



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CÂMPUS DE PALMAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

DANIELA MOREIRA LOPES

**A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NA
LIDERANÇA DE EMPRESAS DO MERCADO FINANCEIRO**

Palmas/TO
2022

DANIELA MOREIRA LOPES

**A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NA
LIDERANÇA DE EMPRESAS DO MERCADO FINANCEIRO**

Monografia foi avaliada e apresentada à UFT –
Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Palmas, Curso de Ciências Econômicas
para obtenção e aprovada em sua forma final pelo
Orientador e pela Banca Examinadora.

Orientadora: Dra. Aline de Oliveira Nasche

Palmas/TO
2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

L864i Lopes , Daniela Moreira.

A importância da diversidade de gênero na liderança de empresas do mercado financeiro. / Daniela Moreira Lopes . – Palmas, TO, 2022.

41 f.

Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Ciências Econômicas, 2022.

Orientadora : Aline de Oliveira Nasche

1. Gênero. 2. Mulher no mercado de trabalho. 3. Mercado financeiro. 4. Liderança feminina. I. Título

CDD 330

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

FOLHA DE APROVAÇÃO

DANIELA MOREIRA LOPES

A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NA LIDERANÇA DE EMPRESAS DO MERCADO FINANCEIRO

Monografia foi avaliada e apresentada à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas, Curso de Ciências Econômicas para obtenção do título em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora

Profa. Dra. Aline de Oliveira Nasche – Orientadora - UFT

Profa. Dra. Gisele Barbosa de Paiva – Membro interno UFT

Carolina Lara Campos Cavenaghi – Membro externo, Fin4She

Palmas/TO
2022

Dedico este trabalho a minha família, aos meus amigos que estiveram ao meu lado durante a faculdade e todas as mulheres que enfrentam diariamente todos os tipos de barreiras para conquistar seus sonhos profissionais.

RESUMO

O mundo dos negócios há muito debate sobre o efeito da diversidade de gênero nos resultados dos negócios. A pesquisa tem como objetivo apresentar o perfil de mulheres na liderança de empresas do mercado financeiro brasileiro. A metodologia no primeiro momento foi a revisão de literatura a partir da seleção de artigos e estudos sobre o tema; em seguida utilizou-se a pesquisa exploratória de caráter quantitativo com aplicação de instrumento de coleta de dados seguida de discussão com a literatura. Alguns pesquisadores argumentam que a diversidade de gênero leva a um pensamento mais inovador e sinaliza aos investidores que uma empresa é administrada com competência. Em outras palavras, as crenças sobre a diversidade de gênero criam um ciclo de autorrealização. Países e indústrias que veem a diversidade de gênero como importantes benefícios, também podem sinalizar para os investidores que é uma empresa responsável e bem administrada. A pesquisa sociológica sobre avaliação de mercado sugere que os investidores valorizam quando as empresas usam as “melhores práticas” comumente aceitas, como a inclusão de diversos grupos na contratação, e penalizam aqueles que violam essas normas. Os investidores estão começando a exigir diversidade de gênero na liderança corporativa, e há cada vez mais evidências de que a diversidade é importante para os resultados financeiros. Na pesquisa empírica, ficou demonstrado que a faixa etária das entrevistadas ficou em sua maioria com a idade entre os 30 aos 39 anos de idade. Sobre a formação, a maioria possui graduação em Ciências Econômicas, e o nível de pós-graduação, apenas 26% têm uma especialização ou um MBA e pós-doutorado. Na atuação, a maioria se encontra na área das finanças. Sobre políticas para equidade de gênero, apenas 30,4% diz que a empresa tem esse tipo de conduta. No assunto de representatividade a maioria 82,6% se sentem representadas por outras mulheres dentro do trabalho, entretanto, 47,8% disseram já ter passado por situação constrangedora. Acerca do perfil sociodemográfico, a maioria não possui filhos e são responsáveis por gerenciar as contas de casa e quando fala-se da renda, a maioria contribui apenas com até 20% nas despesas domésticas, embora elas não são provedoras principais do lar. Visto isso, é importante que as empresas com visão de futuro procurem maneiras de empregar e empoderar mais mulheres no trabalho, não apenas como uma obrigação moral, mas também como uma estratégia de negócios sólida.

Palavras-chaves: Gênero. Mulher no mercado de trabalho. Mercado Financeiro.

ABSTRACT

The business world has long debated the effect of gender diversity on business outcomes. The research aims to present the profile of women in the leadership of companies in the Brazilian financial market. The methodology at first was a literature review based on the selection of articles and studies on the topic; then an exploratory research of a quantitative nature was used with the application of a data collection instrument followed by a discussion with the literature. Some researchers argue that gender diversity leads to more innovative thinking and signals to investors that a company is managed competently. In other words, beliefs about gender diversity create a cycle of self-fulfillment. Countries and industries that see gender diversity as important benefits can also signal to investors that it is a responsible and well-managed company. Sociological research on market valuation suggests that investors value it when companies use commonly accepted “best practices”, such as including diverse groups in hiring, and penalize those who violate these norms. Investors are starting to demand gender diversity in corporate leadership, and there is growing evidence that diversity matters to bottom-line results. In the empirical research, it was shown that the age group of the interviewees was mostly between 30 and 39 years old. Regarding training, most have a degree in Economic Sciences, and at the postgraduate level, only 26% have a specialization or an MBA and postdoctoral degree. In practice, most are in the area of finance. Regarding policies for gender equality, only 30.4% say that the company has this type of conduct. In terms of representativeness, 82.6% feel represented by other women at work, however, 47.8% said they had already been through an embarrassing situation. About sociodemographic profiles, most do not have children and are responsible for managing household bills and when it comes to income, most contribute only up to 20% in breadwinner families, although they are not the main breadwinners of the household. Whereas, it is important for business acumen to look for ways to employ and empower more at work, not just as a future business obligation, but also a solid business strategy.

Keywords: Gender. Woman in the job market. Financial Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADROS

Quadro 1: Organização da descrição dos estudos.....	15
Quadro 2: Diferenças entre os Termos Chefe e Líder.....	20
Quadro 3: Resumo as características de uma equipe eficaz	21

TABELAS

Tabela 1: Certificações	26
Tabela 2: Tempo de atuação no Mercado Financeiro.....	27

FIGURA

Figura 1: Equipe de assessoria XP Investimentos	25
---	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
1.1 Problema de pesquisa	09
1.1.1 Delimitação de escopo	11
1.1.2 Justificativa	11
2 OBJETIVOS	12
2.1 Objetivo Geral	12
2.2 Objetivos Específicos	12
3 METODOLOGIA	13
4 MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FINANCEIRO	15
4.1 A história da luta da mulher e o empoderamento no mercado de trabalho	16
4.2 Barreiras para ascensão	17
4.3 Conceito de liderança	18
4.3.1 Mulheres em cargos de chefia	22
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	33
ANEXO A - FORMULÁRIO APLICADO	36

1 INTRODUÇÃO

A trajetória histórica das mulheres da cultura ocidental apresenta vários registros de movimentos contra as condições impostas pela sociedade, reivindicavam a liberdade e a autonomia de escolhas da própria vida. No período da conhecida Santa Inquisição, durante a Idade Média, essas mulheres que se moviam contra os dogmas impostos pelo sistema da Igreja Católica eram vistas como “bruxas” e eram perseguidas até a morte (BRUSCHINI, 2010).

Depois disso, ao longo do tempo, as mulheres vêm empoderando-se e organizando um tipo de movimento feminista, para que continuem lutando por reivindicações e conquistas sociais, econômicas, políticas e entre outras. Segundo Pinto (2009), no Brasil a ação feminista teve início e força a partir da década de 70 durante o regime militar, que as viam como um perigo moral e político.

