter mais mulheres no Mercado?.....	21
3.1.2	Políticas de inclusão e incentivo em empresas do setor formal	22
4	MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA	23
4.1	A rentabilidade das empresas lideradas por mulheres	25
5	MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS DO ESTUDO	27
5.1	Apresentação e análise dos resultados	28
5.2.	O Ingresso e a Ascensão Profissional	29
5.3.	Diversidade	29
5.4.	Equidade de gênero	30
5.5.	Baixa Representação das Mulheres	31
5.6.	Discriminação no Trabalho	32
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
	APÊNDICE A – Roteiro das entrevistas	40

1 INTRODUÇÃO

As mulheres sempre tiveram grandes dificuldades para alcançar o seu próprio espaço dentro da sociedade. A ela cabia ser responsável pelos afazeres domésticos e pelos filhos, mas, atualmente, isso não é mais o caso. A inserção feminina no mercado de trabalho provocou rápidas e profundas transformações na economia pós industrialização. As lutas feministas contribuíram para questões de gênero na economia concentrando-se na divisão do trabalho, acredita-se que as ações das mulheres mostraram seu papel na sociedade, principalmente na reprodução do capitalismo e dos conflitos existentes entre homens e mulheres.

As desigualdades entre os sexos fazem parte da estrutura de diferentes sociedades, fruto de uma construção histórica na qual as mulheres foram situadas em posição inferior à dos homens. Nas sociedades contemporâneas elas passaram a se destacar em diferentes áreas, anunciando mudanças nas relações de gênero, ou seja, nas competências atribuídas a cada sexo. O incremento da presença feminina no mercado de trabalho é parte destas modificações, não obstante mantidas contradições nas oportunidades laborais disponíveis para homens e mulheres. Embora as mulheres ocupem cada vez mais espaços no mercado de trabalho “algumas áreas ainda são predominante masculinas e, nos cargos mais altos, em praticamente todas as áreas, elas são minoria” (ABREU; MEIRELLES, 2012, p.12)

A mulher do século XXI é bem diferente das mulheres dos séculos anteriores, não apenas no seu comportamento, mas também no conhecimento e formação que possui, devido a essas constantes transformações, aumento da competitividade, aliado aos avanços tecnológicos, tornando os ambientes em quais as organizações operam de forma mais complexa, dinâmica e global, fazendo com que convivam com maior diversidade interna. É nesse contexto que as interações sociais relacionadas ao gênero ganham destaque, principalmente em relação à crescente inserção das mulheres nos ambientes corporativos.

Com isso, o aumento das mulheres no mercado de trabalho e, mais especificamente, em cargos de liderança é que o presente trabalho se insere. Quer-se conhecer mais dessa realidade e, para isso realizou-se um estudo de caso, com profissionais do gênero feminino e masculino, buscando-se conhecer suas perspectivas, analisar trajetórias, as dificuldades e desafios vivenciados por estas

mulheres para ingressarem e se manterem, e entender como articulam os espaços profissionais.

A relevância desta pesquisa mostra-se como uma forma de verificar se a equidade do trabalho tem sido aplicada ao cotidiano das mulheres e identificar barreiras informais que as impedem de se fixarem na sociedade.

O objetivo é colaborar para que as mulheres tenham consciência de seus direitos e da relevância de suas ambições e interesses no mercado de trabalho no setor financeiro e, para que as organizações, possam pensar em ferramentas de desenvolvimento social, fomentando o relacionamento e a participação em que a diversidade seja mantida e o crescimento pessoal seja promovido. Essa mudança de atitude ou cultura da empresa pode beneficiar homens, mulheres e todos os envolvidos nesse mercado. Aproveitar todo o seu potencial, independentemente do gênero, pode tornar as equipes mais eficientes e melhorar a satisfação dos funcionários, de modo que as empresas tendem a obter melhores resultados.

A partir dos dados obtidos através das fontes documentais e bibliográficas citadas é desenvolvida a análise em cinco capítulos além dessa introdução.

No primeiro capítulo procurou-se resgatar historicamente as mudanças sociais e tecnológicas nas relações de trabalho desde a revolução industrial até as novas normas de organização do trabalho, enfatizando a relação entre as qualificações requeridas e a divisão social do trabalho por gênero.

As novas formas de relações empregatícias que possibilitam o intenso acesso das mulheres ao trabalho no sistema financeiro, ocorre no contexto de mudanças políticas e econômicas no país. Estas questões são analisadas no segundo capítulo.

E tendo como escopo da análise a presença feminina no mercado financeiro, e o papel das instituições em proporcionar estruturas legais e sociais, para que não haja mais distinção entre gêneros, estas políticas de incentivo público em relação a mulher, pois isso complementaria a democracia e o bem-estar social. Esta análise encontra-se no capítulo 3.

A estatísticas mencionadas devem ser levadas em consideração, mas pretende ir além, incorporando informações obtidas através de entrevistas realizadas. Estas questões são analisadas no quarto capítulo.

Por fim, o último tópico retrata as considerações finais, onde são explicitadas as conclusões da pesquisa realizada, bem como sua contribuição para o estudo do tema e sugestões para futuros trabalhos que venham a ser desenvolvidos.

2 HISTÓRIA - A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Para compreender a posição das mulheres no mercado de trabalho atualmente e preciso voltar algumas décadas, pois do ponto de vista histórico as mulheres passaram por mudanças tremendas, porque a competição por espaço no mercado de trabalho vem ocorrendo desde o século passado meio aos anos 70/80. Essa luta pôs a mostra a importância do seu papel na sociedade, principalmente na reprodução do capitalismo. Neste contexto, dois acontecimentos que mudaram profundamente as organizações sociais e econômicas, permitiram a inserção das mulheres no mercado de trabalho remunerada, sendo: A Primeira Revolução Industrial na Inglaterra (1760) e a Primeira e Segunda Guerra Mundial (1914 -1918 e 1939-1945).

A Revolução Industrial teve como objetivo a substituição da manufatura pela maquinaria, visando a extração de mais valia e introdução de máquinas capazes de realizar o trabalho humano com maior precisão. E isso foi possível, principalmente depois dos altos investimentos em tecnologia avançada, logo o capitalismo soube aproveitar a capacidade das máquinas para realizar o trabalho, que antes era função dos homens, pois era visto como trabalho pesado. As outras funções que ainda precisava serem realizadas, as mulheres atenderam às expectativas, dado a sua falta de espaço no mercado, havia uma maior disciplina e o valor da sua mão de obra era mais barata, tendo também seu tempo de trabalho controlado pelos donos das fábricas, ou seja, uma maior exploração da mão de obra feminina. Embora o setor industrial tenha sido bom para a inserção da mulher no mercado de trabalho, foram eles também que causaram a desigualdade salarial entre os gêneros.

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

extremamente miserável (ZAMARIOLLI, 2008 apud SILVA, RODRIGUES, NETO, QUEIROZ 2018, p. 3).

No processo de busca por uma nova postura de comportamento perante a sociedade e consciência de suas forças e atos, iniciou-se uma luta por igualdade de direitos, houveram greves, manifestações que começaram nas fabricas dos Estados Unidos e na Europa. Dia 26 de fevereiro de 1909 iniciou-se uma marcha feminina em Nova Iorque, cerca de 15 mil mulheres saíram às ruas da cidade em busca de melhores condições de trabalho, pois naquela época a jornada de trabalho chegava a 17 horas por dia e recebiam um valor menor que um terço do salário dos homens. Na Europa, o movimento sindical feminino também se desenvolveu durante a Conferência Internacional das Mulheres Socialistas em agosto de 1910. A alemã Clara Zetkin propôs o estabelecimento de marchas socialistas, pelo o direito do voto feminino, igualdade de gênero e pelo socialismo. Outro fato importante foi em 25 de março de 1911, no qual ocorreu um incêndio em uma fábrica de tecelagem em Nova Iorque, matando 146 trabalhadores sendo 21 homens e 125 mulheres.

Durante a Primeira e Segunda Guerra Mundial, houve uma maior necessidade de ter mais homens nas frentes de batalha, o que permitiu que as mulheres assumissem os negócios da família e mercado de trabalho. Com fim da guerra, elas voltaram a cuidar apenas do lar, mas como muitos homens que lutaram pelo país foram mortos e os poucos que sobreviveram ao conflito ficaram impossibilitados de voltar ao seu trabalho, devido a alguns problemas psicológicos, não tendo assim mais condições de retornarem as suas devidas atividades. Algumas mulheres precisaram e conseguiram levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

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

contra as estruturas socioeconômicas historicamente determinadas (KANAN, 2010; MENDA, 2004 apud SILVA, RODRIGUES, NETO, QUEIROZ 2018, p. 3).

