



Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis – FACC
Departamento de Contabilidade

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS –
FACC

"OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA
ÁREA DE FINANÇAS"

GIULIA MARQUES RODRIGUES



Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis – FACC
Departamento de Contabilidade

Rio de Janeiro - RJ
2021
GIULIA MARQUES RODRIGUES

"OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA
ÁREA DE FINANÇAS"

Monografia apresentada ao Curso de
Ciências Contábeis da Universidade
Federal do Rio de Janeiro como pré-
requisito para a obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Mônica Visconti



Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis – FACC
Departamento de Contabilidade

Rio de Janeiro - RJ
2021
RESUMO

A presença de mulher no mercado de trabalho sempre foi um desafio travado por todas ao longo de suas carreiras, desde jornadas duplas, desigualdade de gênero e desigualdade salarial. O presente trabalho tem como objetivo identificar os principais desafios enfrentados pela mulher no mercado de trabalho em áreas de finanças, assim como descrever as barreiras que ainda encontra durante sua trajetória profissional bem como para ocupar os cargos de níveis hierárquicos mais altos. Para atingir o objetivo proposto foi feita uma pesquisa de campo com o público-alvo do estudo. Constatou-se que as empresas têm melhor se posicionado no mercado com a abertura de canais de relacionamento sobre assédio e programas de incentivo as mulheres em cargos de liderança, no entanto a maior parte das mulheres ainda vivencia situações de desigualdade de gênero, além de não acreditarem que terão as mesmas oportunidades que homens ao longo de suas carreiras

Palavras-chave: Mulheres; Mercado de trabalho; Desigualdade de gênero.



LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número médio de horas dedicadas por mulheres nas atribuições domésticas

Tabela 2 - Nível de ocupação de homens e mulheres de 25-49 anos

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estatísticas de gênero

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade

Gráfico 2 – Formação Acadêmica

Gráfico 3 – Cargos

Gráfico 4 - Barreiras e oportunidades no trabalho

Gráfico 5 - Barreiras e oportunidades no trabalho I

Gráfico 6 - Barreiras e oportunidades no trabalho II

Gráfico 7 - Barreiras e oportunidades no trabalho III

Gráfico 8 – Objetivos Pessoais

Gráfico 9 – Percentual de Mulheres em posição de liderança



SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO:	6
2. PROBLEMA, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	7
2.1 - Pressupostos da Problematização	7
2.2 - Objetivos	8
2.3 – Justificativa	8
3 – REFERENCIAL TEÓRICO	8
3.1 – Um pouco de história:.....	8
3.2 – Competências e importância do trabalho feminino.....	11
3.3 – Desafios de igualdade de inclusão:	13
4 - METODOLOGIA.....	15
5 – ANÁLISE DOS DADOS	16
5.1 – Perfil das Entrevistadas:.....	17
5.2 – Barreiras e oportunidades no trabalho	19
5.3 – Objetivos Pessoais:	23
6 – CONCLUSÕES E SUGESTÕES.....	25
7. REFERÊNCIAS:	27



1 - INTRODUÇÃO:

Em todo mundo, a presença feminina na força de trabalho tem apresentado uma participação cada vez maior e mais competitiva. Com isso, as empresas começaram a reconhecer que a diversidade de gênero é necessária para um rendimento competitivo do negócio e seu fomento faz com que o crescimento dessas empresas seja maior e mais rápido do que as empresas que não o adotam.

O índice Global de Desigualdade de Gênero, criado pelo Fórum Econômico Mundial em 2006, atualmente mede a disparidade entre homens e mulheres em 149 países, em um cálculo que considera participação econômica e oportunidades no mercado de trabalho, acesso à educação, saúde e participação política. Na América do Sul, Bolívia, Argentina e Colômbia são os mais bem colocados. Em 2016, o Brasil ficou com o 85º lugar no índice de desigualdade de gênero (IDG), contudo no ranking de 2018, caiu de posição e ficou em 95º lugar no índice, o que mostra que houve um retrocesso no processo de luta pela igualdade de gênero. O Brasil aparece entre os quatro últimos países da região, acima de Paraguai, Guatemala e Belize (BBC BRASIL, 2019).

As desigualdades podem ser explicadas por fatores culturais, econômicos e políticos que contribuem para a desvalorização da mão de obra feminina.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho) para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens, dois aspectos são primordiais. São eles: (a) os relacionados com as percepções das funções e das capacidades das mulheres, tanto pelas próprias mulheres como por outros protagonistas (família, sociedade, etc.); e (b) os relativos às estruturas de gestão e dos sistemas das instituições, organizações e empresas, consideradas pouco favoráveis ao avanço das mulheres (OIT - La Mujer en gestion empresarial, 2015).

Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo identificar os principais desafios enfrentados pela da mulher no mercado de trabalho em áreas de finanças, assim como descrever as barreiras que ainda encontra durante sua trajetória profissional e para ocupar os cargos de níveis hierárquicos mais altos.



Para atender o objetivo proposto o presente trabalho está estruturado da seguinte forma:

- a) Apresentação do problema, objetivos e justificativa para a escolha do tema abordado;
- b) Revisão da literatura disponível relacionada com a temática visando dotar o trabalho do necessário embasamento teórico;
- c) Definição e apresentação dos procedimentos metodológicos utilizados na elaboração da pesquisa;
- d) Apresentação dos resultados e análise dos dados coletados e finalmente a apresentação das conclusões e sugestões para estudos futuros.

Promover a diversidade de gênero oferecendo oportunidades igualitárias para homens e mulheres permite que as empresas abracem mais talentos, melhorem suas reputações e aproveitem da mesma para um pensamento mais abrangente e mais inovador na hora de realizar a tomada de decisões, principalmente em mercados que tenham sua maioria feminina.

2. PROBLEMA, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

2.1 - Pressupostos da Problematização

As mulheres, independente das condições econômicas e idade, sempre procuraram remover barreiras no sentido de mostrar sua competência, e, para isso, reinventaram-se, derrubaram barreiras e muitas conseguiram protagonismo em diversas áreas de atuação. O mercado financeiro sempre foi um segmento dominado por homens, mas atualmente muitas mulheres vem ocupando espaço. No entanto, as dificuldades ainda são muito grandes e a igualdade de oportunidades não é a realidade enfrentada por muitas profissionais. Nesse sentido, o problema de pesquisa pode ser definido com a seguinte questão:

- Quais os principais desafios e dificuldades encontradas pelas mulheres que atuam na área de finanças?



2.2 - Objetivos:

Para responder ao problema de pesquisa o presente estudo tem como objetivos:

- Identificar os desafios enfrentados pelas mulheres que atuam na área de finanças
- Descrever as principais barreiras para atingir o ápice profissional
- Descrever as políticas e práticas das empresas em relação à diversidade de gêneros

2.3 – Justificativa

A presença feminina no mercado de trabalho durante muitos anos foi vista como secundária ou de coadjuvante. Ao homem cabia atuar em áreas que exigiam maior escolaridade ou responsabilidade. A liderança era masculina. Graças a evolução do direito e de leis que oportunizavam a igualdade e a não discriminação, a naturalização dos papéis de gênero vem mudando.

O presente estudo justifica-se, pois procura enriquecer o debate sobre igualdade de gêneros, a importância do trabalho feminino para a sociedade, como o segmento financeiro oportuniza o aproveitamento do potencial feminino, o crescimento das mulheres na carreira, o que poderia ser feito para o maior reconhecimento de suas competências e quais os principais impedimentos para que elas alcancem cargos de liderança.

3 – REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 – Um pouco de história:

No período colonial o papel da mulher era apenas de mãe e esposa, sendo totalmente dependente de seu pai e depois de seu marido. Sua permanência era dentro de suas casas com seus filhos, familiares e escravos, onde tudo era feito. Apenas no final do século XIX, as mulheres tiveram o direito de frequentar as escolas que preparavam moças para o magistério, foi quando surgiram as Escolas



Normais no Brasil e essa era a única profissão admissível para as mulheres naquela época. (ROCHA-CAUTINHO, 1994).

As mulheres deveriam ser mais educadas que instruídas, daí uma estrutura de ensino calcada na virtude e no sentimento, geradora da imagem ideal da esposa e mãe. Não protagonizava uma instrução, além da considerada necessária para atingir tais objetivos: casar-se e procriar. As aulas ensinavam as mulheres de como melhor desenvolver as tarefas domésticas onde sempre foi ensinado que o padrão de comportamento ideal em que mulher deveria tão somente resumir-se ao papel de administradora do lar. (OST, 2009)

A introdução da mulher no mercado de trabalho se deu com a I e II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), quando os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho (LESKINEN, 2004). O avanço e crescimento da industrialização no Brasil transformou a estrutura produtiva. As mulheres eram responsáveis por fabricar as armas, as munições e outros insumos que abasteciam as guerras e a economia em geral. Após o término da guerra, muitos homens não sobreviveram às batalhas ou os que voltaram estavam incapacitados para assumir as suas antigas tarefas no mercado de trabalho, e por esses motivos as mulheres assumiram o papel antes ocupado por eles (TONANI, 2011).