É perceptível o progresso que as mulheres estão se direcionando para ocupar espaços e garantir seus direitos. Quando se fala desse processo, refere-se em ter liberdade e autonomia das próprias escolhas que lhes foram retirados por uma estrutura social de submissão como votar, trabalhar, vestir, sentir e qualquer outra decisão individual, que por muitos anos foram controlados por terceiros.

Um dos exemplos dessa realidade, segundo Pompeu (2014), é o voto feminino que só foi concedido por lei no Brasil, em fevereiro do ano de 1932 com a publicação do Decreto nº 21.076, do Código eleitoral. Até a data, a população feminina era impedida de escolher seus representantes políticos e tão pouco candidatar-se para o cargo. Outro exemplo, que reforça essa marginalização feminina, aconteceu quando a mulher garantiu a igualdade de direitos e deveres, assegurada somente no artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

Até o ano de 1962 as mulheres casadas, que eram consideradas incapacitadas de uma ocupação além da maternidade e atividades domésticas, conquistaram a liberdade de trabalhar fora de casa, sem ter a permissão do marido. Além disso, a conta em banco era um atributo exclusivamente masculino, por lei, e só a partir de então as mulheres conquistam o direito de ter uma conta bancária. Assim nasce uma nova relação entre trabalhadoras e seu próprio dinheiro, rumo a uma independência financeira (BRUSCHINI, 2010).

Quando se trata do assunto de controlar finanças, as mulheres sempre foram marginalizadas e historicamente destinadas à administração doméstica e ainda supervisionada pela figura masculina, seja ela pai ou marido. A figura da mulher trabalhadora fora de casa, além de enfrentar barreiras no ambiente de trabalho, a conquista também era vista com certa

preocupação, pois em alguns casos, fazia-se necessário de uma outra mulher para lhe substituir e resolver as pendências do lar e entre outros entraves. Mantendo um ciclo de tarefas de trabalhos ditos femininos.

A importância de estudar a questão de gênero torna-se de grande utilidade, quando sobrepomos à questão da submissão da mulher e a divisão sexual do trabalho. Segundo Machado (1995), as sociedades têm uma organização de divisão do trabalho pela perspectiva de gênero, onde existem atividades que são destinadas às mulheres, outras aos homens de forma exclusiva ou predominante e para ambos. No entanto, essa organização muda em decorrência dos avanços econômicos.

O mercado financeiro sempre foi um tema de relevância quando se trata da Ciência Econômica, porém, no Brasil, a participação feminina deste mercado ainda é considerada de certa forma tímida. Cada vez mais jovens mulheres se interessam por economia e pelo mercado financeiro, no entanto, temem investir por conta do ambiente ser predominantemente masculino. Segundo os dados da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, apenas 24,2% dos CPFs cadastrados são de mulheres investidoras.

Neste sentido, nos últimos anos mudanças importantes têm ocorrido na participação das mulheres no mercado de trabalho. E, durante o século XXI este processo se consolida a cada dia, deixando de ser apenas uma oscilação temporária, tornando o processo de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo e persistente (GARCIA, CONFORTO, 2012 apud BAYLÃO, SCHETTINO, 2014, p. 2).

Toda essa jornada tem o propósito de construir uma sociedade melhor, igualitária e democrática, onde todos tenham oportunidades que independem de gênero e que não seja só um benefício social, mas também econômico. Atualmente é comum se deparar com grandes questões que buscam um desenvolvimento sustentável, com o intuito de transformar a sociedade em um ambiente melhor.

1.1 Problema de pesquisa

A diversidade seja ela de gênero, étnica, social, cultural e etc, vem sendo assunto de debates nas sociedades e nas empresas de vários setores, porém o foco da pesquisa é a presença e participação das mulheres nas instituições financeiras brasileiras. Entende-se que com a pluralidade, é possível otimizar e atingir um bem-estar social e econômico, na qual contempla visões e necessidades que são constantemente ignoradas (BRUSCHINI, 2010).

A análise feita por Dabla-Norris e Kochhar (2019) sobre os estudos do Fundo Monetário Internacional (FMI) apontam que as condições de desigualdade de gênero impõem grandes custos à economia mundial. As disparidades ao acesso à educação, saúde, finanças e tecnologia, fatores sociais e culturais impedem que as mulheres desenvolvam sua participação na economia, o que resulta em uma baixa produtividade e um baixo crescimento econômico. Nota-se que é necessária uma reorganização estrutural, uma quebra de paradigma que atrapalha a entrada das mulheres nos ambientes financeiros, que ainda é predominantemente masculino.

Nota-se que as mulheres continuam avançando na área financeira, cabe a todos proporcionar um progresso igual, assim a necessidade de arranjos de trabalho modificados está se tornando cada vez mais clara na economia atual, para homens e mulheres. Ressalta-se que ao passo que mais famílias se tornam famílias de renda dupla, as empresas que oferecem ambientes de trabalho flexíveis e maleáveis, com horas reduzidas, teletrabalho, home office e ciclos de trabalho compactados, permitindo que os funcionários criem um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, principalmente no caso das mulheres. Ser responsivo às necessidades e interesses individuais também é fundamental (BRUSCHINI, 2010).

No movimento pela igualdade no local de trabalho, de acordo com Leitão (2019), as empresas devem capacitar as funcionárias, em vez de gastar muito tempo concentrando-se nelas como um grupo sem capacitação. Quando se trata de igualdade de gênero, as ações costumam falar mais alto que as palavras e investir no avanço das funcionárias tornam-se preponderantes. Homens e mulheres estão avançando todos os dias em direção a uma força de trabalho mais igualitária. Contudo, no processo em que, cada vez mais mulheres ingressam nas profissões das áreas financeiras, será necessário o compromisso de todos para garantir que estas tenham mais assento na mesa do que no passado.

O Sistema Financeiro Brasileiro em sua construção, passou por adaptações e mudanças e tem se alterado a partir da década de 60, porém com a Constituição promulgada em 1988, especificamente no artigo 192, o SFN está regulado a ter uma estrutura formada para promover o desenvolvimento equilibrado do país e a servir aos interesses coletivos (NASCHE, 2021).

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho que interferiram diretamente na configuração da mulher no ambiente empresarial, que no passado, tinha a prevalência de homens, foi um dos caminhos para a mudança de mentalidade da sociedade. Nesse período de transformação ressalta-se a crescente evolução, participação e liderança da força de trabalho feminino na área de finanças brasileira nos últimos anos.

Essas diferentes divisões sociais do trabalho são realidades dinâmicas, construídas socialmente e situadas historicamente. Assim, de acordo com Silva (2016), um trabalho considerado feminino numa dada sociedade pode ser considerado masculino em uma outra. Em momentos históricos diferentes, por exemplo, a profissão de motorista de caminhão, policiais e segurança, eram profissões tipicamente masculinas, porque exigiam força física e envolviam violência. Nesse sentido, é importante evidenciar que apesar da luta por uniformidade nos avanços altamente participativos no cenário feminino, ainda existem barreiras a serem ultrapassadas pelas profissionais que ambicionam o sucesso nesse mercado tão competitivo.

Acredita-se que a economia mundial, em específico a brasileira, está desperdiçando um potencial de crescimento significativo, por apenas excluir ou dificultar a ascensão da mulher na economia. Em vista disso, este trabalho busca desenvolver as seguintes questões: quais dificuldades as mulheres enfrentam para entrar e ascender no mercado de trabalho do meio financeiro e em qual proporção estão representadas em cargos de liderança?

1.1.1 Delimitação de Escopo

A pesquisa se encontra delimitada no discurso e reflexão da diversidade de gênero na liderança de empresas do mercado financeiro nos últimos 11 anos no Brasil.

1.1.2 Justificativa

A pesquisa é relevante considerando que, o mercado de trabalho na área financeira, apesar dos avanços, ainda evidencia a presença da mulher em número inferior ao do homem, bem como, com menor remuneração. Desta forma, essa pesquisa contribui para ampliar a literatura sobre o tema.

