

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC SP

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária
Curso de Administração

**INVESTIGAÇÃO SOBRE A DIVERSIDADE SOCIAL NO MERCADO FINANCEIRO,
NA EMPRESA EWZ CAPITAL**

RAPHAEL KARAM CHEDID

São Paulo
2022

RAPHAEL KARAM CHEDID

**INVESTIGAÇÃO SOBRE A DIVERSIDADE SOCIAL NO MERCADO FINANCEIRO,
NA EMPRESA EWZ CAPITAL**

Trabalho apresentado à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso, como requisito parcial para elaboração da monografia de conclusão do curso de graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação do Prof. Luis Antonio Volpato.

São Paulo
2022

Sumário

1	INTRODUÇÃO	4
1.1	PROBLEMA	6
1.2	OBJETIVO.....	7
1.2.1	OBJETIVO GERAL.....	7
1.2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.2	JUSTIFICATIVA	8
1.2.1	ATUALIDADE DO TEMA	8
1.2.2	INEDITISMO DO TRABALHO	8
1.2.3	INTERESSE PRÓPRIO	8
1.2.4	RELEVÂNCIA DO TEMA.....	9
1.2.5	PERTINÊNCIA DO TEMA	9
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1	MERCADO FINANCEIRO	10
2.2	DIVERSIDADE	10
2.3	FEMINILIDADE.....	12
2.4	SEXUALIDADE, TATUAGENS E PIERCINGS.....	13
2.5	DEFICIÊNCIA FÍSICA E MENTAL.....	13
3.	METODOLOGIA DE PESQUISA	15
3.1.	TIPO DE PESQUISA	15
3.1.1.	QUANTO AOS OBJETIVOS	15
3.1.2.	QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS	15
3.2.	MÉTODO.....	15
3.2.1.	MÉTODO DE ABORDAGEM	15
3.2.2.	MÉTODO DE PROCEDIMENTO	16
3.3.	DELIMITAÇÃO DO UNIVERSO A SER PESQUISADO	16
3.4.	TÉCNICAS PARA COLETA DE DADOS.....	Erro! Indicador não definido.
3.5.	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	17
4.	RESULTADOS.....	18
5.	CONCLUSÃO.....	19
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23

1. INTRODUÇÃO

Inicialmente, o pensamento “DASEIN” (O ser no mundo) deve ser contextualizado, de modo que o “SER” possui uma naturalidade própria, em constante expansão ou retração, que não é explicado porquê qualquer tentativa de explicação, reduz o SER ao ENTE. O “ENTE” por sua vez, é aquilo que se explica, aquilo que se conceitua (HEIDEGGER, apud CASTILHO, 2011).

Segundo a afirmação anterior de “DASEIN” surge a questão “O que é SER humano?” Essa pergunta pode ser explicada, a partir do questionamento de que o SER se tornar um ENTE. A partir daí têm início a filosofia de Heidegger por meio da qual é possível uma explicação, ainda que esta não seja concreta, pois o ser humano possui ampla diversidade, se encontrando em constantes mudanças, sem fim, moldadas a partir das vivências, experiências e conhecimento, o que tende a moldar cada um de modo contínuo, visto que o indivíduo se adapta a realidades atuais, construídas a partir de momentos pessoais e profissionais (TELES, 1999).

A exemplo, o papel da mulher na sociedade vem mudando com longo do tempo e a este respeito, conforme menciona Fujita (2015) a realidade da mulher no mercado de trabalho começou a mudar, gradualmente, depois da Segunda Guerra Mundial, com o princípio de inserir as mulheres no mercado de trabalho e a necessidade de substituir homens que por algum motivo sofreram deficiências físicas por conta da guerra. Logo, este assunto em pauta não deveria ainda ser algo tão agravante dentro das empresas voltadas para o mercado financeiro, que com a demanda, cada vez mais precisam de funcionários. No entanto, ainda nos dias atuais, verifica-se que em muitos exemplos organizacionais, como no mercado financeiro, as vagas são destinadas em sua maioria à homens, o que, no entanto, não apresenta qualquer fundamentação robusta para tal desigualdade, visto que a capacidade para desenvolver e desempenhar ações necessárias são características comuns a ambos os sexos.

Por esse e outros motivos, nota-se que atualmente, diversos questionamentos são gerados dentro das organizações em relação a diversidade e os seus resultados. A empresa *PICPAY*, por exemplo, realizou estudo de caso referente aos “Resultados positivos dos negros no mercado de trabalho financeiro com a utilização de dados”.

Para tanto, foi implantado em filiais da empresa, o DAT[A]FRO, com a política de diversidade em relação a pessoas negras, buscando analisar três pontos: 1) a política de diversidade com base na análise do discurso, 2) as percepções dos empregados de minorias beneficiados sobre a efetividade de tal política e 3) o posicionamento dos empregados não-minorias sobre a política organizacional de diversidade (SILVA, 2022). Os resultados indicam que os discursos empresariais, embora expressos em políticas organizacionais, são poucos efetivos devido ao preconceito para com os empregados, além da evidente ausência de senso coletivo quanto à diversidade isso porque na prática, é notório que minorias e não minorias demonstraram preconceito e atitudes discriminatórias entre si, evidenciando dificuldades no respeito às suas diferenças, fato que levou a organização a ofertar aos colaboradores um curso de dados para capacitação aprofundada neste aspecto e também para mostrar aos colegas de trabalho o seu potencial (SILVA, 2022).

Conforme mencionado por Olga Gonçalves, Especialista Global em Produtividade Pessoal (Global Expert in Personal Productivity) e grande influenciadora no LinkedIn (FÓRUM DE ESTÍMULO DE PRODUTIVIDADE PESSOAL, 2019), grande parte da produtividade vem da motivação. Então, quando sentimentos de pertencimento a um grupo e harmonia com os colegas de trabalho, indicam tendência de maior produtividade. Além disso, a diversidade é um fator indispensável para ampliar as conexões com um público cada vez maior (GONÇALVER; 2019).