Logo após a segunda guerra mundial e com a revolução industrial houve uma quebra no protótipo que distinguia homens e mulheres, colocando-as para trabalhar na mesma máquina e os exigindo da mesma maneira (OLIVEIRA, 1992). Junto ao contínuo processo de urbanização e decréscimo das taxas de fecundidade criaram-se as condições propícias para inclusão das mulheres no mercado (CARMAGO, Orson).

Com o crescimento econômico, a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro teve uma evolução significativa. Entre 1980 e meados de 1990, essa participação amplifica ainda mais com o processo de abertura econômica, expandindo a taxa de participação na força de trabalho feminina e a masculino



sendo estabilizada, diminuindo assim a grande diferença entre os gêneros. (LEONE, 2000; SCORZAFAVE, 2001).

No século XIX, com a chegada do sistema capitalista algumas mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Desde então, surgiram leis que passaram a beneficiar as mulheres com objetivo de tornar as condições de trabalho mais justa. Foi estabelecido através da Constituição de 32 que mulheres e homens tinham que ganhar o mesmo salário; vetou o trabalho feminino de 22 horas às 5 da manhã; “é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez” (PROBST, 2012).

Na primeira metade do século XX, as mulheres eram totalmente excluídas dos cargos profissionais e de gerência. Eram escolhidas apenas quando a indústria precisava de atributos típicos das mulheres como paciência, maior concentração e velocidade, ou até mesmo características físicas, por terem os dedos menores e mais finos que os dos homens. Só na segunda metade deste mesmo século a presença da mulher no mercado de trabalho começa a ganhar força, abrindo espaço para a discussão sobre a carreira da mulher em cargos de gerência. (CROMPTON, 2006).

Em se tratando de evolução do mercado de trabalho feminino, o crescimento é constante. Inserida nele no século XIX, passou a dar continuidade aos negócios da família, nos casos em que o marido veio a faltar por motivos da guerra. Com a revolução industrial passou a ser colocada para dentro das fábricas. Sofreu inúmeras discriminações em razão do gênero, porém, sua evolução se deu da mesma forma, sendo que conseguiu e está conseguindo a cada dia conquistar seu espaço no mercado de trabalho, sempre com o objetivo de atingir a igualdade perante o sexo oposto. “Uma verdadeira revolução, as mulheres invadem o mundo de trabalho masculino, e, tecnicamente, acabam com a separação entre o mundo privado e o público” (MURARDO, 1992).

A conquista feminina referente a posições de prestígio ocorreu apenas nos anos 80 (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004). Em meio a um contexto de consideração



profissional, destacaram-se as mulheres em cargos de gestão, vistas como pioneiras que adaptaram a dupla jornada de vida doméstica com profissional para dar conta da carreira, mesmo com a existência de fortes barreiras a essa incorporação. Como já relatado anteriormente, é evidente que o alto nível de educação e formação profissionalizante das mulheres é inversamente proporcional a presença feminina em cargos de gestão e/ou liderança.

Segundo a OIT (La Mujer en gestion empresarial, 2015), para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens, dois aspectos são primordiais. São eles: (a) os relacionados com as percepções das funções e das capacidades das mulheres, tanto pelas próprias mulheres como por outros protagonistas (família, sociedade etc.); e (b) os relativos às estruturas de gestão e dos sistemas das instituições, organizações e empresas, consideradas pouco favoráveis ao avanço das mulheres (OIT, 2015).

A tarefa de conciliar a vida familiar e profissional usualmente é atribuída às mulheres, mesmo elas sendo gestoras no ambiente profissional, o que não ocorre com o homem (CYRINO, 2011a). Diante disso, postergar a maternidade tem sido uma estratégia adotada pelas profissionais, mas pode-se tornar fonte de sofrimento psicológico para aquelas que não conseguirem engravidar (ANDRADE; NETO, 2006).

3.2 – Competências e importância do trabalho feminino:

A presença feminina em todo mundo tem uma participação cada vez maior e mais competitiva na força de trabalho. Com isso, as empresas começaram a reconhecer que a diversidade de gênero é necessária para um rendimento competitivo do negócio e seu fomento faz com que o crescimento dessas empresas seja maior e mais rápido do que as empresas que não o adotam. Uma maior diversidade permite que as empresas abracem mais talentos, melhores suas reputações e aproveitem da mesma para um pensamento melhor e mais inovador na hora de realizar a tomada de decisões, principalmente em mercados que tenham



sua maioria feminina. O empoderamento econômico das mulheres é um catalisador crítico para a redução da desigualdade de gênero e para ampliar a reserva de talentos brasileira e promover a diversidade econômica (OIT, 2017).