Além disso, nesse período, muitas das mulheres já eram mães, o que também era visto como um obstáculo, pois ela precisava levar os filhos para a fábrica, pois não tinham com quem deixar e não existia creche nessa época, tornando mais difícil a sua entrada no mercado. Logo, o desenvolvimento de métodos anticoncepcionais nos Estados Unidos em 1960, facilitou a inserção das mulheres no mercado de trabalho, porque o uso de anticoncepcionais realmente contribuiu para a revolução econômica, pois à medida que o número de mulheres com filhos diminuía, elas começaram a poder escolher cursos universitários, chegando a compor um quarto das classes e isso possibilitou a elas terem mais tempo para se estabelecer profissionalmente. Em 1970, as americanas conquistaram outras mudanças como a legalização do aborto e a promulgação de leis contra a discriminação por gênero. Depois, que as americanas conseguiram isso, outros países rapidamente aprovaram essas medidas, claro alguns países levaram mais tempo, como foi o caso do Japão, a pílula só foi aprovada para consumo em 1999.

Em 1917, ainda no Império Russo, houve um marco importante para as mulheres, pois ocorreu marchas femininas em grande escala, foram organizadas para protestar contra a fome do país, o desemprego e a deterioração geral das condições de vida. Essas marchas duraram vários dias e acabaram levando a revolução de 1917. Nos anos seguintes, no mesmo dia, o movimento socialista, a Rússia e os países do bloco soviético começaram a comemorar o Dia da Mulher. Em 1975, as Organização das Nações Unidas designaram dia 08 de março como o Dia Internacional da Mulher, para lembrar suas conquistas políticas e sociais. Mais de 100 países comemora essa data, em outros países, essa data é basicamente ignorada.

A forte competitividade formada pela globalização na década de 1980 colocou homens e mulheres em um sistema competitivo, no qual podemos percebemos que as razões que permitiram as mulheres ingressarem no mercado de trabalho são amplos e não possuem uma conclusão fechada e única. São muitas indagações que

podemos pressupor como: a mulher se adaptou as novas exigências capitalistas, para assim conseguir participar da produção e da economia.

A mulher sempre teve grandes dificuldades para alcançar o seu espaço dentro da sociedade, a ela cabia ser responsável pelos afazeres domésticos e pelos filhos, mas atualmente, isso não é mais assim, após as mudanças nas últimas décadas o movimento feminista afetou os papéis que eram exercidos pelas mulheres antigamente, a mulher deixou de ser vista, somente como filha, esposa e mãe e passou a exercer diversas funções que antes eram consideradas masculinas.

A tendência de crescimento histórico da participação feminina tem ocorrido na maior parte dos países do mundo e tende acompanhar o processo de desenvolvimento e modernização das sociedades. Mas, apesar da inserção da mulher no mercado está sendo gradativa e necessária, a marca masculina ainda é evidente nesse ambiente, pois o poder masculino continua forte e exerce pressão social sobre as mulheres. As mulheres lutaram e conseguiram mudar sua imagem diante da sociedade, mais isto, levou anos para acontecer e ainda não foi finalizada, algumas coisas precisam ser modificadas.

2.1 A Importância da mulher para a economia brasileira

No Brasil, o feminismo organizado como movimento surgiu no século XX, acompanhando a luta pelo voto, com isso já conseguimos perceber que as mulheres começaram a ter voz no Brasil tardiamente. Pois, segundo o relatório Global Gender Gap Report. (Relatório sobre a Lacuna de Gênero) (2020), do Fórum Econômico Mundial, o Brasil encontra-se a 130ª posição em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem funções semelhantes, em um ranking com 153 países (TAVASSI, RÊ, BARROSO, MARQUES 2020). Para compreendermos essa situação atual do mercado de trabalho brasileiro é necessária a análise das estruturas sociais e econômicas do passado. Portanto, é necessário compreender como as mulheres foram inseridas nesse mercado, quais foram seus papéis e como ocorreu a evolução dos direitos trabalhistas.

No entanto, na década de 1920 havia mulheres brasileiras determinadas para conquistarem diferentes lutas para melhorar as condições de vida. Historicamente, o Brasil não seguiu o mesmo ritmo de mudanças dos outros países em relação ao trabalho feminino, porque apenas em 1930 com a Revolução Industrial que começou

a era de direitos trabalhistas de Getúlio Vargas, e depois que o ministro Lindolfo Collor realizou pesquisas sobre o trabalho feminino, foi expedido o decreto nº 24.417-A de 17 de maio de 1932, a primeira lei que versava sobre a situação da mulher trabalhadora e protegia contra a exploração social (a lei atual nº 9.799, de 1999). Com a implantação da industrialização brasileira, houve um aumento significativo da população economicamente ativa, principalmente no período pós milagre econômico, com a consolidação das grandes metrópoles e o impulso do setor de serviços, pois, as mulheres no Brasil eram principalmente empregadas domésticas e pequenas artesãs, a partir de 1970, elas começam a conquistarem um espaço em diversas profissões que até então eram consideradas masculinas. Esse processo histórico pode ser explicado por fatores culturais, econômicos, demográficos e institucionais.

Entre as décadas 1960 e 1970, o Brasil viveu o auge da transição da atividade agrícola para a indústria, com início das atividades da indústria de mineração sob o patrocínio dos Estados Unidos da América, e isso deu-se devido ao acordo realizado por Getúlio Vargas durante a segunda guerra mundial. Essa indústria de base, originou-se uma cadeia de fabricas que dependem de derivados de minério, antes disso, automóveis e eletrodomésticos eram inexistentes ou expressivos. Com isso, expandiu-se a urbanização com o crescimento das cidades, onde oportunidades de trabalho nestas indústrias nascentes acabavam atraindo famílias da área rural, ou seja, houve um crescimento explosivo a uma classe média urbana crescente, também demandou muito o emprego doméstico que absorveu uma parcela importante da força de trabalho feminina que chegava nas cidades.

Porém, na década de 1980, vivíamos um ambiente de estagnação econômica e o mercado de trabalho em deterioração, aliado a reabertura política recém-iniciada, constituindo uma epidemia em torno da redemocratização e da liberdade de expressão do país. No entanto, as décadas de 1990 e 2000, foram caracterizadas pela abertura econômica, baixo investimento e aumento da terceirização econômica, e continuaram a manter a tendência crescente de entrada das no mercado de trabalho. Portanto, pode-se dizer que essa diversificação feminina, é relativamente nova pois surgiu por volta de 1990, principalmente devido às subsidiárias de empresas multinacionais norte-americanas, terem implementado planos de negócios diversificados, mas com uma mudança no perfil etário, o número de participantes do

sexo feminino diminuiu na faixa etária de 20-24 anos, que é a faixa etária onde ocorre o número de pessoas nas décadas anteriores era relativamente maior.

O ímpeto de crescimento da participação das mais jovens foi diminuindo paulatinamente a partir dos anos noventa, em decorrência da maior restrição ao trabalho de pessoas inexperientes e ainda em fase de escolarização. Nos anos 1990 e 2000 a participação feminina continuou a aumentar, mas agora muito menos em decorrência a entrada de jovens e mais devido a maior atividade das mulheres maduras. (WAJNMAN,2006, P.11 apud PINHEIRO 2012).

E em 1986, houve o Lobby do batom, que foi um ato muito importante para compor uma nova Constituição Federal, em 1988, que estabeleceu os direitos trabalhistas das mulheres e instituiu um sistema de igualdade de gênero, ou seja, retiro a proibição de diferenças salarias, diferenças funcionais e critérios de admissão baseados no gênero. Além disso a constituição estabeleceu a regulamentação do trabalho doméstico no país, pois o trabalho doméstico nem era considerado uma atividade econômica. Com isso, as trabalhadoras domesticas passa a ter direito a salário mínimo, licença remunerada, entre outros.

E somente em 2003 elas passaram a constituir 43% da força de trabalho, o que representa quase equilíbrio na relação entre homens e mulheres. Mas, esse vigoroso crescimento primeiramente quantitativo fez-se acompanhar de aspectos nem sempre favoráveis as condições de inserção feminina. Logo, em 2005, o governo federal criou o Programa Pró-Equidade de Gênero, inicialmente voltado para empresas públicas e agora também voltado para empresas privadas. O objetivo geral do plano é contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação em termos de oportunidades de emprego, salário, promoção e emprego de longo prazo. A ideia é reafirma a promessa da Constituição Federal de 1988 de promover a igualdade entre homens e mulheres na qual as organizações participantes que se destacarem recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero. Com essa constituição de 1998 e a CLT, as mulheres também conseguiram o direito a quatro meses de licença-maternidade, que pode ser estendida para seis meses e com garantia de descanso aos domingos, juntamente com a “PEC Empregada Doméstica” em 2013 que fixou a jornada de trabalho em 8 horas diárias.