No entanto, mesmo influenciando no crescimento é preciso que profissionais e a sociedade como um todo, compreenda um pouco mais, quando a diversidade cultural acontece, como as empresas lidam com grupos minoritários e como demonstram crença sobre o potencial destes. Em contrapartida, nota-se presença de preconceitos, que apesar das inclusões sociais ainda são praticados internamente nas organizações, independente do cargo o que torna fundamental a inserção de medidas efetivas no combate deste e promoção de ambiente mais igualitário a todo e qualquer indivíduo (GONÇALVER; 2019).

Tal debate tem duas suposições que norteadoras. A primeira é a de que quanto mais próximos os cargos estão do poder, menos a diversidade pode ser observada, uma vez feita a ideia de que “as empresas são norteadas pelo conceito da eficiência

branca, heterossexual, masculina e não deficiente”. A segunda é a de que o tema diversidade tem despertado maior interesse apenas quando associado à ideia de responsabilidade social empresarial. É observado a ação de empresas, no sentido de implementar os procedimentos referentes às cotas que visam garantir percentuais de funcionários categorizados como excluídos socialmente, mas poucas são as ações verificadas no sentido de “educar” os funcionários quanto a importância do respeito a diversidade (SERRANO e BRUSTEINS, 2008, p.14).

As empresas estão começando a voltar atenção também para a questão da geração que está envelhecendo, já que este é um processo natural e comum a todos. Conforme dados do IBGE, a estimativa era de que em 2025 a população de idosos seria de 30 milhões, mas este número foi alcançado em 2017. Principal motivo é que estamos vivendo mais e tendo menos filhos, gerando uma necessidade de trabalhar por mais tempo (IBGE, 2018). Ademais, a presença e risco de crises econômicas, tem feito com que as empresas optem cada vez mais por contratações de jovens e demissão de pessoas com anos de empresas, a fim de atualizar o quadro tentando inovar sempre, o que novamente denota um exemplo claro de desigualdade e recriminação, representado pela idade. Não obtendo em consideração a experiência e o conhecimento que adquiriram, levando o nome de preconceito etário. Existem outros tipos de preconceitos que serão relatados ao decorrer do trabalho, mostrando o impacto, na visão das empresas e dos funcionários, bem como o que é feito para que não ocorra constrangimentos.

1.1 PROBLEMA

A diversidade deve estar presente em quaisquer contextos da sociedade, incluindo organizações. Sendo assim, estima-se que a diversidade se faça presente desde o momento do processo seletivo até a educação do grupo, para garantir ambientes igualitários, justos e com oportunidades similares a todos. Em contrapartida, nota-se que ainda existem muitas barreiras e preconceito, desde o momento da contratação até posteriormente, onde verifica-se que indivíduos incluídos em grupos minoritários, muitas vezes ainda passam por um processo de aceitação ou não, dentro

do grupo. O cenário exposto inclusive pode ser a causa de muitos pedidos de demissão, que desencadeiam problemas sociais e psicológicos ainda mais graves.

Portanto, é importante que empresas de qualquer segmento desenvolva habilidades e competências pertinentes voltadas a inclusão da diversidade em suas práticas diversas, para garantir ambiente suficiente por respeitar qualquer indivíduo, independentemente da opção sexual, obesidade tatuagens, vestimentas, nacionalidade e muitos outros fatores. A partir destes fatores, e especificamente considerando-se o mercado financeiro, gera-se a questão de entendimento sobre o que as empresas estão fazendo para reverter a situação de preconceito, quando presente e obter maior diversidade no mercado financeiro. A partir de problema, o presente trabalho fundamentou-se na resolução da seguinte pergunta: “Quais estratégias e ações são utilizadas em empresa do mercado financeiro, no âmbito de promover diversidade?”

1.2 OBJETIVO

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar aspectos relacionados as práticas voltadas a diversidade no mercado financeiro, especificamente na empresa EWZ capital.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Entender ações educativas voltadas ao tema da diversidade dentro da empresa;
- Compreender ações utilizadas no momento do processo seletivo, para viabilizar oportunidade igualitárias;
- Conhecer grupos minoritários menos favorecidos pelas políticas de diversidade implementadas;
- Verificar a origem de motivação quanto a implementação de ações educativas sobre a diversidade dentro das empresas;

- Observar os resultados a partir das ações educativas aplicadas dentro das empresas

1.3 JUSTIFICATIVA

1.3.1 ATUALIDADE DO TEMA

Atualmente o mercado de trabalho está cada vez mais aberto para todos os tipos de públicos. Restrições antigas estão sendo relevadas e novas maneiras de viver estão sendo mais compreendidas pelo mercado financeiro. Como por exemplo, em bancos, que a tempo atrás tinham a regra de apenas homens, hoje já possuem mulheres e a pouco tempo atrás, tatuagens não eram aceitas, hoje já são.

1.3.2 INEDITISMO DO TRABALHO

Existem muitos estudos diante do tema, mas em diversos setores diferentes. No mundo do mercado financeiro é pouco falado pelo fato do estereótipo de apenas homens, bem trajados de ternos e gravatas com a grande burocracia. Por isso este estudo precisa ser apresentado dentro do mercado financeiro, pois atualmente a diversidade está sendo bastante ingressada e colegas de trabalho e gestores não estão sabendo lidar com o mercado moderno.

1.3.3 INTERESSE PRÓPRIO

O principal interesse para o tema se refere ao fato do pesquisador principal trabalhar atualmente no mercado financeiro e vivenciar na prática, cenas de preconceitos. O mercado de trabalho financeiro, requer conhecimento vasto pois a cada dia que passa a tecnologia avança rapidamente, com isso a necessidade de que as empresas estejam abertas a todo o público com bom currículo e qualificação adequada, não levando em considerações requisitos físicos, como opção sexual, tatuagens, cor de pele, cabelo dentre outros, se faz fundamental por garantir contexto com oportunidades mais justas.

1.3.4 RELEVÂNCIA DO TEMA

O artigo 5º da Constituição Federal (1988), destaca que “o Princípio da Igualdade existe para que seja claro a compreensão de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo visto também como um princípio de justiça social, logo se existe, precisa ser praticado também dentro das organizações pois se todos são iguais, todos possuem capacidade”. Sendo assim, é notória a relevância de discussões pautadas da defesa da diversidade social, em qualquer área do conhecimento bem como profissional.