Uma pesquisa realizada pela instituição financeira McKinsey Global Institut, realiza a análise se a maior participação das mulheres no mercado de trabalho implicaria diretamente em uma melhora no PIB. Para a América Latina, se as mulheres tivessem a mesma participação que os homens o impulso no PIB poderia ser de até 34%. Dentro dessa mesma pesquisa foi encontrado que a relação que quanto maior a quantidade de mulheres em cargos de alta gestão, maior é o benefício para as empresas como: rentabilidade de capital, compromisso dos funcionários com a empresa, reputação e governança corporativa.

Além disso, entende-se também que todas as atribuições domésticas realizada por mulheres tem seu impacto na vida profissional não mais como limitador e sim como uma vantagem trazendo as mesmas qualificações diferenciais dos homens. Essa vantagem feminina aparece também no atendimento pessoal a clientes, onde elas transmitem emoções e sentimentos de forma mais intensa que os homens (SEGNINI, 1998). Assim, o trabalho feminino destaca-se no ambiente profissional pela combinação das qualificações técnicas e sociais desempenhadas pelas mulheres no ambiente privado. O dinamismo das atividades domésticas faz com que as mulheres ajam naturalmente com a diversidade e com os processos multifuncionais, e a sensibilidade feminina permite o trabalho com equipes marcadas pela diferença e pela heterogeneidade. A empresa que aposta na singularidade de seus interlocutores internos se torna mais inteligente, mais capaz e mais ágil. (PROBST, 2012).

De forma a complementar a visão de Segnini (1998), Queiroz *et al* (2010) diz que o dinamismo do mercado acaba por alterar as atribuições requeridas dos profissionais. O mundo anda apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe contra o antigo individualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo, a cooperação no lugar da competição (PROBST, 2012)



3.3 – Desafios de igualdade de inclusão:

Apesar de toda revolução que a entrada da mulher proporcionou do mercado, ainda nos tempos atuais verificamos a dificuldade de ver o segmento feminino em cargos de poder tanto pela desigualdade salarial quanto a falta de oportunidades de ascender profissionalmente. Conforme dados do IBGE, as mulheres ocupam 37,4% dos cargos de direção e gerência do mercado de trabalho contra 62,6% para os homens. Mesmo com um número cada vez maior de mulheres nas universidades, onde temos 29,7% da população feminina cursando um ensino superior no Brasil e 21,5% dos homens, hoje, apenas 37,4% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas do sexo feminino de acordo a Figura 1 disponibilizada pelo IBGE.

De acordo com o informativo publicado, o número médio de horas dedicadas por mulheres nas atribuições domésticas chega à média de 21,4% e 11% dos homens a nível Brasil o que implica diretamente na taxa de participação na força de trabalho da mulher é de 54,5% e 73,7% dos homens. Estes dados podem ser observados na Tabela 1:

Tabela 1 - Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grandes Regiões e Unidades da Federação - 2019

Grandes Regiões e Unidades da Federação	Horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (1) (2)									
	Pessoas de 14 anos ou mais de idade									
	Total		Homens				Mulheres			
			Branca		Preta ou parda		Branca		Preta ou parda	
Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	
Brasil	16,8	0,4	10,9	0,7	11,0	0,8	20,7	0,8	22,0	0,6

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de primeiras entrevistas.

No nível de ocupação de homens e mulheres de 25-49 anos temos 84,5% dos homens ocupando qualquer nível de ocupação profissional e apenas 64,8% das mulheres. No entanto, os níveis diminuem para 54,6% para as mulheres em caso de presença de criança menor de 3 anos em casa.



Tabela 2 Nível de ocupação de pessoas de 25 a 49 anos de idade, na semana de referência, por sexo e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo presença de criança de até 3 anos de idade no domicílio e as Grandes Regiões - 2019