Com isso, percebemos que a legislação trabalhista nacional garante direitos fundamentais e permitem que tenha mais mulheres no mercado de trabalho remunerado, garantindo assim uma contribuição positiva para a economia e desenvolvimento do país. Mas, isso não elimina a questão de desigualdade salarial entre os gêneros, pois segundo o IBGE (2019), uma mulher negra recebe em média cerca de 44,4% da renda média dos homens brancos, que estão no topo da escala de remuneração no Brasil (TAVASSI, RÊ, BARROSO, MARQUES 2020).

A participação feminina no mercado de trabalho aumentou, segundo o IPEA (2019), mulheres entre 17 e 70 anos empregadas no país passou de 56,1% em 1992 para 61,6% em 2015. Porém apesar do maior número de mulheres trabalhando, segundo a Agência Patrícia Galvão (2020), cerca de 40% das mulheres relatam que já sofreram abusos e assédios morais e sexuais no ambiente de trabalho, contra apenas 13% dos homens (TAVASSI, RÊ, BARROSO, MARQUES 2020).

2.1.1 Escolaridade Feminina

Durante o período do Império brasileiro, embora as mulheres passassem a receber a educação básica, elas não precisavam fazer o ensino médio que visava preparar os homens para o ensino superior. Portanto, a educação das mulheres no Brasil começou nas escolas particulares com a lei que foi promulgada em 15 de outubro de 1827, que garantia a educação das mulheres no período imperial, mas dado o custo e que nessa época a mão de obra feminina ainda era desvalorizada. A partir de 1870, escolas protestantes foram estabelecidas que romperam o monopólio religioso do catolicismo e reuniram alunos e alunas em uma mesma turma pela primeira vez no Brasil.

O ingresso em cursos de ensino superior foi outra luta que as mulheres enfrentaram, somente em 1879 o governo imperial permitiu condicionalmente, que as mulheres ingressassem nas universidades, as candidatas solteiras deveriam apresentar licença de seus pais, se casadas precisa ter o consentimento por escrito dos maridos. Embora tenham sido admitidas oficialmente na graduação, o número de mulheres matriculadas foi insignificante por muito tempo. Os motivos para essa situação incluem o preconceito da sociedade e a impossibilidade de frequentarem os melhores cursos preparatórios, dificultando o ingresso no ensino superior.

Por muito tempo, as mulheres enfrentaram serias dificuldades para obter acesso à educação, e foi somente na década de 1930 que elas começaram a ter acesso à educação formal. No entanto, elas sabiamente aproveitaram essa oportunidade e, apesar de todas as dificuldades que encontraram, hoje elas possuem mais anos de estudos do que os homens. Elas buscam constantemente mais espaço no mercado de trabalho e estão com uma proporção muito próxima a dos homens, com taxas muito parecidas a países desenvolvidos. Esse fato não é apenas um progresso social, mas também um benefício econômico, enriquecendo a força de trabalho disponível. Esta maciça inserção também vem da necessidade de competir com os homens, compensando décadas de atraso a que foram expostas.

Após conquistarem o acesso aos cursos superiores, as mulheres seguiram progredindo no campo da educação, tornando-se mestras e doutoras em diferentes áreas do conhecimento. Na segunda metade do século XX, sua presença na educação e no mercado de trabalho aumentou significativamente.

O maior fator que influencia as mulheres sobre os homens na educação foi a sua entrada no mercado de trabalho, o que as incentivou a buscar melhores níveis de escolaridade para compensar a discriminação salarial de gênero. “A década de 90 marca a virada das mulheres brasileiras, que ultrapassaram os homens em nível de escolarização. A proporção de pessoas analfabetas já é significativamente menor entre as mulheres do que entre os homens em todos os grupos com até 39 anos de idade. As mulheres também superaram os homens em número médio de anos de estudos e, nas salas de aula, reinam absolutas: 85% dos 1,6 milhão de professores da educação básica em todo o país são do sexo feminino”, diz um levantamento do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep) do ano 2000.

2.1.2 Maternidade

Levando em consideração o crescimento acelerado da força de trabalho feminina no mercado de trabalho, as leis de proteção aos seus direitos foram surgindo gradativamente, especialmente para mulheres grávidas, lactantes e mães.

A construção da carreira profissional tornou-se uma prioridade na vida da mulher pós-moderna, diante das duas extremas realização que as mulheres buscam, fecundidade e carreira, em muitos casos, o atraso na fecundidade pode ser devido a inserção profissional, pois a busca pela equivalência desde o início

encontrou barreiras para a maternidade, devido à vida e a saúde das faltas trabalhadoras ou de seus filhos, a falta de condições especiais durante a gestação e amamentação dos bebês, este fato é utilizado pelos empregadores como motivo de contratação preferencial de homens, razão pela qual tem sido difícil obter oportunidades e manter empregos, exceto que sua remuneração é sempre inferior à que os homens ganham em atividades semelhantes.

A licença-maternidade surgiu no Brasil em 1943, com o surgimento da CLT, a Lei de Consolidação das Leis de Trabalho, a licença era de 84 dias e eram pagas pelo empregador, o que originava restrições consideráveis as mulheres no mercado de trabalho. Nas décadas seguintes, as mulheres alcançaram grandes conquistas em termos de liberdade e espaço profissional. Para garantir esse movimento o OIT (Organização Internacional do Trabalho) recomendasse que a previdência social pagasse a licença a maternidade. Mesmo assim, as gestantes não tinham estabilidade no emprego e muitos empregadores demitiam as gestantes.

Para dar um passo além, em setembro de 2008, o ex-presidente Luís Inácio Lula da Silva aprovou o aumento da licença-maternidade de 120 para 180 dias, mas a prorrogação não é obrigatória, de acordo com a SBP (Sociedade Brasileira de Pediatria, 2010).

Além disso, não é novidade que em alguns processos de seleção o quesito ser mãe ou pretender ter filhos é um fator que influencia de forma direta as chances de conseguir uma vaga. Mais uma vez é exigido de a mulher decidir entre maternidade e carreira. Outro aspecto mostra a prevalência do preconceito com mães no mercado de trabalho. O salário recebido por elas é menor em relação ao das mulheres que não tem filhos. No caso das profissionais com três filhos, podem receber até 66% menos do que as que não tem nenhum (CATHO,2021).

E possível confirma essa discriminação com as mães em instituições grandes, pois segundo o sindicato dos bancários, os cinco maiores bancos (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Bradesco, Itaú Unibanco e Santander) vendem a imagem de respeito as mulheres, mas durante a Campanha Nacional Unificada dos Bancários propõem que a PLR seja proporcional aos dias trabalhados para as bancárias em licença-maternidade, pois na categoria bancária, as mulheres ocupam 49% do total de postos de trabalho e recebem, em média, salários 23% menores que os dos homens. Os banqueiros querem penalizá-las ainda mais propondo a redução de uma conquista adquirida durante anos, após muita luta, de toda a

sociedade, que é a manutenção de seus direitos durante a licença-maternidade. “A ganância dos bancos em aumentar seus lucros tem adoecido bancários e prejudicado os trabalhadores”, disse Ivone Silva, presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região.

3 MERCADO FINANCEIRO BRASILEIRO

Em 1945, após o fim da Segunda Guerra Mundial, era necessário a maior organização financeiro do mundo, com isso surgiu o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. No Brasil, o mercado financeiro brasileiro começou a se desenvolver quando foram fundados, o primeiro banco brasileiro e a Superintendência da Moeda e do Crédito (SUMOC) foi estabelecida para supervisionar as instituições financeiras existentes. Em 1964, ocorreu a reorganização do mercado financeiro brasileiro, processo denominado como Reforma Bancária Brasileira, como o Banco Central do Brasil substituindo a SUMOC e instituindo o Comitê Monetário Nacional. A Comissão de Valores Mobiliários foi criada em 1976.

O Brasil implantou o Plano Real em 1994, que trouxe uma série de medidas para a recuperação da economia e dos mercados financeiros do país. Em 2002, o sistema de pagamentos no mercado financeiro local do Brasil precisou ser reformado, então um sistema de transferência de reservas e transferências eletrônicas disponível foi criado. Com a continua inovação de mercado e desenvolvimento tecnológico, a relação entre pessoas e instituições sofreu mudanças radicais ao longo dos anos. Portanto, deve ser adaptado aos processos sociais e financeiros e essas mudanças trouxeram pontos positivos para o mercado financeiro, com o avanço tecnológico as instituições financeiras fornecem serviços bancários via internet. Depois, vem os smartphones e seus diversos aplicativos, que tornam as transações mais rápidas e práticas.