1.3.5 PERTINÊNCIA DO TEMA

Na área administrativa verifica-se que logo no ingresso no ensino superior e posteriormente no mercado de trabalho, espera-se que o caminho percorrido não seja influenciado por cenas de preconceito e constrangimento gerado por raça, estilo, cultura, religião, opção sexual, peso, deficiência ou qualquer outro motivo relacionado às características do outro. E portanto, tal temática integra pertinência sobre o desenvolvimento de estudos envolvendo diferentes áreas e população pouco explorada, a exemplo do mercado financeiro.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MERCADO FINANCEIRO

De acordo com Lemes Junior, Rigo e Cherobim (2010), o Sistema Financeiro, pode ser definido como uma reunião de negociadores, que são representados por agentes que necessitam preservar seus recursos. Nesse sistema os intermediários fazem o papel principal. Aproveitando os agentes com superávit de recursos, ou seja, possuem recursos acima da média e repassando para agentes deficitários, por meio de operações financeiras. Dessa forma o Sistema Financeiro realiza a intermediação dos recursos financeiros.

Ao longo dos anos o Sistema Financeiro Nacional (SFN), passou por diversas mudanças. Até o ano de 1964, ano em que o país passava por problemas políticos e econômicos, com a inflação incontável, o SFN era extremamente precário. Então se fez de necessário a estruturação do mercado com novas leis e novo modelo de composição do sistema (FORTUNA, 2010).

A evolução tecnológica vem alterando grandes setores no mercado, inclusive os mais robustos, como o setor financeiro. Buscando otimizar processos, agilidade, escoamento de clientes em agências, as Fintechs são consideradas a solução para o mercado financeiro (SICOOB CONFEDERAÇÃO, 2019).

O serviço é oferecido de forma ágil e eficiente, gerando um ganho em escala, característica marcante dos startups. Existe a correlação entre startups e Fintechs, uma vez que Fintechs – Financial Technology – são startups que utilizam com intensidade a tecnologia para recriar produtos e serviços financeiros de forma simples e eficaz através de aplicativos mobile (CONEXÃO FINTECH, 2017).

2.2 DIVERSIDADE

Os debates sobre diversidade no contexto brasileiro surgiram durante a década de 1990. As multinacionais norte-americanas instaladas no Brasil foram as principais

responsáveis por, durante esse período, adotar, pioneiramente, práticas de gestão da diversidade no ambiente corporativo brasileiro (FLEURY, 2000).

A década de 1980 trouxe à tona diversos estudos sobre a diversidade da força de trabalho, questionando a visão hegemônica de que as diferenças individuais pouco influenciavam o ambiente e os resultados da organização. Desta crítica inicial, os trabalhos passaram à gestão da diversidade, uma forma instrumental de converter a preocupação social em resultados (CALÁS; SMIRCICH, 1992).

Para a teoria da identidade social, os indivíduos tendem a classificar em categorias a si próprios e aos outros, com efeitos sobre as interações humanas (SLUSS; ASHFORD, 2007), um processo que implica estereótipos e, eventualmente, estigmas. Não raro, indivíduos de identidades minoritárias são alvo de discriminação. Estigma é um fenômeno socialmente construído (BLAINE, 2000), com fortes implicações negativas em suas vítimas, dado que se funda numa relação assimétrica, que referenda atributos tidos como depreciativos a uma pessoa ou grupo social. (THOMPSON, 2004).

Nas organizações do mercado financeiro, vem-se consolidando o discurso de aumentar a diversidade no mercado de trabalho, com o significado básico de “aumentar a parcela que cabe às minorias em um ambiente de trabalho” (LEONARD e LEVINE, 2006, p. 548). Aspectos como gênero, etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas, por exemplo, assinalam a heterogeneidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY; 2000; NKOMO; COX, 1994), demandando práticas que harmonizem lucro e justiça social (ROBINS; COULTER, 1998).

As organizações bancárias têm sido historicamente abordadas como entidades assépticas em que os indivíduos convivem de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos. O questionamento deste modelo de administração revela sua negligência quanto à convivência de indivíduos de distintos segmentos psicográficos e estilos de vida na organização, que, para sobreviver, muitas vezes se calam, escondendo-se sob a impessoalidade profissional. Em contrapartida, existem empresas que não se importam com o visual de seu colaborador, desde que o profissional realize o que lhe é pedido, pois a aparência não é sinônimo de (in)competência e não é parâmetro para analisar o caráter do profissional (IRIGARAY, 2008).

A gestão da diversidade nas organizações favorece a sua competitividade, na medida em que eleva o desempenho das pessoas, estimula a criatividade e cria um clima de reciprocidade com elevado nível de envolvimento (HITT; MILLER, 2007).

Essa situação de estruturação de competitividade, afetou profundamente as empresas do setor bancário que tiveram que rever seus processos para sobreviver num mundo em constante transição que, de um lado, pressionava por processos mais flexíveis para garantir a agilidade produtiva e a competitividade e que, por outro lado, exigia uma consciência e ações no sentido da inclusão da diversidade no trabalho que ganharam o nome de responsabilidade social (SOUZA; RIBEIRO, 2011, p.53-61).

2.3 FEMINILIDADE

Para melhor compreensão da questão da mulher nas organizações nos dias atuais, Morgado e Tonelli (2013) fazem um breve resgate histórico sobre a mulher e o trabalho remunerado no Brasil. De acordo com as autoras, em meados do século XIX, metade da mão de obra empregada na indústria têxtil era composta por mulheres e crianças. No entanto, cabiam aos homens os cargos especializados e mais bem remunerados, como os de direção e concepção. Ainda de acordo com as autoras, o princípio do século XX marcou a redefinição do lugar das mulheres na sociedade, tendo como consequência o afastamento da mulher do trabalho remunerado, em nome da moralidade social

A dominação masculina permeia as relações sociais contemporâneas, como consequência de uma violência objetiva, simbólica, subjetiva, consciente ou inconsciente, exercida por meio de palavras e por vezes reforçada pela cumplicidade da mulher (BOURDIEU, 1998).