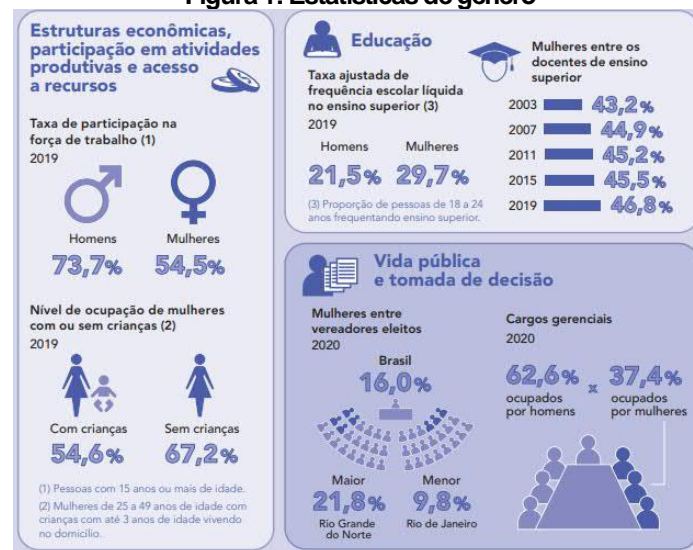
Grandes Regiões	Nível de ocupação de pessoas de 25 a 49 anos de idade					
	Total		Sexo			
			Homem		Mulher	
	Total		Total		Total	
Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	
Brasil	74,2	0,2	84,5	0,2	64,8	0,4
Com presença de criança de até 3 anos de idade no domicílio						
Brasil	71,0	0,5	89,2	0,4	54,6	1,0
Sem presença de criança de até 3 anos de idade no domicílio						
Brasil	75,0	0,3	83,4	0,3	67,2	0,4

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de primeiras entrevistas.

No quesito de remuneração, ainda baseado na pesquisa do IBGE, as mulheres receberam 77,7% a menos que os homens. A disparidade de rendimentos é ainda maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais que tem maiores rendimentos, como Diretores e Gerentes; Profissionais das ciências e intelectuais, grupos nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

No que tange as estruturas econômicas, níveis educacionais e participação na vida pública e tomada de decisão, percebemos também disparidades, o que pode ser verificado na Figura 1:

Figura 1: Estatísticas de gênero



Fonte: [Informativo Estatísticas de Gênero \[3\].indd \(ibge.gov.br\)](#)



A leitura e interpretação desses dados demonstra que apesar de todo avanço e luta pelas igualdades de gêneros no âmbito profissional, ainda temos a maioria das brasileiras em atividades domésticas, realizando uma jornada dupla e/ou sem ocupação profissional no Brasil. Entendemos também que apesar da ampliação da presença da mulher na educação, isso ainda não é o suficiente para colocar a população feminina em posição de igualdade com os homens em especial no mercado de trabalho. A mulher tem uma responsabilidade doméstica que é quase 2 vezes maior que a masculina e isso ainda é um limitador para uma expansão maior e melhor no mercado de trabalho. Verificamos também, que mesmo ao alçar grande posições de tomada de decisão, a mulher ainda é desvalorizada no quesito remunerativo uma vez que elas recebem em média 62,8% a menos que homens em sua mesma posição.

4 - METODOLOGIA

Para este estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa. Uma pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma determinada população ou fenômeno (Gil, 2002; Vergara, 2010). Além disso, em uma pesquisa descritiva fatos são registrados e classificados sem interferência do pesquisador, o que torna possível a análise e interpretação dos fatos através do uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionários e observação sistemática (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O presente estudo utilizou-se de um questionário como instrumento de coleta de dados composto de perguntas fechadas.

O questionário foi elaborado da seguinte forma:

- Perfil da entrevistada.
- Barreiras e oportunidades no trabalho- neste tópico foi utilizado a escala Likert com cinco opções de resposta, indo do 1 “discordo totalmente” ao 5 “concordo totalmente”. Foi disponibilizada também a opção “não sei responder”. Para elaborar as questões a autora utilizou-se do instrumento



elaborado por Sant’Ana (2020) no seu trabalho de conclusão de curso que teve como objeto de estudo temática semelhante a este estudo.

Foram acrescentadas duas afirmações: interferência do trabalho na vida familiar e o impacto do trabalho remoto durante a pandemia.

- Objetivos Pessoais – neste tópico foram apresentadas cinco opções de resposta que graduavam a importância dos objetivos elencados: nenhuma, pequena, moderada, alta, muito alta. Estas afirmações tiveram como referência o guia para diagnóstico em administração elaborado por Celinski (1995).

Dois questões eram sobre informação e consciência do papel da mulher nas organizações e abordavam sobre o percentual de mulheres que ocupam cargos de liderança na empresa onde as entrevistadas atuam e a outra sobre os obstáculos que impedem a maximização do potencial de cada uma delas. A questão sobre barreiras e dificuldades (obstáculos) também teve como referência a pesquisa de Sant’Ana (2020).