O mercado financeiro é um ambiente para transações monetárias. É representado por um grupo de instituições financeiras e autoridades monetárias que supervisionam e permitem transações. É o caso, por exemplo, de quem vai ao banco porque quer investir e de quem vai porque precisa de um empréstimo. Além dos bancos de investimentos e corporativas de crédito, o mercado financeiro brasileiro também inclui instituições como a Comissão Monetária Nacional, Banco

Central, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

3.1 A Participação Feminina

A inserção da mulher no Mercado Financeiro e especificamente nas corretoras/ bolsa de valores, ocorreu lentamente principalmente pela forma de como o mercado funcionava, sem as tecnologias que se tem atualmente. Pois, na década de 1970, quando se iniciou os “pregões de pedra” o nome foi dado porque na época quando havia uma ordem de compra e venda, anotava-se com giz numa lousa as informações. Com o desenvolvimento da tecnologia, surgiu o “pregão viva-voz, ou seja, os operadores de bancos e corretoras, representando seus clientes, passaram a apregoar as cotações e as ordens de compra e de venda. Quando havia um acordo, o negócio era comunicado à bolsa, que divulgava para todo o mercado. Em 2005 foi criado o pregão eletrônico que visava aumentar a quantidade de participantes e baratear o processo, mas mantendo a agilidade, transparência e eficácia.

Mas, por meio do pregão de voz, tivemos a primeira mulher a entrar nesse mercado, Muriel Siebert, que conseguiu uma vaga na Bolsa de Valores de Nova Iorque (NYSE) entre 1.365 colegas homens em 1967, após nove tentativas serem negadas. Ela permaneceu a única mulher na NYSE por dez anos e depois ela se tornou se a primeira mulher a ser proprietária de uma corretora e seguradora nos Estados Unidos e a ocupar o cargo de superintendente de Nova Iorque State Banking Department. Seus obstáculos a motivaram a defender a entrada das mulheres no mercado financeiro. Ela doou milhões de dólares de corretoras e seguradoras para ajudar outras mulheres a ter a primeira oportunidade de trabalhar no mercado financeiro, pois nessa época para entrar nesse mercado era necessário comprar um assento que só foi possível para Muriel Siebert na décima tentativa, na qual o Banco de Manhattan lhe entregou o dinheiro. Além de ter sido pioneira nesse mercado, mostrou que mesmo sendo mulher conseguiu chegar a posições inéditas no mercado financeiro.

Dos setores econômicos, o setor terciário foi o que a mulher iniciou seu processo de expansão, elas foram se inserindo aos poucos, exercendo basicamente os trabalhos mais rotineiros, ou seja, as mulheres começaram a conquistar

notadamente um espaço aberto para o trabalho remunerado no mercado financeiro que atualmente as empregam como boa parte da força de trabalho comparado com passado, como “em bancos estatais no Brasil, até a década de 60, não se permitia a inscrição de mulheres nos concursos públicos, mas, depois de trinta anos, elas representam cerca de 50% dos bancários” (SEGNINI, 1998).

A ideia de que os homens são mais adequados para as carreiras no mercado financeiro, devido seu ambiente altamente competitivo e estressante, está enraizada no conceito de gênero masculino reproduzido em nossa sociedade de o homem é inerentemente dominante, agressivo e de liderança vem de décadas do conceito de que os homens trabalham e as mulheres ficam em casa e cuidam dos filhos. Mas, as mudanças nas políticas da empresa são mais para a empresa se manter longe dos problemas judiciais, do que reformar a cultura organizacional. Por décadas, as empresas em algumas economias avançadas como os Estados Unidos, tem cooperado ativamente com empresas lideradas por mulheres e outros fornecedores que as contenham no seu subgrupo como parte de sua estratégia corporativa ou responsabilidade social e à medida que as cadeias de suprimento se tornam mais globais, essas práticas também precisam ser adaptadas. Pois os bons resultados da presença feminina ou mesmo a diversidade (inclusão das minorias) nas organizações decorrem da melhoria da tomada de decisão (ARFKEN; BELLAR, HELMS, 2004), pois as características comportamentais femininas tendem a influenciar positivamente as dinâmicas dos conselhos de administração (LAZZARETTI; GODOI, 2012; DEZSO; ROSS, 2012), permitindo uma oportunidade para as organizações testarem a diversidade de ideias, além de desenvolverem suas políticas públicas (ARFKEN; BELLAR, HELMS, 2004).

Então apesar do seu crescimento no setor financeiro, ainda há números muitos baixos de mulheres, assim como outras áreas que ainda são consideradas masculinas. (YAHOO! FINANÇAS, 2018) De acordo com a BM&F Bovespa, houve crescimento na participação de mulheres na Bolsa de Valores do país que conta com mais de 130 mil investidoras. (ESTADÃO, 2017). Segundo estudo publicado pela Bloomberg, as mulheres costumam lidar melhor com as instabilidades do mercado financeiro, até em momentos conturbados. Embora suas qualificações e características tenham sido avaliadas positivamente, ainda existem desafios para entrar no mercado e construir uma carreira, pois elas ainda enfrentam julgamentos

sobre sua idade, sexo e habilidades profissionais, portanto qualquer descuido com palavras, roupas afetara sua credibilidade profissional.

O desafio a participação feminina nos investimentos e profissionalmente no mercado financeiro são muitos e profundos, com raízes históricas que permeiam a sociedade brasileira e a estrutura do mercado de trabalho, mas cada vez menores graças ao crescimento também gradual, da mão de obra.

3.1.1 Por que é desejável ter mais mulheres no Mercado?

Um dos fatores importantes para alcançar o bem-estar social é o desenvolvimento econômico do país. E a capacidade de produção da sociedade, incluindo a oferta de mão de obra, ou seja, o desenvolvimento e o bem-estar dependem do trabalho das pessoas e de sua remuneração.

Pois quando o seu ambiente é muito parecido, as instruções para uma determinada vaga de emprego podem sempre ser semelhantes ao perfil do grupo dominante, pois se o mercado sempre contrata os perfis profissionais parecidos, é impossível desenvolver soluções inovadoras para entrar no mesmo modelo ou sociocultural grupo. É pela diversidade da empresa que produtos pioneiros, diferenciados surgem no mercado, permitindo estimular a criatividade colaborativa todos os dias, a diversidade da empresa promove um ambiente de trabalho saudável e estimula a troca de experiências entre diferentes profissionais. Além disso, garante a melhoria motivacional e a produtividade dos funcionários, fatores esses que podem melhorar a competitividade da empresa o mercado.

No entanto, percebemos que a diversidade é importante tanto para o ambiente em que o funcionário está inserido, para conviver com pessoas diferentes, aprender, como para o mundo, pois quando se tem ambientes mais diversificados, aumento da interatividade a desigualdade, discriminação no mundo tende a diminuir e o respeito entre os diferentes gêneros a aumentar. E para as empresas isso não é muito diferente, pois ter diferentes perfis trabalhando juntos, tendo ideias diferentes promovem um aumento da criatividade entre trocas de conhecimento, melhora o ambiente de trabalho e reduz alguns atritos e custos para empresa, como demissões de funcionários geradas por conta de discordância.

As empresas também passam a ter um maior destaque e conseqüentemente tendem a ter uma maior lucratividade, pois a empresa consegue representar a

diversidade de seus clientes, trazendo perspectivas diferentes, melhores soluções e as empresas que percebem isso começam pensar em novas políticas de inclusão social como foi o caso da corretora XP Investimentos que adotou iniciativas com foco central na inclusão feminina, pois segundo a NEO FEED, “Marta Pinheiro atual diretora da ESG da XP Inv., atualmente 26% da força de trabalho da XP é formada por mulheres. Entre as líderes, elas ocupam 15% das vagas. Diante desses números a ideia é aumentar a participação para 50% até 2025.

As vagas fazem parte das iniciativas do MLHR3, coletivo da empresa dedicado a aceleração de mulheres no mercado financeiro. Criado em 2020, o movimento conta com mais 300 profissionais da XP dedicadas as questões sobre equidade de gênero. (INFOMONEY, 2021).

O banco Votorantim também adotou iniciativas de inclusão feminina, segundo a JCCONCURSOS, “o banco abriu 45 vagas de estágio exclusivas para mulheres, no qual as selecionadas participarão de um programa de mentoria de mulheres, com o objetivo compartilhar experiências e estimular o desenvolvimento”.

Pois, muitas empresas e instituições públicas e privadas, ganham com a diversidade em suas equipes de trabalho, as mulheres em especial oferecem características bastante positivas, como a capacidade de gestão, organização, alto nível de movimentação e autonomia. E quanto mais essas instituições puderem apresentar a diversidade para seus clientes, conseguem atendê-los melhor, oferecendo melhores soluções, trazendo diferentes perspectivas até mesmo no processo de tomada de decisão.

3.1.2 Políticas de inclusão e incentivo em empresas do setor formal

As políticas eficazes são muitas vezes formuladas com indicadores sociais como pobreza, desigualdade, emprego e educação, visando uma possível redução ou eliminação das desigualdades existentes. A conduta do Estado permanece repreensível, ainda incapaz de eliminar efetivamente a discriminação contra as mulheres disseminada na sociedade.

No mercado de trabalho, a situação torna-se mais pronunciada, a constituição não respeita a igualdade, apenas para fins lucrativos, empregadores aproveitam falta de espaço para mulheres no mercado e oferecem salários desiguais em relação

aos homens, enraizados costumes e práticas das últimas décadas, oferecendo vagas de emprego discriminatório.