Entretanto, segundo Fischer-Mirkin (2001), esse ambiente está mudando aos poucos. Enquanto antigamente as mulheres precisavam imitar o masculino nos mínimos detalhes para parecerem autoritárias e afirmativas, atualmente está sendo conquistado o “direito” de ser mais feminina e continuar provando eficiência no trabalho. Em questão de moda, já não é uma aversão a mulher ser um pouco mais feminina no seu local de trabalho-(FISCHER-MIRKIN, 2001, p. 93).

A questão da masculinidade é muito forte no ambiente organizacional financeiro e é difícil de ser abolida. Entretanto, quanto mais mulheres enfrentarem o status quo, lutarem por diversidade dentro das organizações e tentarem redefinir estereótipos, mais mudanças poderão ocorrer. (MARTIN, 1990).

2.4. SEXUALIDADE, TATUAGENS E *PIERCINGS*

O ser humano tem o poder de interferir em seu corpo de acordo com as tendências de sua época, exemplo disso são as colorações e desenhos que a pele vem ganhando ao longo dos tempos: a tatuagem. Grande ou pequena, discreta ou chamativa, essas marcas ainda são vistas como um grande tabu no ambiente corporativo (SOARES, 2011).

A discriminação baseada na orientação sexual é bastante comum no ambiente de trabalho do mercado financeiro. Embora as expressões abertas de discriminação, tais como hostilidade, violência física e psicológica, que violam abertamente as normas sociais, tenham diminuído, formas mais sutis e ambíguas têm se mantido (CORTINA, KABAT-FARR, LESKINEN, HUERTA, & MAGLEY, 2013; EINARSDÓTTIR, HOEL, & LEWIS, 2015).

Deve-se levar em consideração o tipo de tatuagem que a pessoa possui. É claro que tatuagens denominadas atingidas a sociedade não serão aceitas, mesmo que a empresa seja super compreensível e diversificada. Se você tem interesse em participar em alguma empresa conservadora, ou banco, a pessoa precisa ter bom senso e levar em consideração a suas escolhas e sua vontade. Não faça tatuagens na mão, no rosto ou nos pés, priorize lugares mais escondidos como por exemplos as costas que a probabilidade de aparecer em meio corporativo será praticamente mínima. (MACHADO, 2012)

Sendo um empreendedor da Chilli Beans, além de ter que passar treinamentos em relação a contratação, preciso explicar o nível certo de consideração a ser permitido, conforme o estilo de vida ou as escolhas que a pessoa tem com o seu carto, ela pode ter uma tatuagem na testa, o que me importa é saber se será um bom vendedor, ou não. (MAIA,1997)

2.5. DEFICIÊNCIA FÍSICA E MENTAL

O preconceito com os PCDs (pessoas com deficiências) configura-se como um mecanismo de negação social, pois a sociedade considera suas diferenças como uma subtração da normalidade, como um indivíduo impossibilitado de exercer atividades corriqueiras executadas por um indivíduo sem deficiência. A deficiência identifica e particulariza o indivíduo que a possui, transformando-se numa marca, num rótulo, fazendo com que os relacionamentos aconteçam com o rótulo e não com o indivíduo e consideramos suas ações e reações relacionadas a este rótulo, por exemplo, ele fez tal coisa porque é surdo. (SILVA, 2006 p. 425)

O corpo marcado pela deficiência, por ser disforme ou fora dos padrões, lembra a imperfeição humana. Como nossa sociedade cultua o corpo útil e aparentemente saudável, aqueles que portam uma deficiência lembram a fragilidade que se quer negar. Não os aceitamos porque não queremos que eles sejam como nós, pois assim nos igualaríamos. É como se eles nos remetessem a uma situação de inferioridade. Tê-los em nosso convívio funcionaria como um espelho que nos lembra que também poderíamos ser como eles. Esse potencial, que é real, em vista das trágicas mudanças que nos podem ocorrer, é que nos faz frágeis, uma vez que queremos ser sempre completos e constantes (VASH, 2013, p. 426-427)

Na verdade, não há interesse por parte das empresas em contratar Pessoas com Deficiência, pois sob o a lógica econômica é incoerente se fazer investimentos em adaptações nas edificações, equipamentos etc., para se obter no máximo a mesma produtividade. As estratégias mais utilizadas para justificar a não contratação dessa mão de obra são a baixa qualificação das PCDs para atender a especificidade do ramo de negócio, alto grau de risco e periculosidade nas operações da empresa, que mesmo com as devidas adaptações, tornaria não recomendável a utilização de PCDs, colocando em risco outros trabalhadores (SPOSATI; 2004, p. 78). No caso da inclusão social de pessoas com deficiência dentro de empresas voltadas para o mercado financeiro, o processo é ladeado pelas sutilezas da exclusão, compreendendo integralmente o indivíduo e seu trato com os demais indivíduos, originados pelas características, principalmente notáveis, da deficiência (IRIGARAY, 2008).

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1. TIPO DE PESQUISA

Será apresentado detalhadamente a metodologia utilizada para obtenção dos dados, no intuito de responder ao objetivo proposto. Sendo assim, trata-se de um estudo exploratório e descritivo, com delineamento observacional e transversal.

3.1.1. QUANTO AOS OBJETIVOS

Conforme Gil (2002) a pesquisa desenvolvida caracteriza-se como descritiva, visto que foi constituída por aplicação de um questionário disponibilizado do modo online, a fim de determinar as características quanto informações qualitativas referentes a percepção de funcionários da área do mercado financeiro, quanto as medidas de inclusão utilizadas por suas respectivas empresas.

3.1.2. QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

Ainda com respaldo a fundamentação apresentada no estudo de Gil (2002), a pesquisa utilizou dois procedimentos técnicos descritos pela metodologia da pesquisa científica enquanto adequados ao desenvolvimento de pesquisas. Assim, no primeiro momento foi realizada uma pesquisa bibliográfica desenvolvida com base em estudos primários (artigos científicos e livros), a fim de apresentar síntese literária recente sobre o tema abordado. Na sequência, foi realizada coleta de dados em campo, que incluiu profissionais do mercado financeiro, a fim de reunir informações sobre a percepção destes, sobre a aplicabilidade prática quanto a temática pesquisada.