As empresas em todo o país estão começando a priorizar e focar na profissionalização das mulheres. No setor financeiro, tradicionalmente dominado por homens, as empresas estão mais empenhadas para aumentar a retenção de associadas do sexo feminino e coloca-las em cargos de liderança. (CLEMPNER E DAISLEY, 2019)

O estudo surge da inquietação da autora que, atua como assessora de investimentos, observou as diferenças de gênero na profissão, pois, muitos clientes às vezes optam por profissionais do sexo masculino, por ter a crença de que estes são mais eficientes.

Na atualidade, a pesquisa é oportuna devido às mudanças sociais e tecnológicas ocorridas, o que contribuiu para a inserção da mulher no mercado financeiro. Assim, através de uma revisão bibliográfica, realizada por meio de buscas em sites da internet, consulta a livros da área financeira e afins, pretendeu-se examinar literaturas que evidenciassem a importância do perfil das mulheres para a profissão, contribuindo portanto, diretamente com a ampliação das pesquisas sobre o tema.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Identificar as principais barreiras que as mulheres enfrentam para atuar na liderança de empresas do mercado financeiro brasileiro.

2.2 Objetivos Específicos

1. Explicar a relação das mulheres com as finanças.
2. Caracterizar o conceito de liderança e chefia.
3. Apresentar o perfil de mulheres na liderança de empresas do mercado financeiro brasileiro.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa exploratória de cunho quantitativo, realizada em dois momentos. O primeiro foi realizado uma Revisão de Literatura (RL), que de acordo com Sampaio e Mancini (2007, p. 83) destacam que “[...] as revisões sistemáticas são desenhadas para ser metódicas, explícitas e passíveis de reprodução”. Uma revisão da literatura identifica, seleciona e avalia criticamente a pesquisa, a fim de responder a uma pergunta claramente formulada. A revisão deve seguir um protocolo ou plano claramente definido, onde os critérios sejam claramente estabelecidos antes da revisão.

Utilizou-se as bases de dados da Scientific Electronic Library Online (SciELO), Comunidade Acadêmica Federada (CAFe) e no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Os descritores foram: Gênero, Mulher no mercado de trabalho, Mercado Financeiro. Realizou-se as buscas nas referidas plataformas, entre os meses de agosto e outubro de 2021, pela pesquisadora.

Foram considerados elegíveis os artigos que contemplassem os seguintes critérios de inclusão: (1) artigos publicados no período de 2010 a 2020; (2) pesquisas completas e gratuitas. Como critérios de exclusão foram os seguintes itens: (1) artigos publicados antes de 2010; (2) estudos incompletos. Realizou-se a leitura sistematizada, sendo que os estudos que passaram pela triagem, tiveram seu texto lido por completo e nesse momento foram aplicados os critérios de exclusão para a seleção dos artigos. Os estudos que não contemplaram os critérios de elegibilidade foram excluídos.

Depois de concluída na realização da pesquisa e levantamento dos artigos, foram encontrados 56 artigos para a análise, destes somente 12 contribuíram efetivamente com o tema, pois somente eles possuíam os critérios acima mencionados.

A segunda etapa foi a pesquisa de campo, que foi realizada com base no formulário aplicado (Anexo A) e coletado de uma amostra aleatória com 23 mulheres que trabalham no mercado financeiro brasileiro, com o intuito de caracterizar o perfil socioeconômico e captar percepções internas do ambiente de trabalho (link enviado via WhatsApp, para mulheres de todo Brasil).

Nossa pesquisa analisa o estado atual da diversidade de gênero no setor de serviços financeiros para considerar o impacto por subsetor, nível de emprego e dados sociodemográficos. Também exploramos as experiências dos funcionários no local de trabalho para entender melhor as causas dos desafios atuais. As questões de paridade de

gênero enfrentadas pelo setor de serviços financeiros são complexas, mas existem maneiras de enfrentar esses desafios para melhorar a representação das mulheres em todos os níveis.

4 MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FINANCEIRO

A fundamentação teórica foi construída a partir de pesquisas bibliográficas sobre o tema, utilizando artigos de periódicos, dados divulgados nacionalmente pelo Governo Federal Brasileiro e internacionalmente pelo Fundo Monetário Internacional. Posto isso, realizou-se consulta nas bibliotecas eletrônicas Scientific Electronic Library Online (SciELO), Comunidade Acadêmica Federada (CAFe) e no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Nesses portais as buscas foram realizadas a partir das seguintes palavras-chave: mulher executiva, mulher *and* mercado financeiro, empoderamento feminino *and* Liderança, barreiras à carreira, desigualdade de gênero. Com base nessas palavras, foram escolhidos os seguintes artigos para a construção do conhecimento sobre o tema:

QUADRO 1: Organização da descrição dos estudos.

Autor(es)	Artigo/Periódico	Ano	Assunto
Silva	Monografia do Curso de Administração	2014	Mulheres na gerência: estudo das expressões de empoderamento
Baldasso	MBA executivo em desenvolvimento humano de gestores	2018	Empoderamento feminino para maior participação das mulheres em cargos de liderança.
Henderson, Ferreira e Dutra	Revista de Administração da UFSM	2016	Barreiras para a ascensão de mulheres a cargos de chefia
Costa	Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis	2019	Teto de vidro: percepção de barreiras de acesso a cargos de chefia por profissionais mulheres no Rio de Janeiro
Resmini	Trabalho de conclusão de curso de Administração	2015	Aspectos comportamentais de mulheres em cargos de liderança em empresas do setor bancário.
Schiavo	Monografia do Curso de Administração	2018	Fatores diferenciais na ascensão a cargo de liderança para mulheres executivas.
Collini	Monografia apresentada à Faculdade de Economia	2014	Mulheres no Mercado Financeiro: Um olhar sob a ótica de gênero.

Fonte: Elaborado pela autora, 2021

A partir da bibliografia selecionada e de outros demais artigos, compõem este trabalho. Este referencial tem como objetivo embasar a importância da diversidade de gênero na liderança de empresas do mercado financeiro brasileiro.

4.1 A história da luta da mulher e o empoderamento no mercado de trabalho

No século XVIII, em meio a uma Revolução Industrial, as mulheres começaram a ser vistas como uma força de trabalho fora do ambiente doméstico. A mão de obra feminina e também a infantil, passaram a ser mais um instrumento nas fábricas ao operar as máquinas e desenvolvendo atividades menos importantes, empregadas de forma desvalorizadas, ganhando menos que um homem na mesma função e assim proporcionando a maximização dos lucros da produção (BRUSCHINI, 2010).

Desde essa inserção as mulheres vêm se empoderando ao ponto de buscar melhores condições para a família, ou até mesmo a realização profissional e isso as tornam cada vez mais presentes na disputa pelo espaço e reconhecimento no mercado de trabalho. Em todo o mundo, o sexo masculino tende a participar dos mercados de trabalho com mais frequência do que as mulheres. No entanto, ainda há uma enorme discrepância entre valores pagos, funções e carga horária, entre os dois gêneros (COUTINHO, et al. 2018).

De acordo com Jesus (2016), mulheres e homens frequentemente participam de setores econômicos em proporções bastante diferentes, resultado do agrupamento de gêneros nas ocupações. Os motivos para isso podem incluir uma associação tradicional de certos tipos de trabalho com um gênero específico. Existe uma vasta gama de outras possíveis variáveis econômicas, sociais e culturais que afetam a distribuição de gênero em diferentes ocupações, inclusive dentro de uma região ou país.

Embora grandes segmentos da população feminina tenham permanecido analfabetos até a virada do século, um número crescente de classe média começou a buscar educação superior e trabalhar fora de casa. A formação da União das Mulheres Profissionais na década de 1920, que abraçou as universitárias e as profissionais, desempenhou um grande papel no movimento sufrágio. Em 1936, mais de um milhão de brasileiras trabalhavam fora de casa, o que levou às mudanças nas percepções dos papéis familiares das mulheres e a uma remodelação dos usos comerciais do país (RIBEIRO; JESUS, 2016).