Quando falamos de mulheres entrando no mercado de trabalho, há duas ressalvas. A primeira é trabalhar em uma empresa, conscientizando sobre os desafios que essas mulheres enfrentarão para progredir no mercado de trabalho e a segunda é fazer um bom trabalho de inspiração e empoderamento para essas mulheres. De que elas podem desempenhar um papel ativo, consegue superar desafios e lidar com os desafios no seu dia a dia de trabalho e assim empondera-las de elas podem sim crescer e ter uma carreira bem sucedida.

Existe um medo/realidade de que as mulheres chefes não sejam tratadas de forma igualitária e de que muitas vezes precisam levantar a sua voz para ser ouvida e que estão em um constante teste de aprovação para provar que tem tanta capacidade quanto um homem para estar nesse cargo.

Acredito que se as empresas tivessem políticas que envolvesse encorajar, motivar, capacitar e fazer com que acreditem verdadeiramente em seu potencial para superar desafios, provavelmente teríamos um outro cenário. Pois ao trabalhar com esse propósito você incentiva as mulheres a buscar essas oportunidades, é preciso agir para incentivar as pessoas a buscar essas oportunidades, porque muitas vezes elas não acham que tem todas as condições para se candidatar a vaga.

4 MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA

A participação no mercado de trabalho foi uma das maiores conquistas femininas. As mulheres, ao assumirem posições de gerencia, representam uma mudança, no sentido de condições mais igualitárias no mundo do trabalho. Em muitas organizações, ainda, mulheres em cargos de liderança é um assunto delicado, pois envolve trazer uma nova cultura à tona, uma nova lógica e uma nova ótica. Já outras apostam no reconhecimento de novos potenciais como estratégia de sobrevivência em tempos de mudança (CARREIRA, 2001).

Sendo assim, é perceptível que o trabalho bancário feminino se deu através da inserção das mulheres em postos fragmentados e rotinizados, criados pelo processo de informalização (SEGNINI, 1998).

A inserção significativa das mulheres que estão ascendendo na hierarquia do banco na função de gerente adjunto de negócios deve ser compreendida considerando-se dois aspectos: em primeiro lugar, a partir da relação entre a qualificação requerida para a função com os valores e representações de estereótipos sexistas que informam as relações de gênero no trabalho de vendas de “produtos” e serviços bancários. Em segundo lugar, deve ser também observada a construção de desigualdades nas relações de poder, mesmo no interior de espaços de trabalho que representam uma nova conquista feminina como, por exemplo, nas chefias intermediárias. (SEGNINI, 1998)

Em bancos estatais no Brasil, até a década de 60, não se permitia a inscrição de mulheres nos concursos públicos, mas, depois de trinta anos, elas representam cerca de 50% dos bancários (SEGNINI, 1998).

A autora observa que há vários eventos que indicam a possibilidade de que essa masculinidade hegemônica nos bancos de investimentos seja enfraquecida. Pois as mulheres continuam crescendo dentro das organizações e os comportamentos e atitudes estão mudando na sociedade para além das organizações. E a reestruturação das instituições financeiras, que se baseia mais na interação com o cliente, o que acaba alterando as exigências da cultura de gênero do próprio local de trabalho.

A governança corporativa surge como mecanismo de controle de contribuintes de capital para garantir que administradores da organização exerçam atividades de acordo com os interesses dos acionistas, evitando que utilizem os recursos da empresa para seus próprios interesses. De maneira geral, as práticas de governança corporativa visam amenizar os problemas entre dirigentes e agentes e aumentar a transparência das atividades da organização e de seus administradores. Nesse sentido, essas práticas visam alinhar as atividades dos executivos organizacionais aos interesses dos acionistas.

Portanto, a boa governança permite a transparência das informações, fazendo com que os investidores recorram menos aos reguladores para garantir seus direitos, as questões de gênero não parecem fazer parte das principais práticas que as organizações adotam práticas de governança irão adotar, mas este é um tema resolvido internacionalmente e destaca uma questão cultural e social, a saber,

o baixo nível de participação das mulheres na tomada de decisões assume uma posição na organização.

Para Munhoz (2000), as mulheres conquistaram o espaço que estava preenchido pelos homens, nas corporações, com três características fundamentais: poder de competição, habilidades de pensar analiticamente ou estrategicamente, e a positividade ou comportamento agressivo. Assis (2009) completa essa visão dizendo que, na atualidade, não existe cargo que a mulher não possa ocupar, pois elas já provaram ser tão competentes quanto os homens.

As habilidades para moldar a imagem da mulher na liderança são fundamentais para os tempos dinâmicos que o mercado corporativo atravessa, impactado pela transformação digital e pelo futuro do trabalho. Toda a construção de um ambiente profissional mais equânime, diverso e inclusivo tem a capacidade de produzir resultados que vão muito além dos aspectos financeiros.

As mulheres brasileiras começaram a participar mais do mercado nas últimas décadas, e o número de trabalhadores com carteira assinada dobrou. Mas, isso não é suficiente pois os cargos e salários não acompanharam esse número e neste caso ainda há uma disparidade entre homens e mulheres, pois alguns empregos ainda são considerados tipicamente ocupados apenas por mulheres e outro sempre foram vistos como “coisa de homem”, o que aumenta ainda mais a disparidade de gênero no mercado.

Entretanto, Cirolini e Noro (2008) destacam que a presença da mulher no mercado de trabalho atual é um fato indiscutível e irreversível: a ascensão das mulheres marcou o final do século passado, buscando posições antes desempenhadas somente por homens; hoje, as mulheres empreendem e inovam seus próprios negócios ou exercem cargos de chefia com elevado grau de poder em organizações maiores, comprovando competência e habilidade na execução de suas atividades.

4.1 A rentabilidade das empresas lideradas por mulheres

Por décadas, empresas em algumas economias avançadas, como os Estados Unidos, tem cooperado ativamente com empresas lideradas por mulheres e outros fornecedores pertencentes a outros grupos sub-representações como parte de sua estratégia corporativa ou responsabilidade social corporativa. Pois à medida que as

cadeias de suprimentos se tornam mais globais, essas práticas também precisam ser adaptadas.

Ainda, nota-se que a participação feminina nos conselhos de administração das corporações é reduzida tanto internacionalmente (FERREIRA, 2010; DEZSO; ROSS, 2012) quanto no Brasil (LAZZARETTI; GODOI, 2012; MADALOZZO, 2011), entretanto, observa-se um crescimento na taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro.

Com o aumento da participação feminina nos cargos importantes das organizações, pode-se verificar bons resultados em diversos países, nos quais a implementação de instrumentos legais exigindo percentuais mínimos de participação feminina nos conselhos é obrigatória (FERREIRA, 2010).

Segundo a CNBC, as empresas que tem, ao menos, 30% de líderes mulheres conseguem aumentar mais de 1% na margem de lucro, em comparação as que tem menos líderes mulheres.

Embora a correlação não signifique uma consequência inevitável (a maior diversidade de gênero e de etnia na liderança corporativa não se traduz automaticamente em mais lucros), ela indica que, quando as empresas se comprometem a ter uma liderança diversificada, elas são mais bem-sucedidas. Acreditamos que empresas mais diversificadas são capazes de conquistar profissionais de maior talento, aumentar sua orientação para o cliente e a satisfação dos funcionários, e melhorar a tomada de decisões, levando a um círculo virtuoso de retornos crescentes. (McKinsey 2015)

As mulheres que, em média, são apenas 16% dos membros das equipes executivas dos Estados Unidos, 12% no Reino Unido e 6% no Brasil. Permanecem sub-representação nos altos escalões de empresas do mundo inteiro. O Reino Unido sai-se comparativamente melhor em diversidade racial, ainda que em um nível ainda bastante baixo: em cerca de 78% das empresas do Reino Unido, a equipe de alta liderança não reflete a composição demográfica da força de trabalho e da população do país (em comparação com 91% das empresas do Brasil e 97% dos Estados Unidos). (McKinsey 2015)

Esses números realçam todo o trabalho que resta a ser feito, ainda que os benefícios da maior diversidade sejam incontestáveis. Vivemos em um mundo profundamente conectado e global. Não deveríamos nos surpreender, portanto, que empresas e instituições mais diversificadas apresentem melhor performance. Isso é

particularmente verdadeiro no que diz respeito aos pipelines de talentos, isto é, atrair, desenvolver, orientar, patrocinar e reter as próximas gerações de líderes globais em todos os níveis de organizações. Em vista dos retornos mais elevados que se espera que a diversidade produza, acreditamos que seja melhor investir agora, pois os vencedores avançarão cada vez mais e os retardatários ficarão cada vez mais para trás. (McKinsey 2015)

5 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS DO ESTUDO

É uma pesquisa exploratória, pois busca ampliar o entendimento sobre o assunto, sendo uma pesquisa exploratória, a abordagem utilizada foi qualitativa, pois apresenta a possibilidade de descrever a complexidade de situações hipotéticas ou de problemas, de analisar a interação entre as variáveis, de compreender e permite a apresentação de sugestões para mudanças.