3.2. MÉTODO

3.2.1. MÉTODO DE ABORDAGEM

Será aplicado o método hipotético-dedutivo, que se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos acerca da qual se formularam hipóteses e, pelo processo dedutivo, testa a ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese.

3.2.2. MÉTODO DE PROCEDIMENTO

Seguindo Lakatos e Marconi (2003, p. 151), o método de procedimento será o monográfico uma vez que se trata de uma pesquisa sobre um tema específico realizada com rigorosa metodologia para investigar o tema em profundidade.

3.3. DELIMITAÇÃO DO UNIVERSO A SER PESQUISADO

Profissionais que atuam no mercado financeiro que já presenciaram ou passaram por problemas com preconceito quanto aos preceitos estabelecidos pela diversidade, neste ramo de atuação profissional. Para tanto, foram considerados elegíveis profissionais atuantes na mencionada área, sendo essa a população de interesse no estudo. Além disso, a amostra para ser incluída, deveria possuir devidos certificados no Brasil, especificamente para atuação no mercado financeiro, comuns a mencionada categoria. Foram incluídos apenas funcionários da empresa EWZ capital com endereço físico na cidade de São Paulo – SP.

Assim, trata-se ainda de um estudo primário, visto que o mesmo demonstra dados inéditos elaborados a partir do desenvolvimento de coleta de dados em campo que se deu por meio da aplicação de um questionar no período de novembro/2022. Para serem incluídos, os participantes deveriam atender aos critérios mencionados ao passo que seriam excluídos participantes que não preenchessem todo o questionário proposto. Os participantes elegíveis foram convidados a participar do estudo e caso aceitassem, um link para direcionamento ao questionário online, foi enviado por meio do Google Forms. No total, o questionário foi constituído por 9 questões objetivas, sendo estas: 1) Sobre o seu ambiente de trabalho, o clima organizacional e as regras tácitas levam em consideração a questão da diversidade e inclusão? 2) Em termos de Diversidade e Inclusão, há/havia algum tipo de política ou prática da empresa? 3) Já

passou por ou observou alguma situação constrangedora/desagradável relacionada a preconceito dentro da empresa? 4) Por quais motivos deve-se promover diversidade dentro do mercado financeiro? 5) Quais são na sua opinião, os maiores obstáculos para promoção de diversidade e inclusão. 6) As políticas de diversidade utilizadas por sua empresa, já priorizam quais dos grupos mencionados abaixo? 7) A atração de candidatos mais diversos para processos seletivos da sua empresa se utilizam de alguma das estratégias abaixo? 8) Para contratação, você verifica que sua empresa prioriza. 9) No que se refere a diversidade social, sua empresa educa funcionários por meio de. (APÊNDICE I).

3.5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Após a coleta, os dados foram organizados e analisados pela plataforma do Google Forms, a fim de fornecer visão geral sobre os dados. Além disso, tabelas e gráficos foram elaborados para facilitar as interpretações realizadas.

4. RESULTADOS

No total foram incluídos 25 participantes no estudo. Além disso, o sexo e faixa etária não foram considerados critérios de inclusão, e, portanto, a amostra foi constituída por ambos os sexos de quaisquer faixas etárias. No que se refere a região, todos os participantes incluídos eram funcionários da empresa EWZ capital.

Em relação a diversidade verificada durante as ações e atividades implementadas na empresa dos participantes, a tabela 1 demonstra dados sobre as políticas e práticas verificadas neste âmbito bem como, eventual experiência negativa a respeito do assunto, ao longo da jornada laboral. A este respeito, os dados demonstram que para 48% dos participantes, as suas empresas levam em consideração, na maioria das vezes, a questão da diversidade e inclusão implementadas as regras tácitas do clima organizacional. Com relação as políticas existentes sobre diversidade e inclusão, 48% dos participantes reportam que estas estão presentes na maioria das vezes. E por fim, quando questionados sobre a experiência de vivenciar situação de preconceito consigo próprio ou com algum colega dentro da empresa, 64% mencionam nunca ter passado por tal situação mas, 32% reporta raramente verificar tal cenário.

Tabela 1. Diversidade implementada por empresas do mercado financeiro

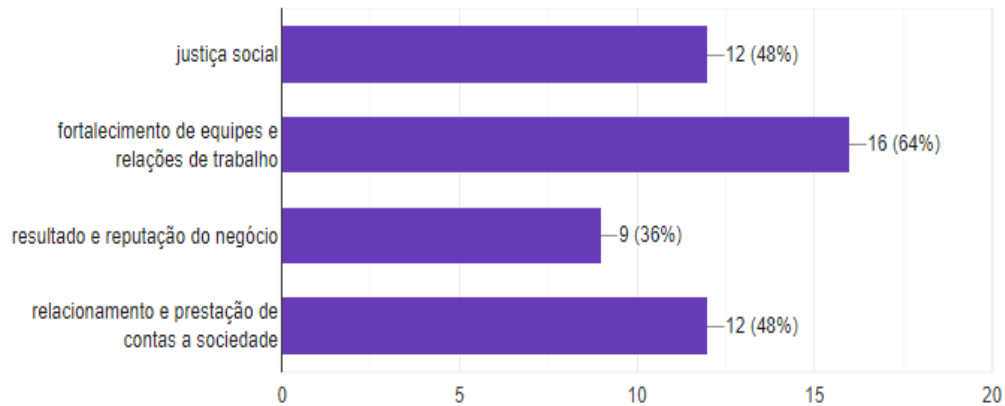
	Sempre	Na maioria das vezes	Raramente	Nunca
Sobre o seu ambiente de trabalho, o clima organizacional e as regras tácitas levam em consideração a questão da diversidade e inclusão?	24%	48%	28%	0%
Em termos de Diversidade e Inclusão, há/havia algum tipo de política ou prática da empresa?	12%	48%	32%	8%
Já passou por ou observou alguma situação constrangedora/desagradável relacionada a preconceito dentro da empresa?	0%	4%	32%	64%

FONTE: Dados coletados no estudo (2022).