Apesar do crescente número da força feminina no trabalho, o emprego destas permaneceu altamente segregado com base nas percepções de trabalho apropriado para as mesmas. Até a década de 1950 o serviço doméstico era a maior categoria de emprego

feminino, com a maioria envolvida na burocracia do governo, serviços sociais e outros trabalhos informais (ANDRADE, 2019).

Na década de 1970 o movimento dos direitos humanos teve um impacto significativo no movimento dos direitos na classe trabalhista feminina, quando os direitos humanos emergiram como uma ideologia e prática de desenvolvimento (PINSKY; PEDRO, 2012). Segundo Abreu e Hirata (2015) desde a explosão dos direitos humanos, os movimentos femininos no Brasil tornaram-se mais conectados a questões políticas mais amplas e foram articulados no contexto de questões sociais mais gerais relacionadas à democratização e desigualdade socioeconômica.

Uchôa (2016) analisa que a sindicalização feminina começou a se organizar em nome das questões da mulher na década de 1970. Para Monteiro (2015) as organizações de mulheres na classe trabalhadora, como a Associação de Donas de Casa de São Paulo e o Clube das Mães de São Paulo, tornaram-se cada vez mais importantes para que elas expressassem queixas em relação ao trabalho informal e ao custo da vida urbana. O envolvimento e a liderança entre os sindicatos têm sido menos bem-sucedidos, como é o caso em outros países da América Latina. O primeiro Congresso de Metalúrgicas de São Paulo, realizado em 1978, foi assediado e ameaçado pelos empregadores, de modo que, apenas 300 das 800 mulheres que se inscreveram realmente compareceram à conferência.

Cabe destacar também que a atividade do mercado de trabalho das mulheres torna economicamente valiosas para suas famílias e para a sociedade. Embora as taxas de participação da força de trabalho feminino tenham aumentado em muitos países, permanecem bastante baixas em alguns países e regiões (FRACCARO, 2018). No Brasil, após um aumento constante, as taxas dispararam desde o ano de 1990. Dados os benefícios sociais, como um maior crescimento econômico, os governos têm um interesse convincente em adotar políticas para incentivar a participação da força de trabalho feminina. Dois exemplos que podem ser destacados são os subsídios de licença parental e de assistência à infância (NETO, et al. 2016).

4.2 Barreiras para ascensão

Apesar dos consideráveis avanços no sentido de alcançar a igualdade de gênero no mundo do trabalho, alguns fatores parecem estar impedindo que ela se acelere. De acordo com Madalozzo (2010) as disparidades de gênero são um dos desafios mais urgentes que o mundo do trabalho enfrenta hoje. Globalmente, as mulheres têm uma probabilidade

substancialmente menor do que os homens de participar do mercado de trabalho e, uma vez que ingressam nesse processo, têm menos chance de encontrar empregos do que os homens. Na verdade, seu acesso ao mercado de trabalho de qualidade permanece restrito. Em geral, por exemplo, as mulheres têm mais possibilidade de trabalhar mais horas do que os homens quando o trabalho remunerado e não remunerado é levado em consideração.

Desse modo, nota-se que essas diferenças de gênero persistem apesar da preferência da maioria das mulheres em todo o mundo por trabalhar em empregos remunerados, enfatizando o fato de que as escolhas das mulheres são limitadas por uma série de fatores. As mulheres assumem um fardo mais pesado do trabalho familiar do que os homens na sociedade moderna, impedindo-as de igualar o sucesso masculino no mercado de trabalho externo. Limitar o horário de trabalho é uma forma plausível de nivelar o campo de jogo, criando a possibilidade de papéis menos ligados ao gênero para ambos os sexos.

Atualmente, as mulheres estão presentes em quase todas as profissões, inclusive em atividades antes destinadas apenas aos homens, como na engenharia mecânica, no transporte público, na carreira militar, dentre outras. A imagem social da mulher que constrói uma carreira profissional passou a ser mais valorizada. A valorização e a proteção ao trabalho da mulher no Brasil estão associadas com a evolução do Direito do Trabalho e à atuação das instituições públicas que deveriam assegurar sua efetividade, tais como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho (BARROS, 2010).

4.3 Conceito de liderança

A fim de compreender a importância da mulher na chefia, foi necessário conceituar 'liderança'. Para Rivera e Artmann (2006) a liderança é um dos aspectos mais estudados da comunicação em grupo. Estudiosos em negócios, comunicação, psicologia e muitos outros campos escreveram extensivamente sobre as qualidades dos líderes, teorias de liderança e como desenvolver habilidades de liderança.

Um líder é alguém que identifica e satisfaz as necessidades legítimas de seus liderados e, para tanto, necessário é saber o significado e o sentido do verbo servir, pois para liderar é preciso servir, com limites, responsabilidades e estímulos para se tornarem melhores, percebendo as diferenças entre necessidades e vontade e com uma forte dosagem de flexibilidade (HUNTER, 2004, p. 55).

É importante ressaltar que, embora um grupo possa ter apenas um líder oficial, outros membros do grupo desempenham papéis de liderança importantes. Fazer essa distinção também nos ajuda a diferenciar entre líderes e liderança.

A liderança é um fator importante que gera e aplica a energia das pessoas, lhes proporciona uma direção e sincroniza seus esforços. Com efeito, representa indicador fundamental do potencial de uma empresa, diferentemente dos resultados financeiros, que apenas indicam onde a empresa já esteve. Uma forte liderança faz com que uma boa empresa seja ainda melhor da mesma forma que, com certeza, uma fraca liderança reduz o seu potencial e, com o tempo, o destrói (CHARAN, 2008, p. 9).

O líder é uma função de grupo associada a uma posição de alto status e pode ser formal ou informalmente reconhecido pelos membros do grupo. Liderança é um complexo de crenças, padrões de comunicação e comportamentos que influenciam o funcionamento de um grupo e o movem em direção à conclusão de sua tarefa. Uma pessoa na função de líder pode fornecer liderança insuficiente ou inexistente. Da mesma forma, uma pessoa que não é reconhecida como um “líder” no título pode fornecer uma liderança excelente.

Para Moscovici (1995, p. 169):

[...] os grupos humanos necessitam de líderes competentes para sobreviver e desenvolver plenamente seus recursos e potencialidades. Igualmente, as organizações sociais necessitam de líderes competentes (dirigentes / executivos / gerentes) para sua sobrevivência e desenvolvimento cabal de recursos e potencialidades.

A comunicação é crítica para o sucesso da liderança, mas a maioria dos líderes não se comunica ou colabora bem. A comunicação é um processo pelo qual as informações são trocadas entre os indivíduos por meio de um sistema comum de símbolos, sinais ou comportamento.

Uma razão pela qual a comunicação é ineficaz é porque confiamos muito no e-mail, que muitas vezes é mal interpretado. Os humanos são muito melhores na comunicação e na interpretação do tom em mensagens vocais do que nas baseadas em texto, e as solicitações face a face são 34 vezes mais eficazes do que as solicitações por e-mail (OLIVEIRA, 2005).

Mutualidade é buscar um propósito mútuo e um entendimento de que líderes e funcionários estão trabalhando em direção a um objetivo comum. Ambas as partes devem se preocupar com os interesses da outra pessoa, não apenas com os seus. A comunicação geralmente falha porque as pessoas chegam à pior conclusão possível sobre outra pessoa sem considerar as circunstâncias ou o ponto de vista da outra pessoa.

Para Rivera e Artmann (2006) a comunicação com intenção penetra ambos os lados do cérebro do ouvinte. As palavras são armazenadas e processadas no lobo temporal esquerdo. A

dinâmica vocal - como as palavras são pronunciadas - são armazenadas no lado direito do cérebro, a área também associada à música e às imagens. As palavras por si só não são suficientes. A falta de intenção vocal turvará sua mensagem e deixará seu público confuso na melhor das hipóteses e impassível na pior.