Quanto aos meios é uma pesquisa exploratória bibliográfica e também inclui um levantamento em campo, realizado através de entrevistas com a intenção primordial em avançar no entendimento dos componentes sociais no mercado financeiro como a atuação, ambiente, ascensão e oportunidades nesse ambiente de trabalho. Buscando descrever as experiências das(os) profissionais entrevistadas(os) que trabalham ou trabalharam no mercado financeiro relacionado ao mercado de capitais, ao banco de investimentos e a mesa de operações, visando descobrir se há vivências semelhantes dentre as(os) entrevistadas(os), de modo que seja possível inferir um padrão de ambiente corporativo, conseguindo assim propor possíveis medidas e soluções na direção de melhorar esse padrão, deixando-o mais próximo da igualdade de gênero.

. Como instrumento de coleta e de registro de dos dados, utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturada com perguntas abertas e alternativas. A opção por esse tipo de entrevista foi devido a sua flexibilidade, que permite maior riqueza de coleta de informações, praticidade, opiniões e pensamentos. A abordagem utilizada pelo presente estudo possui como uma das suas limitações é a interpretação dos resultados da entrevista com olhar pessoal, influenciando na análise de dados. Supera-se essa limitação transcrevendo o discurso dos entrevistados e as frases “ditas” por eles. A vergonha de possíveis situações

passadas ou medo do vazamento das informações foram limitações superadas deixando claro que os profissionais não seriam identificados e que o nome de empresas e pessoas não eram necessários para o estudo.

5.1 Apresentação e análise dos resultados

No total, 30 pessoas participaram das entrevistas com roteiro, sendo 14 mulheres e 16 homens. As entrevistadas e entrevistados foram selecionados considerando diferenças de gênero, idade (entre 18 e 59 anos), níveis profissionais (de estagiário a Diretor), áreas de atuação (Mesa de Operações, Compliance, Financeiro, Comercial, Advocacia) e tempo de serviço (entre 1 a 20 anos) e inclui ainda a instituição referência em que cada um trabalha. As entrevistas foram realizadas no período de 13 de janeiro de 2022 a 06 de abril de 2022.

Percebe-se que a maioria dos entrevistados iniciou a sua carreira jovem no mercado financeiro, esse mercado atrai muitos jovens ávidos por ascensão rápida e altos salários, requintes que as carreiras nos competitivos e agressivos bancos, corretoras e gestoras de investimentos oferecem em troca de desempenho e dedicação intensa, isso fica visível pelo nível da carga horário de trabalho, na qual 72,4% dos entrevistados trabalham mais que 8 horas por dia, sendo que 13,8% representados pelos estagiários que na Lei do Estágio, em vigor desde 25/09/2008, que está normatizada no ART.98 da Lei nº 9.504/97, define os parâmetros que regulamentam as contratações de Estagiários, a carga horária máxima está limitada a seis horas/dia, trinta horas semanais (Sarti, Plínio) mas nem sempre essa lei é aplicada na pratica.

No que diz respeito ao tempo de serviço na função, há uma discrepância muito grande entre as entrevistadas, porém conseguimos encontrar mulheres que permanecem na área por mais de 20 anos. A grande maioria das entrevistadas possuem curso superior completo e alguns são até pós-graduadas. Confirma-se então que quanto maior o acesso à educação, que é o principal motor na transformação, maior a abertura das mulheres para carreiras ou opções antes delimitadas apenas para os homens.

5.2. O Ingresso e a Ascensão Profissional

A maioria das entrevistadas não acreditam que o processo de ingresso e ascensão profissional na empresa está disponível para todos, porém um pouco menos acessível para as mulheres, em função da cultura que ainda obriga a mulher a trabalhar mais e a cuidar mais da sua postura para ser considerada capaz de ingressar em áreas de topo ou mais técnicas. E 65,5% dos entrevistados(as) acreditam que isso ocorre por preconceito devido ser uma área de domínio masculino, 44,8% acreditam que o ambiente é uma das principais barreiras para o ingresso das mulheres nesse mercado, 37,4% acreditam que isso ocorre por falta de políticas de incentivo das empresas, 27,6 % afirmam ser devido a maternidade.

Esse modelo perpetua limites até no desejo de ascensão de profissional da mulher, já que as motivações para escolha da carreira geralmente são geradas de acordo com a ideologia vigente em nossa sociedade, sendo assim a remuneração, o prestígio social e a ascensão social tendem a chamar a atenção dos homens durante a escolha, já as mulheres se importam com questões mais subjetivas como utilidade social da carreira e satisfação pessoal. (GARCIA, 2011)

“Mas o segmento se modernizou nos últimos anos, e acredito que ainda exista espaço para melhorias nesse quesito.” (Entrevistado 20)

5.3. Diversidade

Em todas as entrevistas as entrevistadas(os) afirmam não perceber o estímulo a valorização da diversidade, por parte das pessoas.

“Infelizmente sinto que mesmo que o RH das empresas tende a aplicar uma questão de diversidade, na prática, isso não funciona.” (Entrevistada 23)

E alguns dos entrevistados(as) apontam a maternidade e o ambiente masculinizado como um dos fatores para essa falta de diversidade no ambiente de trabalho.

“A questão da maternidade e dupla jornada (escritório/casa) pode ser considerado por muitas mulheres como entrave, dado ao ritmo de trabalho exigido e carga horária demandada, como pouca flexibilidade. Creio que se deve levar isto em consideração para maior predominância masculina. Porém, acredito que a distribuição possa ser melhor equalizada” (Entrevistada 18).

5.4. Equidade de gênero

As(os) entrevistadas(os) possuem alguns entendimentos sobre a equidade de gênero diferentes, pois alguns acreditam que mudou com passar dos anos e atualmente abrange o acesso a condições iguais para todos sem deixar de levar em conta a capacidade das pessoas; a equiparação das oportunidades, dos direitos e obrigações dentro da empresa independente de gênero.

“Acredito que antes da revolução industrial a mulher ficava em casa cuidando dos filhos enquanto o homem tinha que trabalhar na roça para alimentar a família. Isso com passar do tempo foi mudando e hoje em dia as mulheres têm a mesma capacidade intelectual para gerar renda (ou mais) que os homens. A discriminação por gênero é coisa do passado.” (Entrevistado 26)

Outra parte dos entrevistados(as), acreditam que já houve um avanço e possui um otimismo de que o Brasil irá alcançar a equidade de gênero no mercado financeiro.

“Acredito que apesar de ainda existir muita desigualdade em relação ao tema, vejo cada dia mais mulheres presentes na área ou se engajando para adentrar. Também tenho visto notícias de políticas, palestras feitas pelas instituições reguladoras dessas instituições tais como CVM, BCB e de outras como Anbima para promover o assunto da busca pela igualdade de gênero no mercado financeiro.” (Entrevistada 28)

“Acredito que sim. Por 2 fatores: 1º as instituições de grande a pequeno porte tem trabalho está melhora mesmo que de pouquinho em muito pouquinho; e 2º as mulheres têm apresentado melhores qualificações de conhecimento no dia a dia das atividades e no técnico/acadêmico.” (Entrevistada 22),

Porém, alguns acreditam que para isso ocorrer são necessárias algumas mudanças:

“Acredito que o mercado financeiro tem melhorado muito em relação a igualdade de gênero, porém, acho que ainda existem muitas pessoas que possuem um pensamento machista e inflexível no Brasil. Acho que para alcançar essa meta é preciso uma reeducação da população, principalmente os jovens, para que possamos ter uma mentalidade mais feminista (que segundo Beyoncé, é uma pessoa que acredita na igualdade social, econômica e política dos sexos”). (Entrevistada 1).

“Adoção de políticas mais rígidas para casos de discriminação de gênero, com aplicação de penalidades.” (Entrevistado 3),

“Sou otimista com relação à igualdade de gênero no mercado financeiro, pois aparenta estar em um patamar muito mais avançado do que a igualdade racial, por exemplo. Acredito que seja preciso que as empresas continuem tomando esta pauta como uma meta e estabelecendo estratégias para atingi-la. Além disso, é necessário um trabalho contínuo dos departamentos de Recursos Humanos, com a abordagem de tópicos de igualdade e aplicação de treinamentos.” (Entrevistado 11),

“Sim. políticas que visem oferecer as mesmas condições de trabalho aos dois (por exemplo, licença maternidade igual aos dois, o que faria com que as mulheres não fossem discriminadas na contratação ou gravidez)”. (Entrevistada 25).