No que se refere aos motivos que fundamentam a relevância quanto a promoção de diversidade dentro do mercado financeiro, os dados demonstram que a maioria dos participantes (64%) acredita que tal prática seja importante por fortalecer as equipes

bem como, as relações de trabalho. Ainda, o fator votado em minoria sobre tal aspecto foi o resultado e reputação do negócio (9%).

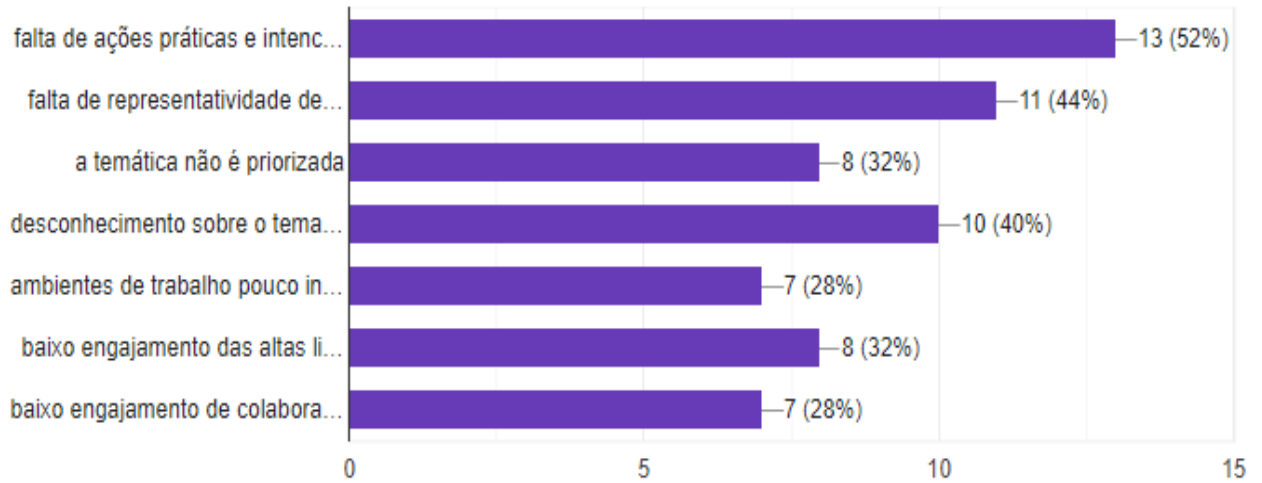
Figura 1. Motivos que fundamentam a importância quanto a promoção da diversidade no mercado financeiro.



FONTE: Dados coletados no estudo (2022)

Também, os participantes foram questionados sobre os obstáculos possíveis que limitam práticas de promoção de diversidade e inclusão. A este respeito, a maioria dos participantes (52%) acredita que a falta de ações práticas e intencionais seja o principal fator limitante quanto a tal questão. Além disso, a falta de representatividade de diferentes grupos sociais nas organizações (44%) foi o segundo fator mais mencionado dentre os participantes, como obstáculo. Tais dados podem ser observados com detalhes na figura 2.

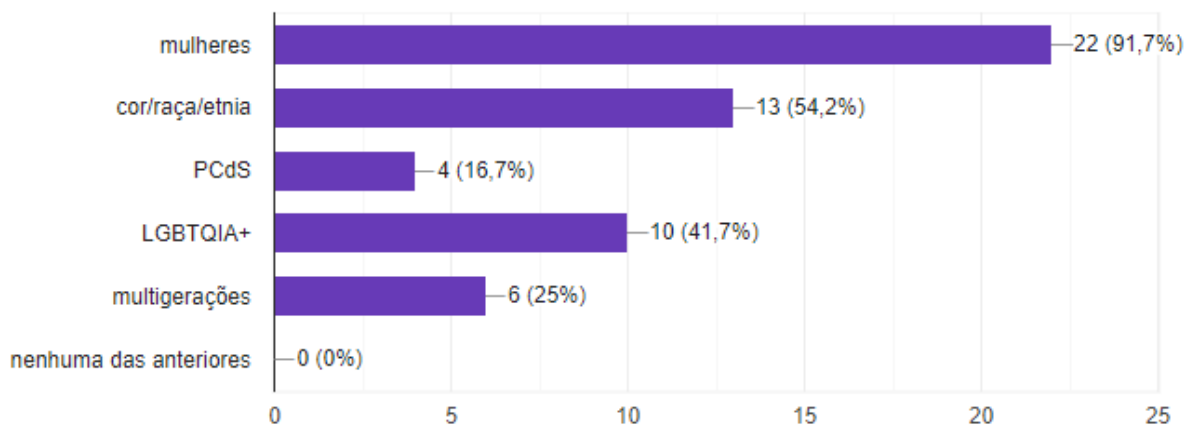
Figura 2. Possíveis obstáculos quanto a prática da diversidade.



FONTE: Dados coletados no estudo (2022)

Ao considerar-se as políticas de diversidade no mercado financeiro, implementadas pela empresa, verifica-se que em sua maioria (91,7%) as ações tendem a favorecer mulheres. Em segundo lugar (54,2%) a cor/raça/etnia ao passo que o grupo menos favorecido por tais políticas são os PCds (16,7%). Tais dados podem ser observados com detalhes na figura 3.