QUADRO 2 – Diferenças entre os Termos Chefe e Líder

Chefe	Líder
<ul style="list-style-type: none"> • Ordena 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicita
<ul style="list-style-type: none"> • Impõe seu ponto de vista 	<ul style="list-style-type: none"> • Está aberto as sugestões
<ul style="list-style-type: none"> • Controla as atividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Confia ao delegar funções
<ul style="list-style-type: none"> • É paternalista (protege uns e persegue outros) 	<ul style="list-style-type: none"> • Presta atenção em cada um dos seus subordinados (sabe explorar as habilidades)
<ul style="list-style-type: none"> • É autoritário 	<ul style="list-style-type: none"> • É democrático
<ul style="list-style-type: none"> • Cria um clima negativo de insegurança e ameaça 	<ul style="list-style-type: none"> • Conquista positiva de credibilidade através da admiração e do respeito mútuos
<ul style="list-style-type: none"> • Tem dificuldade para se expressar 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica-se bem

Fonte: Iannini (2000, p. 24).

Como disse uma referência na área da administração, Peter Drucker, a comunicação sempre faz exigências. Sempre exige que o receptor se torne alguém, faça algo, acredite em

algo. Sempre apela à motivação. Todos nós nos comunicamos todos os dias de nossas vidas, quer queiramos ou não, e todos nós queremos algo como resultado das mensagens que comunicamos.

Um grande número de estudos de pesquisa foi conduzido para estabelecer a aparência de uma equipe eficaz. A maioria desses estudos concorda que as seguintes características são as mais importantes para a construção de equipes como mostra o quadro 3 a seguir:

QUADRO 3 – Resumo as características de uma equipe eficaz.

Característica	Descrição
Definindo o objetivo principal	A principal função de formar o grupo deve ser esclarecida logo de cara. A melhor forma de definir esse propósito é estabelecendo metas sólidas e mensuráveis. Dessa forma, cada membro da equipe sabe exatamente como seu trabalho contribui para o cumprimento do objetivo organizacional.
Comunicação Frequente	Outro aspecto que compõe uma equipe eficaz são canais de comunicação abertos e livres. Deve haver comunicação constante não apenas entre os membros da equipe, mas também entre a equipe e toda a organização. Dessa forma, os membros da equipe sempre terão as informações de que precisam para desempenhar suas funções.
Responsabilidade e Dedicção	Quando os membros da equipe estão cientes de quais expectativas precisam ser atendidas, eles estão mais prontos para serem responsabilizados por suas decisões e trabalho. Da mesma forma, esses membros da equipe estão dispostos a empreender medidas proativas para concluir as tarefas atribuídas dentro de um determinado prazo. No geral, os membros de uma boa equipe não só estão cientes dos objetivos, mas também se comprometem de todo o coração para atingir as metas estabelecidas.
Forma de liderança laissez-faire	Outra característica de uma equipe eficaz é que ela pratica a liderança delegativa. O que isso significa é que os membros estão prontos para assumir posições de liderança quando as situações assim o exigirem. Esse estilo de liderança comunitária promove uma responsabilidade compartilhada e ajuda a aumentar a motivação e a produtividade dos membros.

Fonte: Autora (2021).

Líderes eficazes devem motivar uma equipe, facilitar a mudança, definir uma cultura ou superar adversidades. Grandes líderes devem ser grandes comunicadores. Eles têm que criar uma visão que outros seguirão. Suas palavras devem ser sustentadas por intenções fortes e ativas, e seus objetivos devem ser claramente definidos, apelando para as aspirações e

emoções dos membros de sua equipe. Sem intenção, os funcionários não entenderão as ideias de um líder e não defenderão suas propostas. E as equipes permanecerão ineficazes (FAGUNDES, 2007).

A formação da equipe é o processo de fortalecer os laços entre os membros de um grupo com o objetivo de atingir os objetivos do grupo de forma mais eficiente. As atividades que promovem a formação de equipes podem ser tão informais e casuais quanto uma refeição compartilhada, ou formalmente estruturadas como uma sessão conduzida por um facilitador. Equipes bem-sucedidas podem ser mais produtivas do que colaboradores individuais (FAGUNDES, 2007).

4.3.1 Mulheres em cargos de chefia

Historicamente, aprendemos que a sociedade tem uma visão tendenciosa sobre liderança e a tinge com óculos masculinos. Apesar do progresso que o movimento feminista fez, a misoginia ainda existe, e o mundo (homens e mulheres) ainda favorece os homens em detrimento às mulheres para papéis de liderança. Além disso, há pessoas em posições de liderança que se posicionam ativamente contra as mulheres no poder, um sinal marcante de que a misoginia ainda está presente em nossa sociedade (HRYNIEWICZ, VIANA, 2018).

Mulheres em posições de liderança continuam sendo uma questão delicada. A sociedade está falando sobre isso e a percepção de que poderiam se beneficiar de mais liderança feminina parece estar crescendo, mas as estatísticas globais, ao mesmo tempo, mostram que pouco ou nada está mudando. No nível mais alto, o poder permanece tradicionalmente nas mãos de homens brancos de meia-idade, enquanto a evolução demográfica toma uma direção diferente. É necessário um modelo claro de liderança feminina e este será o desafio para as organizações agora (SILVA, 2014).

As mulheres são líderes dinâmicas de mudança e sua participação é fundamental para a governança democrática. Só recentemente as pessoas começaram a perceber que a diversidade de gênero em todos os níveis traz grandes vantagens. Nas últimas décadas, pesquisadores realizaram vários estudos para aprender mais sobre a relação entre a discriminação e a liderança das mulheres. Em particular, se essas diferenças eram a causa do número limitado de mulheres no poder (HRYNIEWICZ, VIANA, 2018).

É importante que a sociedade compreenda que, uma vez que as mulheres ocupam cargos de liderança, elas podem fazer uma diferença que pode ser sentida além de sua influência direta: a sociedade como um todo. As mulheres na política têm uma abordagem diferente para a liderança. Ao dar mais atenção ao bem-estar social e às proteções legais, elas irão melhorar a confiança, gerar economia e agregar valor igual ao de seus colegas homens.

As mulheres têm direito a uma participação igualitária na sociedade. 'Gênero' não deve ser uma razão para se uma pessoa pode ou não ser um líder notável. As habilidades de liderança de uma pessoa devem depender de suas qualidades individuais e traços de personalidade (SILVA, 2014).

Os estereótipos existentes e as expectativas associadas sobre homens e mulheres são as principais causas do percentual relativamente baixo de mulheres. Frequentemente, vemos um homem como um líder de sucesso, o que significa que as mulheres às vezes são esquecidas para funções que exigem essas características "masculinas". O que não ajuda no caso é o fato de existirem menos lideranças femininas para estimular as jovens adolescentes. Diferentes estudos propõem diferentes soluções para apoiar as mulheres a se envolverem mais na liderança (HRYNIEWICZ, VIANA, 2018).

As políticas corporativas com foco na diversidade têm mais gerentes seniores do sexo feminino e ajudam a maximizar o poder de tomada de decisão inovadora. As empresas com mais mulheres no nível de executivo sênior superam as de menor representação. No entanto, historicamente, as mulheres têm sido consistentemente sub-representadas em cargos de gestão sênior e na sala de diretoria em todos os setores (SILVA, 2014).

De acordo com uma análise da OCDE / IEA de dados de pouco menos de 2.500 empresas classificadas em setores relacionados à energia, as mulheres representam pouco menos de 14% dos gerentes seniores, com maior representação no setor de serviços públicos. Excluindo os serviços públicos, as mulheres ocupam menos de 12% dos cargos de liderança. Isso se compara a 15,5% das 30.000 empresas não energéticas da amostra

Está bem documentado que mulheres em posições de liderança permitem que as empresas maximizem o poder de diversas perspectivas e tomadas de decisão inovadoras, o que melhora o sucesso geral do desempenho de uma empresa. As empresas S&P 500 com mulheres na alta administração acima da mediana tiveram um retorno sobre o patrimônio 30% maior e um risco de lucro 30% menor em relação aos pares de classificação inferior, de acordo com o Bank of America Global Research.