As perguntas fechadas foram tratadas de forma quantitativa, usando a estatística descritiva. O questionário foi disponibilizado na Internet, entre os meses de abril/maio de 2020. Foi realizada a distribuição do questionário para mulheres que atuam no mercado de trabalho em áreas de finanças que estavam cursando do primeiro ao décimo período da graduação ou que tinham concluído o curso superior, na cidade do Rio de Janeiro. O questionário foi disponibilizado em empresas de auditoria, escritórios contábeis, dentre outros segmentos da área de finanças e afins totalizando 95 respostas. Nesse sentido, segundo Mattar (2007, p. 133) optou-se por uma técnica de amostragem não-probabilística por conveniência, justificada pela facilidade de acesso e de obtenção de informações.

5 – ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados recolhidos é fulcral, numa investigação, pois, para além da sua recolha, é necessária uma análise e interpretação dos mesmos (Amado, 2009). Por isso, “o último passo numa investigação consistirá na análise dos dados



recolhidos com a observação ou avaliação conduzida. Este tratamento de dados, seja qualitativo seja quantitativo, e sempre que possível ambos, vai permitir ao investigador e ao profissional retirar conclusões do seu estudo junto de um indivíduo, grupo, situação ou instituição” (Almeida & Freire, 2003).

Nesse sentido, primeiramente iremos descrever o perfil das entrevistadas.

5.1 – Perfil das Entrevistadas:

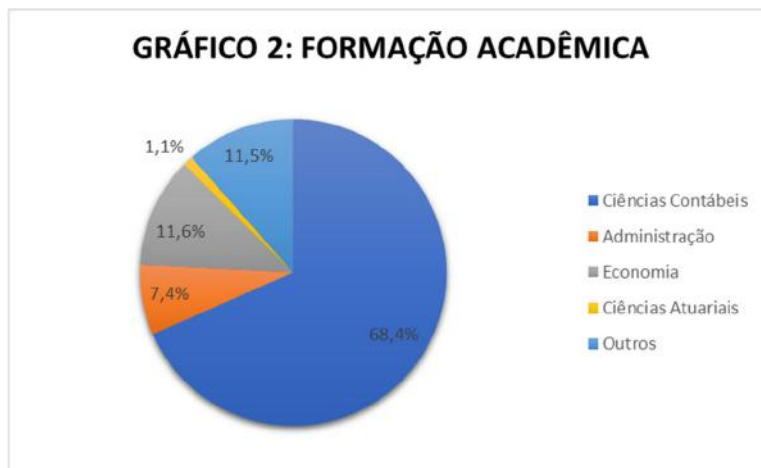
No que tange ao quesito idade os resultados podem ser observados no Gráfico 1:



Fonte: Elaborado pelo Autor/2021

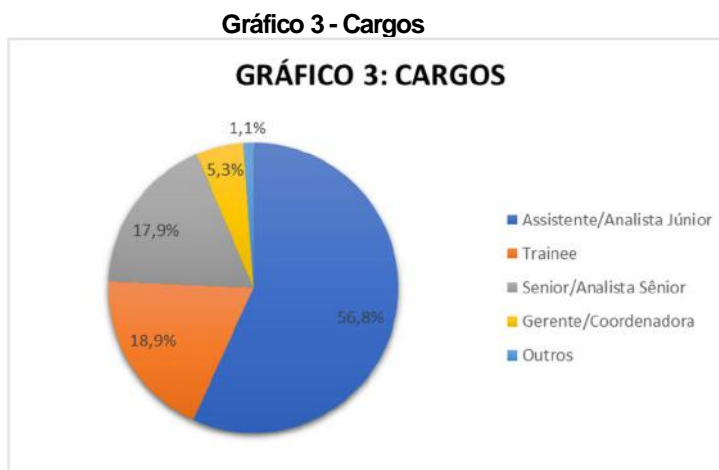
A observação do Gráfico 1 aponta que dentre as candidatas entrevistadas temos majoritariamente 49,5% na faixa etária entre 18-24 anos, seguido por 34,7% entre 25- 30 anos e 13,7% entre 31 – 40 anos.

Com relação ao estado civil das entrevistadas, a sua maioria é composta por mulheres solteiras – 83,2% e sem filhos – 91,57%.