E um dos entrevistados, acredita que pode haver uma melhoria, mas que não alcançara:

“Não acho que irá alcançar, mas pode sim aumentar. As mulheres hoje em dia são mais independentes e fortes, querem sua independência financeira e estudam muito para isso.” (Entrevistada 13).

5.5. Baixa Representação das Mulheres

As mulheres e homens entrevistados acreditam ainda na baixa representatividade nas organizações e principalmente em cargos de liderança, na qual 86,2% acham que as mulheres encontram maiores dificuldades em relação aos homens para conquistarem um cargo superior, e possível observa isso, dentro da pequena amostra das entrevistas, na qual das 14 mulheres que participaram das entrevistas apenas 2 possuem cargos hierárquicos altos, enquanto dos 16 homens, 8 possuem cargos de gestores, supervisores e diretores. Mas, acreditam que é devido a uma série de fatores como a falta de políticas de incentivos das empresas, a falta de incentivo familiar, Maternidade, Ambiente, a falta de ascensão por motivos discriminatórios

“Entendo que o maior fator responsável é a cultura social que distancia a mulher de sua qualificação profissional.” (Entrevistado 20). “Mulheres não tendem a ter esse contato com o mercado financeiro igual os homens. além de que esse meio é muito machista. (Entrevistada 23).

As motivações para escolha da carreira geralmente são geradas de acordo com a ideologia vigente em nossa sociedade, sendo assim a remuneração, o prestígio social e a ascensão social tendem a chamar a atenção dos homens durante a escolha, já as mulheres se importam com questões mais subjetivas como utilidade social da carreira e satisfação pessoal. (GARCIA, 2011). Podemos perceber isso na análise em que parte dos entrevistados(as) acreditam o mercado financeiro mostra de forma mais evidente que a uma diferenciação entre os homens e mulheres.

“Historicamente o mercado financeiro tem a "fama" de ser voltado para os homens, porque acreditam que só eles aguentariam a pressão e teriam a inteligência para lidar com um setor tão importante quanto a economia de uma empresa ou país (além de várias outras razões)” (Entrevistada 1)

“Porque o mercado financeiro é um ambiente hostil, então dificilmente mulheres conseguem desenvolver suas carreiras no Front” (Entrevistada 2),

“Um exemplo é acreditar que a mulher não aguenta pressão” (Entrevistado 3),

“Por ser predominante o homem, as mulheres em minoria acabam sendo um alvo de piadas e cantadas” (Entrevistada 12),

“Entendo que essa diferença é mais acentuada dentro de corretoras. É do entendimento do mercado que as mulheres não se adequam à pressão inerente ao trabalho e a cultura "tradicional" dentro das corretoras.” (Entrevistado (20),

Inclusive um dos entrevistados apontam como “causa” a própria escolha da mulher:

“Concordo em partes, eu acredito que por ser um ambiente que exige muito saber lidar com a pressão muitas mulheres ainda não se sentem à vontade de entrar, por isso um dos motivos de terem poucas mulheres. Mas ao mesmo tempo, a mulher passa restrições pelo fato de um dia querer ser mãe e se ausentar um período do trabalho e ao mesmo tempo saber lidar com a pressão sim, e não ter a oportunidade de mostrar.” (Entrevistada 29).

5.6. Discriminação no Trabalho

O tema que talvez fosse desconfortável e polêmico, foi um dos temas mais surpreendentes. No questionário, 11 entrevistados(as), sendo 7 mulheres e 4

homens afirmaram presenciar ou passar por alguma situação de discriminação no trabalho.

“Tenho 21 anos, e em minha vida toda nunca vivenciei tantos absurdos igual quando entrei no mercado financeiro, todo dia escuto uma coisa diferente relacionada às mulheres. Como aquela é gorda, tem filho, entrou naquele cargo porque da pro chefe, e tantas coisas que eu não acreditava que realmente existia. Me parte o coração e machuca de verdade tudo isso.” (Entrevistada 23).

“Já presenciei um funcionário fazendo uma "piada" ao dizer que esse trabalho não vai pra frente porque deixaram nas mãos de uma loira e um estagiário" (Entrevistado 10).

Essa falta de respeito pela mulher e a dificuldade de desassociar a mulher do erotismo vem principalmente dos meios de comunicação. O perfil de mulher que é transmitido e fixado é estereotipado e discriminatório, apresentando como sedutora, dona de casa e mãe, o oposto do homem que são apresentados como conquistador e profissional. Podemos citar como exemplo, dona-de-casa, em propagandas de produtos de limpeza, alimentos, adornos, ou a figura da mulher objeto sexual, anunciando perfumes, roupas e joias destinados a deslumbrar os homens (GARCIA, 2017)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa monografia, aliando o material teórico estudado que compôs a revisão literária com relatos coletados nas entrevistas, fornece um panorama geral sobre o trabalho feminino e investigou as mudanças econômicas e sociais ao longo do tempo. A partir desse estudo, percebemos que a inserção feminina afeta diretamente as variáveis demográficas, econômicas e sociais.

Ao longo da história da humanidade, as mulheres fizeram importantes transformações em diversos campos, mas não há dúvida que as principais ocorreram em sua posição na sociedade, deixando de ser apenas subordinadas a tarefas do lar, filhos e marido, para assumir cargos políticos, em empresas, nas mais diversas profissões, buscando o direito trabalhar e ter sua independência financeira.

Com o objetivo geral de entender os fatos presentes, descobriu-se que o caminho para os avanços das trabalhadoras vem de longa data, mas consolida-se somente no século XXI. As mulheres tiveram serias dificuldades de acesso à educação por muito tempo e somente a partir de 1930 que começaram a ter acesso a educação formal, e apesar de todas as dificuldades impostas, hoje elas possuem mais anos de estudo que os homens. Buscam continuamente mais espaço no mercado de trabalho e esse fato é mais que um avanço social, é um grande benefício econômico, que enriquece o contingente de mão de obra disponível.

Durante este estudo podemos analisar diversas informações acerca das mulheres, de escravas, mães sem expectativas a chefes de família, fortes e com ideais. Essa mudança de enfoque de vida só foi capaz devido a persistência em conseguir realizar seus sonhos, estudar, protestar, se sacrificar para serem ouvidas e conseguir seus direitos de trabalhadoras, talvez mais que isso guerreiras que buscam quebra tabus que as rotulam como frágeis, para o reconhecimento de sua indispensável participação na vida financeira de toda sociedade.

E apesar do aumento das contratações nos mercados financeiros e dos avanços para conquistarem seus direitos, como a licença maternidade essa e outras conquistas foram e são necessárias, porém não suficientes, pois o caminho para uma maior igualdade de gênero precisa passar por uma mudança cultural, no ambiente de trabalho e no seu entorno. Pois o *networking* entre mulheres e homens é necessário para desconstrução de conceitos e barreiras que mantém as mulheres a margem das carreiras dentro desse mercado.

Após a análise das 30 entrevistas feitas, concluímos que evoluímos muito na recepção das mulheres no mercado financeiro, porém, ainda possuímos vieses de preconceitos na admissão e tratamento das colaboradoras. As mulheres ainda apontam divergências de tratamento e crescimento. Buscando entender e levantar a questão da percepção individual e pessoal das mulheres, para avaliar se a desigualdade é um fenômeno real e se há diferenças entre as áreas no mercado financeiro. Foi possível concluir que a grande maioria das mulheres entrevistadas hoje estão em cargos com nível hierárquico baixo, ou seja, por mais que tenha ocorrido um aumento no ingresso e ascensão das trabalhadoras nesse mercado, elas ainda estão em cargos “inferiores” mesmo tendo mais anos de estudo, acreditam que uma das justificativas na carreira da mulher é a discriminação foi apontada pelas entrevistadas como algo ligado ao comportamento, em que as mulheres para serem respeitadas precisam empenhar muito mais esforço do que os homens.

Apesar de ainda existir discriminação que atrasa o ingresso e o crescimento das mulheres em determinadas áreas, não foi possível chegar à causa raiz, podendo ter algumas várias como a falta de empenho das mulheres para conquistarem tal objetivo, problemas com superiores, por isso, é importante que sejam feitos novos estudos sobre quais são os objetivos e atrativos na escolha da mulher ingressar e crescer em uma determinada carreira. Acredita-se que com esse estudo se verificará se as mulheres estão menos presentes em determinadas áreas ou hierarquias pela presença de um viés na sua escolha, ficando como sugestão analisar a possibilidade sobre a implementação de uma política de cotas para posições de liderança nas empresas.

Por fim, este trabalho fornece uma breve análise de diversos tópicos interrelacionados. Há espaço para aprofundar-se ainda mais em questões que são muito pertinentes que podem originar novos questionamentos. Concluímos através desse panorama geral, que a inserção da mulher no mercado é uma conquista que demandou e seguirá demandando muitos esforços das trabalhadoras, a fim de superar todas as barreiras que lhes são impostas, pois a participação da mulher no mercado de trabalho trouxe e traz inúmeros benefícios para toda a sociedade.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, M. A. A.; MEIRELLES, R. L. **Mulheres e homens em ocupação de cargos de direção e assessoramento superior (das) na carreira de especialistas em políticas públicas e gestão governamental (EPPGG)**. Rio de Janeiro: IPEA, 2012.