De acordo com Hryniewicz e Viana (2018, p. 1):

No Brasil, a realidade não poderia ser diferente: poucas são as mulheres que ocupam a posição de CEO, diretora de *board* ou mesmo executiva de segunda ou terceira linha. Apenas 4,5% dos diretores de *board* de empresas brasileiras são mulheres - a média em países emergentes é de 7,2%. Além disso, em 2016, o Brasil ficou com o 85º lugar no índice de desigualdade de gênero (IDG), na comparação entre 159 países, ficando bem atrás da Bolívia (65º) e da Nicarágua (50º), que melhoraram seu IDG nos últimos 10 anos. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2016, mostrou que, na população ocupada com mais de 16 anos, as mulheres dedicam 20,3 horas semanais na jornada doméstica, enquanto os homens gastam apenas 10 horas - outro fator que tem impacto direto na trajetória da mulher como profissional.

Em quase todos os países do mundo, os homens têm maior probabilidade de participar do mercado de trabalho do que as mulheres. No entanto, essas diferenças de gênero têm diminuído substancialmente e, na maioria dos países ao redor do mundo, a proporção de mulheres que fazem parte da força de trabalho é maior hoje do que há meio século, assim, o referido capítulo pretende apresentar pesquisas em nível nacional para apresentar o perfil e características da mulher na liderança de empresas do ramo financeiro.

Há muito a aprender com os líderes em diversidade e inclusão, mas é importante lembrar que as iniciativas de cada empresa serão diferentes. Diversidade significa coisas diferentes para pessoas diferentes, e as organizações devem aplicar essas definições a suas empresas de acordo.

Diversidade e inclusão não podem ser uma campanha única ou uma iniciativa única. Promovê-los no local de trabalho é um trabalho em andamento constante e deve ser mantido e nutrido para garantir a eficácia. A liderança empática é a chave para essa transformação. Para que uma mudança real aconteça, cada líder individual precisa comprar o valor de pertencer tanto intelectual quanto emocionalmente.

O mundo dos negócios deve se unir e ser mais engajado e vocal do que nunca para promover a mensagem de uma sociedade diversa e tolerante. É uma batalha difícil, mas a paz, a prosperidade e o progresso dependem disso.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No perfil etário, foi observado que 60,9% das mulheres têm idades entre 18 a 29 anos, o que concomitantemente acontece no período, das últimas décadas de empoderamento da mulher no mercado de trabalho e principalmente a inserção nas áreas das finanças, que anteriormente é de predominância masculina e mais velha.

Em relação à figura 1, abaixo nota-se que na equipe da terceira maior instituição financeira do país, XP Investimentos, tirada em 2021, ainda existe um padrão predominante que vai além da questão de gênero, com maioria masculina, como também com uma faixa etária menor e étnica de predominância branca. E na faixa dos 30 aos 39 anos, temos 34,8% e apenas 4,3% dos 40 aos 49 anos.

FIGURA 1: Equipe de assessoria XP Investimentos



Fonte: Capital - O Globo. Assessoria ligada à XP é criticada por foto com equipe só de brancos, aglomerada e sem máscara. <https://blogs.oglobo.globo.com/capital/post/assessoria-ligada-xp-e-criticada-por-foto-com-equipe-so-de-brancos-aglomerada-e-sem-mascara.html>

Dentre as áreas acadêmicas como: ciências exatas, sociais aplicadas, econômicas, biológicas, da saúde, humanas e engenharias, nota-se que em sua maioria, com 34,8% das mulheres entrevistadas possuem graduação em Ciências Econômicas, em seguida de Ciências Humanas com 21,7%. Em nível de pós-graduação, apenas 26% têm uma especialização ou um MBA e pós-doutorado, visto que mesmo com graduação dentro da área econômica, é necessário se certificar para atuar em algumas áreas do mercado financeiro.

O mercado financeiro como um todo, se subdivide em áreas de atuação e dentro dessas áreas é necessário ter certificações específicas que são supervisionadas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), um órgão regulador que garante a segurança e fiscalização do cenário econômico do Brasil. Então é comum uma pessoa ter mais de uma certificação, desde que não haja conflito de interesse nas atividades, as mulheres entrevistadas estão cada vez mais se capacitando e concentrando nas áreas de assessoria de investimentos e de distribuição de produtos de investimentos. Dentro da amostra, há a inexistência de mulheres em áreas responsáveis pela gestão de recursos de terceiros.

TABELA 1: Certificações

CERTIFICADO	PERCENTUAL	ATIVIDADE
ANCORD	65,2%	As atividades são eminentemente comerciais: de prospecção e captação de clientes; de recebimento e registro de ordens; e de prestação de informações acerca dos produtos e serviços oferecidos pelas corretoras.
CEA	8,7%	É uma certificação que habilita profissionais do mercado financeiro a atuarem como especialistas em investimentos. Eles podem recomendar produtos de investimentos para clientes em diversos segmentos, além de assessorar gerentes de contas.
CPA-10	13%	É destinada aos profissionais que atuam na distribuição de produtos de investimento em agências bancárias ou plataformas de atendimento.

CPA-20	34,8%	É destinada aos profissionais que atuam na distribuição de produtos de investimento para clientes dos segmentos varejo alta renda, <i>private</i> , <i>corporate</i> e investidores institucionais em agências bancárias ou em plataformas de atendimento.
CFG	0%	É uma certificação para quem quer iniciar ou acelerar sua carreira na área de gestão de recursos de terceiros.
CFP	4,3%	É uma certificação internacional de distinção, de caráter não obrigatório, que prepara o profissional para o exercício da atividade de planejador financeiro pessoal.
CGA	0%	Habilita profissionais a atuar com gestão de recursos de terceiros em fundos de investimento de renda fixa, ações, cambiais, multimercados, carteiras administradas e fundos de índice.
CGE	0%	Habilita profissionais a atuarem com gestão de recursos de terceiros na indústria de produtos estruturados
CNPI	8,7%	É uma qualificação para profissionais de investimentos orientados para os mercados financeiros e de capitais no Brasil.
Nenhum ou ainda estudando	8,7%	

Fonte: Organizada pela autora, fonte: ANCORD, ANBIMA, APIMEC e PLANEJAR.

Na literatura apresenta que das 100 empresas de capital aberto do Brasil, apenas seis têm três ou mais mulheres em cargos de alta administração, 25 têm apenas uma e 61 não têm nenhuma diretora executiva. Esses dados fazem parte de uma pesquisa inédita da bolsa brasileira B3, que busca ir além de fornecer mais um retrato em branco do mundo feminino brasileiro. A pesquisa também mapeia a participação de mulheres nos Conselhos de Administração, por meio do qual a B3 pretende fortalecer o debate sobre diversidade no mundo corporativo brasileiro e fomentar a reflexão sobre o papel das empresas na sociedade (OSTRY, et al. 2018).

De acordo com os Indicadores Sociais da Mulher no Brasil, do IBGE, as mulheres representam mais da metade da população brasileira, são mais escolarizadas em média, mas

mesmo assim permanecem minoria em cargos de gestão (37,4%) e em geral ganham 77% do nível salarial dos homens.

A pesquisa da B3 sobre as mulheres na alta direção e nos conselhos de administração foi realizada em outubro de 2021 e utilizou como referência as informações públicas que as empresas forneceram em documentos normativos que submeteram à Bolsa. O retrato consolidado das 408 empresas analisadas foi o seguinte: · 61% não têm uma única mulher entre seus diretores; · 45% não têm mulheres em seu Conselho de Administração; · 25% têm apenas uma mulher em cargos de gerência sênior; · 32% têm uma mulher no conselho de administração; · 6% têm três ou mais mulheres na alta administração e · 6% têm três ou mais mulheres no Conselho de Administração (B3, 2021).