Fonte: Elaborado pelo Autor/2021

Quando questionadas quanto a sua formação, 68,4% das mulheres cursavam Ciências Contábeis, 11,6% para Economia e 7,4% para Administração (Gráfico 2)



Fonte: Elaborado pelo Autor/2021

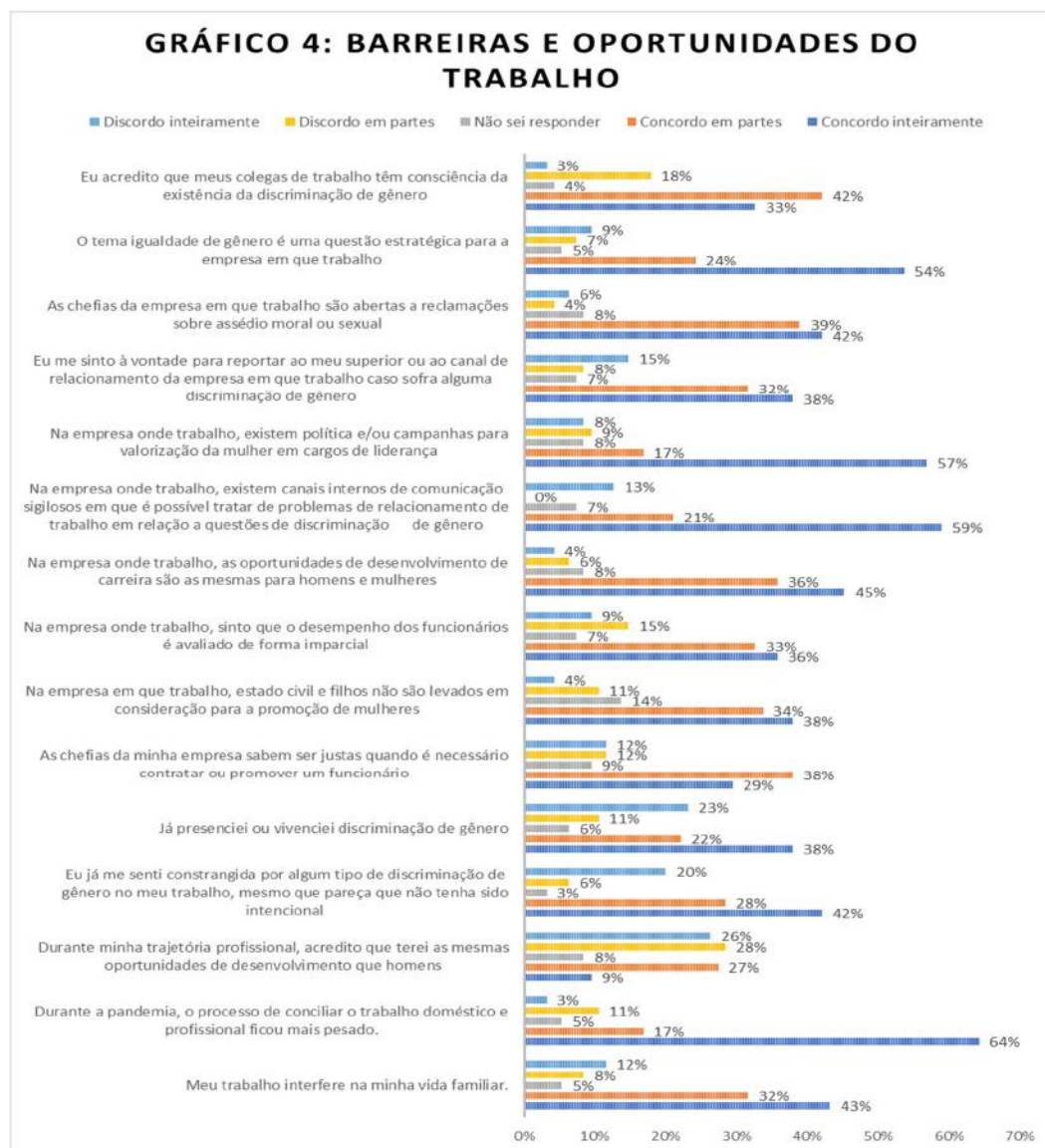
Com relação aos cargos 56,8% das mulheres ocupam vagas de assistentes e/ou analistas juniores, seguidos por 18,9% de trainees e 17,9% como seniores/analista sênior. Com relação ao tempo de serviço, das 95 mulheres entrevistadas, 19 trabalham há pelo menos 1 ano, 50 já trabalham entre 2 e 5 anos,



e 26 há mais de 5 anos; elas consideram, em sua maioria, (60%) sua carga de trabalho como excessiva, e 36,8% a consideram adequada.