BERTÃO, N. **Fundos geridos por mulheres rendem mais do que os de gestores homens**. Valor investe, 01 set. 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/produtos/fundos/multimercados/noticia/2020/09/01/fundos-Geridos-por-mulheres-rendem-mais-do-que-os-de-gestores-homens-diz-estudo. ghtml>. Acesso em 24/out/2020

BERTÃO, N. **XP assume meta de ter ao menos 50% de mulheres entre todos os colaboradores**. Valor investe, 17 julho. 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2020/07/17/xp-assume-meta-de-ter-ao-menos-50percent-de-mulheres-entre-todos-os-colaboradores. ghtml>. Acesso em 12/out/2020

BLOG APLICATIVO RENDA FIXA. **As mulheres são minoria no mercado de investimento**. Disponível em: <https://blog.apprendafixa.com.br/financas/as-mulheres-sao-minoria-no-mercado-de-investimento-como-mudar-esse-jogo/>. Acesso em 17/out/2020

BOTELHO, L. et al. **Desafios gerenciais das mulheres empreendedoras: como exercer a liderança em espaços de identidade masculina?** O caso da Alpha Tecnologia, 2008. Disponível em: http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/1904/1/27.Pdf.

CANOVA, J. M. **Mulheres em cargos de liderança na Caixa Econômica Federal**. Monografia de graduação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CATHO EMPRESAS. **Maternidade e Trabalho: como as empresas podem ajudar nesse desafio?** [s.n.]. 2021. Disponível em: https://paraempresas.catho.com.br/maternidade-e-trabalho/?gclid=CjwKCAiAqIKNBhAIEiwAu_ZLDjO62Bq9iUyP78PgBW-HhsGkxQJ4k5jga9x2HEnn3_qnevM1fxG_VRoClegQAvD_BwE Acesso em: 26/11/2021

GARCIA, C. O. **A carreira da mulher no Banco Beta em busca da igualdade de oportunidades.** Rio Grande do Sul, 2011. 59 p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Negócios Financeiros) - Departamento de Administração: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

INFOMONEY. **XP anuncia 100 vagas exclusivas para mulheres neste 1 trimestre; negócios e tecnologia em destaques.** Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/mercados/xp-anuncia-100-vagas-exclusivas-para-mulheres-neste-1-trimestre-negocios-e-tecnologia-sao-destaques/>. Acesso em: 07/04/2021.

LAPA, N. **A representação da mulher na mídia e em produtos.** 18 dez. 2013. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-para-que/a-representacao-da-mulher-na-midia-e-em-produtos-7011.html>. Acesso em: 18 de abril 2022

LOFTON, L. **Warren Buffett investe como as mulheres:** Descubra como o maior investidor do mundo usa o instinto feminino na hora de decidir. São Paulo: Saraiva, 2012.

MOURÃO, T. M. F. **Mulheres no topo de carreira:** flexibilidade e persistência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

NEGRÃO, C. **Bancos torram R\$1,6 bi para vender imagem, mas discriminam mulheres e querem diminuir PLR das mães:** Instituições financeiras investem em publicidade para mostrar que tem responsabilidade social, mas na mesa de negociação discriminam mulheres bancárias. [s.n.]. 2018. Disponível em:

<https://spbancarios.com.br/08/2018/bancos-torram-r16-bi-para-vender-imagem-mas-discriminam-mulheres-e-querem-diminuir-plr-das>. Acesso em: 24/10/2021

NEOFEED. **Na XP, a inclusão feminina é muito mais do que uma palavra de ordem.** Disponível em: <https://neofeed.com.br/brand-stories/apresentado-por-xp/na-xp-a-inclusao-feminina-e-muito-mais-do-que-uma-palavra-de-ordem/>. Acesso em: 07/04/2021

PINHEIRO, J. C. **Trabalho feminino no Brasil: Análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950-2010).** 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Curso Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

ROCHA, F.; Diaz, M. D.; Pereda, P. **A participação feminina na carreira em economia.** Terraço Econômico, [s.n.]. 2020. Disponível em: A participação FEMININA na carreira em economia | Terraço Econômico (terracoeconomico.com.br). Acesso em: 29 nov. 2020.

SARTI, P. **Saiba tudo sobre a legislação do estágio.** Disponível em: <https://www.estagiarios.com/legislacaodeestagio.asp#:~:text=A%20atual%20Lei%20do%20Est%C3%A1gio,%2Fdia%2C%20trinta%20horas%20semanais>. Acesso em: 12 de maio de 2022

SILVA, P. S.; RODRIGUES, F. D. M.; NETO, A. V. A.; QUEIROZ, S.N. **Mulheres bancárias no mercado de trabalho brasileiro.** Revista da ABET, [s.n.], v.17, n. 1, p. 135-153,2018. Disponível em: [Mulheres bancarias no mercado de trabalho brasileiro.pdf](#). Acesso em: 03 mar.2021.

TAVASSI, A. P. C.; RÊ, E.; BARROSO, M. C.; MARQUES, M. D. **As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro.**

TERENCIANO, D. **Banco BV abre 45 vagas de estágio exclusiva para mulheres.** Disponível em: <https://jcconcursos.uol.com.br/noticia/empregos/banco-bv-abre-45-vagas-de-estagio-exclusiva-para-mulheres-80900>. Acesso em: 17/08/2021

WENTZEL, M. **Maior participação feminina traria R\$ 382 bilhões á**

economia brasileira até 2025, diz OTI. Bbc Brasil, 14 junho. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>. Acesso em 12/out/2020

APÊNDICE A – Roteiro das entrevistas

Conte-me um pouco sobre você:

1. Nome (pode ser apelido ou pseudônimo):
2. Qual o gênero que você se identifica?
 - Feminino
 - Masculino
 - Não-binário
 - Prefiro não responder
3. Idade:
 - Menos de 18 anos
 - 18 a 29 anos
 - 30 a 39 anos
 - 40 a 49 anos
 - 50 a 59 anos
 - Mais de 60 anos
4. Estado Civil?
 - Solteiro (a)
 - Casado (a)
 - Separado(a)/ divorciado(a)
 - Viúvo(a)
5. Qual a sua formação?
6. Quantos filhos(as) você tem?
 - Nenhum
 - Um
 - Dois
 - Três
 - Quatro ou mais
7. Em média quantas horas você trabalha por dia?
 - 6 horas
 - 8 horas

- 9 horas
- 10 horas ou mais

8. Você tem tempo para cuidar da casa, dos filhos(as) e para você?

1. Sim
2. Não
3. Às vezes

Agora conte-me sobre o seu trabalho:

9. Há quanto tempo trabalha no Mercado Financeiro?

- Menos de 1 ano
- Entre 2 a 4 anos
- Entre 5 a 9 anos
- Entre 10 a 20 anos
- Mais de 20 anos

10. Qual o tipo de instituição financeira você trabalha?

- Banco
- Corretora
- Fintech
- Asset

11. Qual é o seu cargo atual?

12. Há quanto tempo está nesse cargo?

13. Você está satisfeita(o) com a sua remuneração perante ao cargo em exercício?

- Não Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

14. Como você vê a sua remuneração salarial diante a renda familiar?

- Principal
- Complemento

15. Quantas pessoas trabalham no seu departamento?

16. Destas pessoas, quantas são mulheres?

17. Na instituição que trabalha, possui aproximadamente quantos gestores(as)?

18. Destes gestores(as), quantas são mulheres?

Nessa última parte, gostaria de saber um pouco da sua opinião sobre a participação feminina, nesse mercado:

19. Você acredita que para as mulheres conquistarem um cargo superior, elas encontram maior dificuldade comparada aos homens?

- Sim
- Não

20. Como você vê as empresas que abrem vagas exclusivas para as mulheres?

- Como uma empresa moderna que visa a igualdade
- Como uma forma de aumentar a desigualdade
- Uma valorização da capacidade feminina

21. Na sua opinião, quais as principais barreiras para a entrada das mulheres no Mercado Financeiro?

- Falta de políticas de incentivo
- Maternidade
- Ambiente
- Preconceito

22. Você já presenciou ou vivenciou algum ato de discriminação que gostaria de comentar?

23. A cultura organizacional no mercado financeiro diferencia o homem da mulher de uma forma mais evidente do que em outros setores. Você concorda com isso? Por qual razão?

24. Você acredita que o Brasil alcançara a igualdade de gênero no mercado de financeiro? Se sim, o que será preciso para alcançar essa meta?

25. Relatos diversos sobre o tema. Espaço destinado para contar situações nas quais não teve oportunidade de contar durante o questionário.