Quando questionadas sobre o tempo de atuação vemos que na amostra, não há mulheres acima dos últimos 20 anos trabalhando no mercado financeiro, em sua maioria com 34,8% está na área das finanças de 2 a 5 anos, em seguida com 26,1% de até 1 ano, igualmente aos de 11 a 20 anos (Tabela 2).

Tabela 2: Tempo de atuação no Mercado Financeiro.

TEMPO DE ATUAÇÃO	PERCENTUAL
Até 1 ano	26,1%
De 2 a 5 anos	34,8%
De 6 a 10 anos	13%
De 11 a 20 anos	26,1%
Mais de 20 anos	0%

Fonte: Organizada pela autora

Para analisar o ambiente de trabalho da amostra, em relação à predominância de homens ou mulheres no geral e em cargos de liderança. Sendo assim, no geral, 78,3% das mulheres responderam que há mais homens no ambiente de trabalho do que mulheres e 82,6% são os homens que ocupam cargos de liderança, caracterizando ainda um ambiente masculino e com pouca presença das mulheres em lugares de relevância. Na pesquisa de Zhang (2020) evidencia que as mulheres permanecem significativamente sub-representadas nos níveis superiores das empresas de serviços financeiros. Mulheres e homens em serviços financeiros começam suas carreiras em paridade, compondo porções aproximadamente iguais da equipe

de nível básico, mas mais acima na escala, as mulheres representam apenas 19% dos cargos. Isso é um pouco menor do que a média de 22% para as mulheres americanas em geral.

Sobre políticas para equidade de gênero, apenas 30,4% diz ter esse tipo de conduta na empresa e 8,7% diz não ter conhecimento sobre o assunto; o que revela ainda um baixo nível de prioridade dentro das empresas. No entanto, 13% das entrevistadas acreditam que essas políticas não trazem nenhum benefício à empresa. Segundo uma pesquisa divulgada em 2020, empresas com maior diversidade de gênero entre as lideranças têm 25% de chance de registrar retornos financeiros maiores. Enquanto, companhias com mais de 30% de mulheres nos cargos de diretoria apresentaram mais probabilidade de superar os ganhos de companhias em que mulheres representavam entre 10% e 30% das executivas¹.

Enquanto, representatividade 82,6% se sentem representadas por outras mulheres dentro do trabalho, mesmo que 30,4% delas se sintam sem voz no ambiente de trabalho. E quando questionadas sobre sofrer algum tipo de situação constrangedora por simplesmente ser mulher, 47,8% disseram já ter passado por isso e 21,7% já presenciaram situações de ter negado atendimento ou serviço por ser mulher. Há diversos fatores que poderiam ter causado esse acontecimento, o que interfere diretamente na renda, partindo do pressuposto de que há, mesmo que minimamente essa barreira, uma diferença salarial entre homens e mulheres que desenvolvem a mesma atividade em 17,4% das entrevistadas, disseram que no ambiente de trabalho, há essa diferença.

Uma pesquisa apresentou que mais de 90% das empresas de serviços financeiros pesquisadas afirmam ter um compromisso com a diversidade de gênero. Esse compromisso faz sentido para os negócios: empresas com maior diversidade de gênero têm melhor desempenho (ZHANG, 2020). Em outro estudo, a pesquisa da McKinsey aponta que organizações com homens e mulheres dividindo a liderança têm 45% mais chance de obter uma boa performance financeira².

Portanto, a representação aprimorada de líderes femininas levará a uma visão mais completa dos clientes. Isso é particularmente crítico nos serviços financeiros, uma vez que mais da metade das mulheres agora controlam as finanças domésticas e são responsáveis pelas

¹ Disponível em:

<https://investnews.com.br/financas/mulheres-na-lideranca-do-capital-aberto-ainda-sao-raridade-aponta-b3/>

² Disponível em:

<https://mittechreview.com.br/a-diversidade-faz-bem-para-os-negocios/#:~:text=Alocar%20mulheres%20em%20posi%C3%A7%C3%B5es%20de,e%20as%20oportunidades%20do%20mercado.&text=A%20pesquisa%20da%20McKinsey%20aponta,obter%20uma%20boa%20performance%20financeira.>

economias e investimentos domésticos. Além disso, as empresas que não se concentram na diversidade de gênero ficarão em desvantagem na guerra por talentos.

O perfil predominante das mulheres que trabalham no mercado financeiro brasileiro, em sua maioria com 78,3% não possui filhos e dentro das que possuem, 17,4% têm apenas um filho e 4,3% têm dois filhos e 88,9% nunca tiveram problemas no trabalho por terem, ou seja, mesmo que a maternidade a sobrecarregue com dupla ou tripla jornada, a maioria não foi prejudicada profissionalmente.

Em questão de controle financeiro doméstico, 87% das entrevistadas são responsáveis por gerenciar as contas de casa e quando se fala da renda que é comprometida na estrutura familiar, 39,1% disseram que contribuem com até 20% do salário; em seguida de 34,8% que contribuem de 51% a 80% na renda familiar. O que nos mostra que a maioria das mulheres que ainda não são as provedoras principais da casa.

Ao final tem-se a fala de algumas das entrevistas sobre o tema:

“Ainda vejo uma grande ausência de mulheres no mercado financeiro, mas a cada dia que passa, vejo como isso está mudando e como estamos caminhando para um cenário melhor e com menos disparidades.”

“Acredito que ainda há um longo caminho a ser percorrido para que seja atingida a equidade de gênero nas empresas do mercado financeiro, mas muitas delas estão perseguindo essa meta e passamos por um momento produtivo de questionamentos ao modelo vigente e posicionamento das mulheres no sentido de alcançar um novo patamar nas corporações.”

“Acredito que a experiência mude conforme o quão tradicional a instituição é. Mas no meu círculo é fácil ver mulheres tendo desempenho melhor aos homens, inclusive salarial porque é variável. O que ainda é discrepante é o quanto esses homens podem expressar imaturidade e até mesmo pouco profissionalismo sem perder credibilidade, enquanto mulheres são mais cobradas (implicitamente) por.”

Atualmente, as mulheres representam mais da metade da força de trabalho de nível básico em serviços financeiros. Elas atingiram os níveis mais altos dentro das empresas e seus números no topo continuam a crescer, embora lentamente. Apesar desse progresso, as mulheres ainda representam menos de uma em cada cinco posições de serviços financeiros. Há muito trabalho a ser feito para alcançar a paridade de gênero no setor de serviços financeiros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se considerar ao final de que a igualdade de gênero enfatiza que um equilíbrio na representação entre todos os gêneros pode ajudar a ampliar as perspectivas e conduzir a uma melhor tomada de decisão em organizações de todos os tamanhos. No final das contas, perspectivas diversas, na verdade, têm o potencial de aumentar os resultados financeiros de seu portfólio.

Assim, como conseguir mulheres qualificadas para cargos de chefia e diretoria, a propriedade feminina e o desenvolvimento de políticas de apoio à diversidade são importantes, há outras dimensões da igualdade de gênero que os investidores motivados também podem apoiar. Por exemplo, investir em empresas que fornecem produtos e serviços que beneficiam mulheres.

Apesar do progresso alcançado, ainda estamos muito longe de alcançar a igualdade de gênero. Graças à demanda dos investidores, maiores dados e transparência direcionando estratégias de investimento e recursos de relatórios de impacto mais robusto, os investidores agora têm mais oportunidades do que nunca para criar resultados mais equitativos para todos.