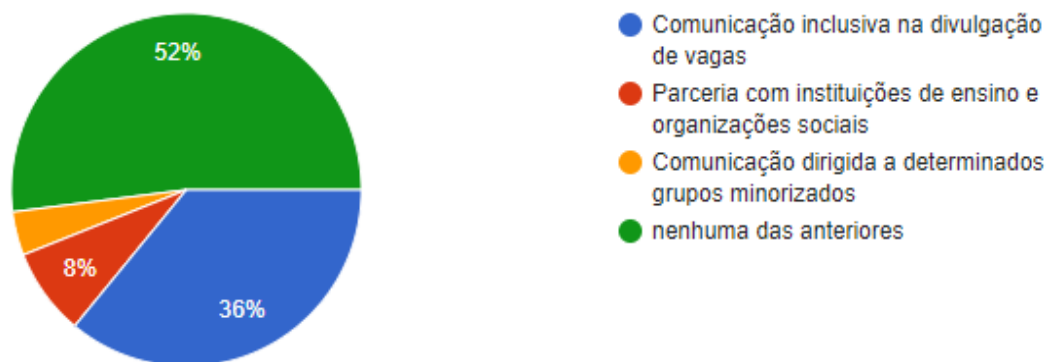
Figura 3. Grupos favorecidos por políticas de diversidade no mercado financeiro.



FONTE: Dados coletados no estudo (2022)

Também, os participantes foram questionados quanto as ações utilizadas por processos seletivos da empresa, no âmbito de priorizar diversidade. A este respeito, 52% dos participantes reportaram que a empresa não utiliza nenhuma das opções apresentadas para tal âmbito e 36% dos participantes mencionou observar comunicação mais inclusiva quanto a divulgação das vagas disponíveis. Tais dados são demonstrados abaixo, na figura 5.

Figura 5. Ações utilizadas por processos seletivos, para promover diversidade.

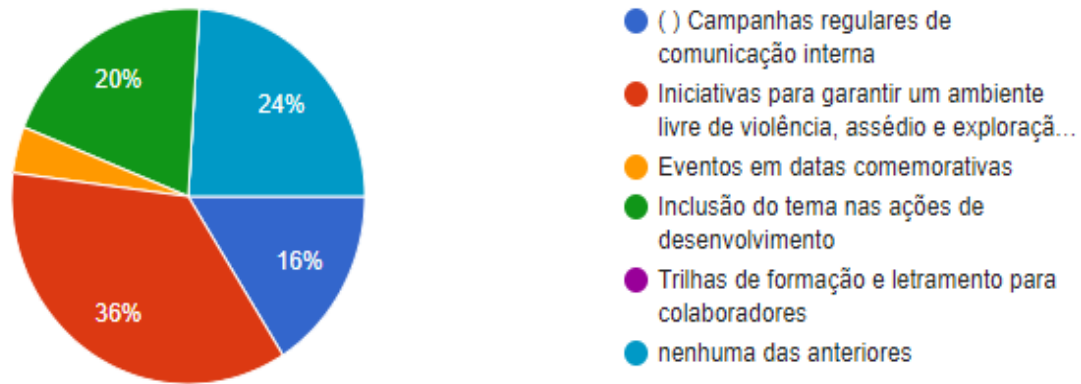


FONTE: Dados coletados no estudo (2022)

Os participantes foram questionados sobre fatores priorizados pela empresa no momento da contratação. Assim, os dados demonstraram que a maioria (64%) utiliza uma abordagem para garantir que não haja discriminação e ainda, equidade sobre as oportunidades ofertadas. Além disso, 8% mencionaram que a utilização de currículo cego é uma prática comum e 28% reportou não verificar qualquer ação neste sentido.

Por fim, os participantes foram questionados sobre as práticas utilizadas pela empresa no âmbito de educar seus funcionários quanto a importância da diversidade social. Assim, a ação mais realizada (36%) se refere a execução de iniciativas para garantir um ambiente que seja livre da violência, assédio e exploração. Demais ações são apresentadas abaixo, na figura 6.

Figura 6. Ações desenvolvidas pela empresa para educar os funcionários quanto a importância da diversidade social.



FONTE: Dados coletados no estudo (2022)

CONCLUSÕES

Nota-se que a gestão da diversidade social dentro de diferentes segmentos empresariais, incluindo o mercado financeiro, vêm sendo discutida e inserida dentro das organizações brasileiras por meio da utilização de políticas que tratam o referido tema. Apesar disso, os avanços verificados ainda estão longe de serem os ideais dada a dimensão dos problemas notados na sociedade, em razão da discriminação e preconceito social. Neste contexto, o tema vêm sendo associado pelas organizações enquanto ferramenta importante capaz de oportunizar expressiva diferenciação mercadológica, com enfoque na estratégia voltada a gestão de pessoas.

A partir dos dados apresentados é possível concluir que em sua maioria, profissionais da empresa EWZ capital, reportaram que a empresa realiza ações voltadas a garantir diversidade em ambiente organizacional. Apesar disso, mesmo se tratando de temática atual e extremamente importante, os dados demonstram que não foram 100% dos participantes reportando ações educativas e eficazes com relação a contratação e ambiente, sobre grupos minoritários. Portanto, verifica-se importante lacuna especificamente na empresa considerada a respeito da temática proposta, fato que denota ser importante a sugestão e implementação de medidas eficazes no âmbito

de promover a diversidade social na área, em níveis ainda mais evidentes e satisfatórios.

Por fim, é importante destacar importante lacuna referente ao tema pesquisado, isso porque o levantamento bibliográfico conduzido para a execução da presente pesquisa, demonstrou escassez de estudos publicados sobre a diversidade social especificamente no mercado financeiro. Tal escassez ainda inviabilizou comparações de dados e subsequentes discussões mais profundas a respeito do tema, em razão da falta de informações para serem observadas. Portanto, é fundamental que estudos futuros direcionem atenção de modo a minimizar tal lacuna, a partir da apresentação de dados robustos e completos sobre a temática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul.-set. 2004

AGÊNCIA IBGE, Notícias. Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017. **IBGE**, São Paulo, 2018.)

BLAINE, B. **The psychology of diversity Mountain View: Mayfield**, 2000.