Na pesquisa empírica, ficou demonstrado que a faixa etária das entrevistadas ficou em sua maioria com a idade entre os 30 aos 39 anos de idade. Sobre a formação, a maioria possui graduação em Ciências Econômicas, e o nível de pós-graduação, apenas 26% têm uma especialização ou um MBA e pós-doutorado. Sobre políticas para equidade de gênero, apenas 30,4% diz que a empresa tem esse tipo de conduta. No assunto de representatividade a maioria, 82,6%. se sente representadas por outras mulheres dentro do trabalho, entretanto, 47,8% disseram já ter passado por situação constrangedora. Acerca do perfil sociodemográfico, a maioria não possui filhos e são responsáveis por gerenciar as contas de casa e quando fala se da renda, a maioria com 39,1% contribui apenas com até 20% nas despesas domésticas, sendo assim, não provedoras principais do lar.

As empresas precisam de um plano abrangente para apoiar e promover as mulheres. Isso requer uma mudança de paradigma na cultura corporativa, que incluirá investir no treinamento dos funcionários e dar a eles maior flexibilidade para encaixar o trabalho em suas vidas, mantendo níveis saudáveis.

A pesquisa mostrou que os homens ainda compõem a maioria dos cargos de gestão e liderança em empresas financeiras. Novos dados de pesquisa e entrevistas com executivas apontam o caminho para melhorar a diversidade de gênero. As empresas com visão de futuro

devem procurar maneiras de empregar e empoderar mais mulheres no trabalho - não apenas como uma obrigação moral, mas também como uma estratégia de negócios sólida.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Alice; HIRATA, Helena. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2015.
- ANDRADE, Cristiane Batista. La história del trabajo de las mujeres en Brasil: perspectiva feminista. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, n. 2, 2019.
- ARAÚJO, Luiz Carlos Pedrosa. **Contabilidade: história e evolução**. Saraiva: 2018.
- B3 (Brasil, Bolsa, Balcão). **Mulheres em ação**. São Paulo, 2021.
- BARROS, Alice Monteiro. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRUSCHINI, Maria. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2010.
- CAMPELLO, Bianca Coelho; DONATI, Luíza. A mulher contadora e seu espaço no mercado de trabalho. **Pensar Contábil**, v. 5, n. 16, 2015.
- COUTINHO, Maria Chalfin et al. História de uma trabalhadora doméstica. **Athenea digital**, v. 18, n. 2, p. e1940, 2018.
- CHARAN, Ram. **O líder criador de líderes**. Rio de Janeiro. Campus Elsevier, 2008.
- CLEMPNER, Jessica; DAISLEY, Michelle. **Mulheres na Força de Trabalho de Serviços Financeiros**. Nova York: Oliver Wyman, 2019
- FAGUNDES, Patrícia M. **Desenvolvimento de competências coletivas de liderança e gestão: uma compreensão sistêmico-complexa sobre o processo e organização grupal**. 146 f. Dissertação (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2007.
- FERNANDEZ, Ana Maria. **O campo grupal: notas para uma genealogia**. São Paulo: Martins Fontes, 2006, 230 p
- FRACCARO, Glaucia. **Os Direitos das Mulheres**. Feminismo e Trabalho no Brasil. 1917-1937. 1.3ed.FGV: 2018, 236.
- HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR** 16 (3), Set 2018 <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- JESUS, Magda Sifuentes. **A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. 2016. 127 f., il. Dissertação (Mestrado em Economia) — Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: www.encurtador.com.br/dmwNQ. Acesso em: 15 de março de 2021.

MACHADO, Leda Maria Vieira. **Atores Sociais: movimentos urbanos, continuidade e gênero**. São Paulo: ANNABLUME, 1995.

MADALOZZO, Regina. Segregação ocupacional e disparidade salarial por gênero no Brasil: uma análise empírica. **Econ. Apl**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 2, pág. 147-168, junho de 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_rtext&pid=S1413-80502010000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 de abr. 2020.

MONTEIRO, Helena Maria Diu Raposo. **Mulher, trabalho e identidade: relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais**. 2015. 129 f., il. Dissertação (mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Pernambuco, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/%20%280%29.pdf> Acesso em: 22 set. 2020.

NASCHE, Aline de Oliveira. **Os sistemas financeiros dos países-membros do MERCOSUL: estrutura e evolução**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

NETO, Artur Nunes et al. A inserção da mulher no mercado de trabalho. **JICEX**, v. 7, n. 7, 2016.

NORRIS, Era Dabla; KOCHHAR, Kalpana. Cerrar La Brecha De Género. **Finanzas & Desarrollo**, v. 23 2019.

OLIVEIRA, Jayr. **Liderança: uma questão de competência**. São Paulo: Saraiva, 2005.

OSTRY, J. D.; ALVAREZ, J. ; ESPINOZA; R. PAPAGEORGIOU, C. Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence, IMF, 2018. <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/SDN/2018/SDN1806.ashx>

PÁDUA, Elisabete Matallo M. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática**. Papirus Editora, 2019.

PINSKY, Carla Bassanesi; PEDRO, Joana. **Nova história das mulheres no Brasil**. Contexto: 2012, 705p

POMPEU, João Batista Pereira. **O direito da mulher**. Itaperuna – Rio de Janeiro. 2014. Jusbrasil.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: www.encurtador.com.br/jmpIO. Acesso em: 14 de março de 2021.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, n. 1, 2016.

SGARBIERI, Astrid Nilsson. Representações do gênero feminino na mídia impressa. **Estudos Linguísticos**, Campinas, v. XXXV, p. 386-371, 2006.

SILVA, J. C.; MAGRO, C. B. D.; SILVA, M. Z. Gender Inequality in Accounting Profession from the Perspective of the Glass Ceiling. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho No Brasil**. LTr: 2016, 267p

ZHANG, L. An institutional approach to Gender Diversity and Firm Performance. *Organizational Science*, 31 (2): 439-457, 2020.

ANEXO A - FORMULÁRIO APLICADO

1- Nome:

2- Idade:

- 18 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59
- 60 - 69
- 70+

3 - Qual área é a sua graduação?

- Ciências Exatas
- Engenharias
- Ciências Sociais Aplicadas*
- Ciências Econômicas
- Ciências Biológicas
- Ciências da Saúde
- Ciências Humanas

4- Qual nível de pós-graduação?

- Ausente
- Especialização ou MBA
- Mestrado
- Doutorado
- Pós doutorado

5- Quais certificações possui?

- ANCORD
- CEA
- CPA-10
- CPA-20
- CFG
- CFP
- CGA
- CGE
- CNPI
- Nenhum ou ainda estudando

6- Quanto tempo de atuação no Mercado Financeiro?

- Até 1 ano
- De 2 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- Mais de 20 anos

7- No seu ambiente de trabalho, no geral, há mais:

- Homens
- Mulheres

8- Na empresa que trabalha, em cargos de liderança, há mais:

- Homens
- Mulheres

9- Na empresa que trabalha, tem alguma política para equidade de gênero?

- Sim
- Não
- Não tem conhecimento

10- Você já sofreu alguma situação, no seu trabalho, constrangedora por ser mulher?

- Sim
- Não

11- Você já se sentiu sem voz, no ambiente de trabalho?

- Sim
- Não

12- Você se sente representada por outras mulheres no seu trabalho?

- Sim
- Não

13- Você acredita que políticas de equidade de gênero são benéficas à empresa?

- Sim
- Não

14- Na empresa que trabalha, homens e mulheres que desempenham a mesma atividade, têm diferença salarial?

- Sim

Não

15- No ambiente de trabalho, já presenciou/passou por situações de alguém preferir ser atendido por mulher?

Sim

Não

16- Ou o contrário, negar atendimento ou serviço por ser mulher?

Sim

Não

17- Você tem quantos filhos?

0

1

2

3 ou mais

18- Se a resposta anterior for sim. Você já teve algum problema no trabalho por ser mãe?

Sim

Não

19- Qual o percentual da sua renda é comprometida na estrutura familiar?

Até 20%

De 21% a 50%

De 51% a 80%

De 81% a 100%

20- Quem faz o controle financeiro doméstico?

Você

Cônjuge

Terceiros

21- Caso queira compartilhar sua percepção sobre o tema, fique à vontade.