BINSWANGER, Ludwig. **Being-in-the-world: Selected Papers of Ludwig Binswanger**. International Specialized Book Service Incorporated, f. 182, 1974. P.364

BRASIL. Artigo 5º da Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CALÁS, M; SMIRCICH, L. **Afterwards/after words: open(ing?) spaces**. Academy of Management Review, v. 17, n. 3, p. 607-611, 1992

CAITO, Maia. **Fundador Chilli Bens**. Associação brasileira de franchising. 1997; disponível em > https://www.abf.com.br/caito-maia-3/?gclid=Cj0KCCQjw1ZeUBhDyARIsAOzAqQL0Hb_XiEYnjqVAdsTYpYk4DAB04iFbrjtAvJY_eqPiqbbrMUKWHQkaAhaIEALw_wcB. Acesso em 2022

FISCHER-MIRKIN, T., 2001. **O código do vestir**. Rio de Janeiro: Rocco

FLEURY, A. e FLEURY, M.T.L. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2000.

FUJITA, Gabriela. **Guerra destruiu figura do “homem herói” e consagrou mulher no trabalho**. 2015. Disponível em: < <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2015/05/08/guerra-destruiu-figura-do-homem-heroi-e-consagrou-mulher-no-trabalho.htm> > Acesso em 2022

GONÇALVER, Olga. **Especialista Global em Produtividade Pessoal**. 2019

HEIDEGGER, Martin; CASTILHO, Fausto. **Ser e tempo**, Petrópolis, RJ: Vozes, Editora Universitária São Francisco, 2006. edição em alemão e português, f. 599. 2011.

HITT, Michael A.; MILLER, C. Chet; COLELLA, Adrienne. **Comportamento Organizacional uma abordagem estratégica**. 1 ed. Rio de Janeiro, LTC 2007.

IRIGARAY, H. A. R. **As diversidades nas organizações brasileiras**: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. 2008. Tese de Doutorado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

LOPEZ, Lara Bartulic Garcia. **Questões de gênero no trabalho de estagiárias do mercado financeiro**. Relatório parcial apresentado à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas como requisito para o PIBIC. São Paulo: 2016.

MACHADO PAIS, José. **Buscas de si: expressividades e identidades juvenis**. In: ALMEIDA, Maria Isabel; EUGÊNIO, Fernanda. (Orgs.). Culturas jovens: novos mapas de afeto. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

MARTIN, J, **Deconstructing organizational taboos**: The suppression of gender conflict in organizations. Organization Science, NY, pp.339-359, 1999.

ROBINS, S; COULTER, M. **Administração São Paulo: LTC**, 1998.

SERRANO, C. A.; BRUNSTEIN, Janete. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. **Cadernos EBAPE.BR** (FGV). v. 3, 2008.

SILVA, Luciene M. **O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência**. Revista Brasileira de Educação, Salvador, v. 11, n. 33, p. 425, set./dez. 2006.

SILVA, Vitória Batista Santos. Fintechs: (r)evolução bancária na era da economia digital. **Revista da Procuradoria-Geral do Banco Central**, v. 16 n. 1, 2022.

SOUZA, Cláudia Silva; RIBEIRO, Maria José; SILVA, Silvia Maria C. A atuação do psicólogo escolar na rede particular de ensino. **Psicologia Escolar e Educacional**, Maringá, v. 15, n. 1, p. 53-61, 2011.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira (org.). **Proteção Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal**. São Paulo: Cortez, 2004.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. 1ª. reimpressão – São Paulo: Editora Brasiliense, 1999.

THOMPSON, V; NOEL, J; CAMPBELL, J. **Stigmatization, discrimination, and mental health the impact of multiple identity status**. American Journal of Orthopsychiatry, v. 74, n. 4, p. 529-544, 2004.

VASH, Carolyn L. **Enfrentando a deficiência São Paulo: Pioneira**; Ed. da Universidade de São Paulo, 2013.

APÊNDICE I

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Olá, meu nome é Raphael Karam Chedid e sou acadêmico do curso de administração da PUC - SP. Este questionário refere-se à coleta de dados para o desenvolvimento do meu trabalho de conclusão de curso. As questões propostas devem ser respondidas de forma honesta para que os resultados sejam fidedignos e todas as suas respostas serão mantidas em sigilo, utilizadas de forma anônima, exclusivamente para este trabalho. Obrigado por sua participação e disponibilidade.

1) Sobre o seu ambiente de trabalho, o clima organizacional e as regras tácitas levam em consideração a questão da diversidade e inclusão?

- () sempre
- () na maioria das vezes
- () raramente
- () nunca

2) Em termos de Diversidade e Inclusão, há/havia algum tipo de política ou prática da empresa?

- () sempre
- () na maioria das vezes

raramente

nunca

3) Já passou por ou observou alguma situação constrangedora/desagradável relacionada a preconceito dentro da empresa?

sempre

na maioria das vezes

raramente

nunca

4) Por quais motivos deve-se promover diversidade dentro do mercado financeiro?

justiça social

fortalecimento de equipes e relações de trabalho

resultado e reputação do negócio

relacionamento e prestação de contas a sociedade

5) Quais são na sua opinião, os maiores obstáculos para promoção de diversidade e inclusão:

falta de ações práticas e intencionais

falta de representatividade de diferentes grupos sociais nas organizações

a temática não é priorizada

desconhecimento sobre o tema e formas de evoluir

ambientes de trabalho pouco inclusivos

baixo engajamento das altas lideranças da empresa

baixo engajamento de colaboradores e colaboradoras das empresas

6) As políticas de diversidade utilizadas por sua empresa, já priorizam quais dos grupos mencionados abaixo?

mulheres

cor/raça/etnia

PCdS

LGBTQIA+

multigerações

nenhuma das anteriores

7) A atração de candidatos mais diversos para processos seletivos da sua empresa se utilizam de alguma das estratégias abaixo?

Comunicação inclusiva na divulgação de vagas

Parceria com instituições de ensino e organizações sociais

Comunicação dirigida a determinados grupos minorizados

nenhuma das anteriores

8) Para contratação, você verifica que sua empresa prioriza:

Abordagem para garantir a não discriminação e a equidade de oportunidades em seus processos

Currículo cego

nenhuma das anteriores

9) No que se refere a diversidade social, sua empresa educa funcionários por meio de:

Campanhas regulares de comunicação interna

Iniciativas para garantir um ambiente livre de violência, assédio e exploração sexual

Eventos em datas comemorativas

- Trilhas de formação e letramento para colaboradores
- nenhuma das anteriores