5.2 – Barreiras e oportunidades no trabalho:

No questionário disponibilizamos 15 afirmações onde mulheres deveriam sinalizar o nível de concordância dentro dos padrões designados sobre barreiras e oportunidades no trabalho. O Gráfico 4 ilustra os resultados obtidos com a pesquisa:



Fonte: Elaborado pelo Autor/2021

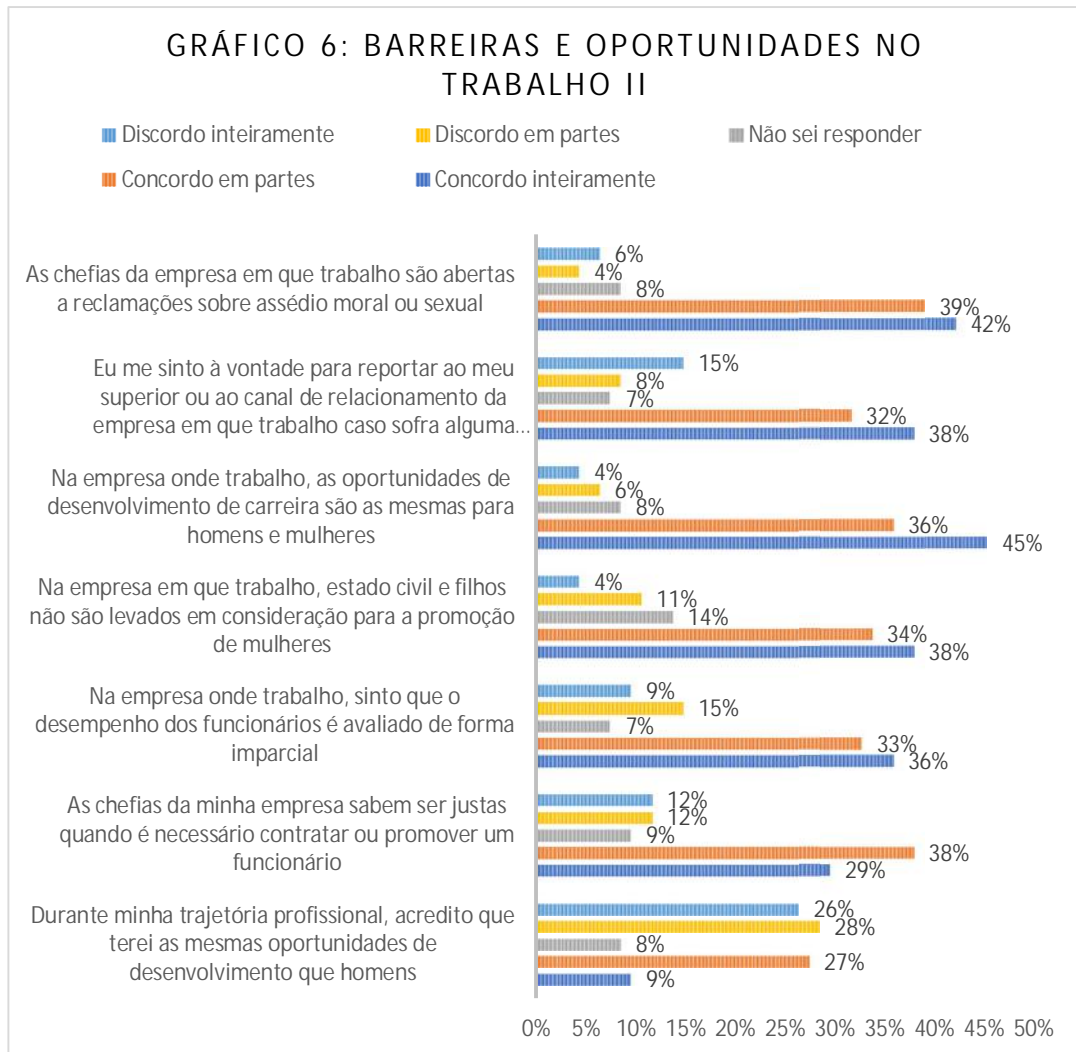


Foi realizada a desagregação dos dados a partir das afirmações do questionário disponibilizado as entrevistadas afim de facilitar o entendimento sobre as conclusões apresentadas:



Fonte: Elaborado pelo Autor/2021

Com base nas respostas obtidas e ilustradas no Gráfico 5, podemos verificar que a maior parte das mulheres – 75%, ainda se encontra em conflito com a dupla jornada entre o trabalho e o domicílio, de forma que isso ficou ainda mais evidente durante a pandemia, onde 81% das entrevistadas foram submetidas ao home office em vista do isolamento social.

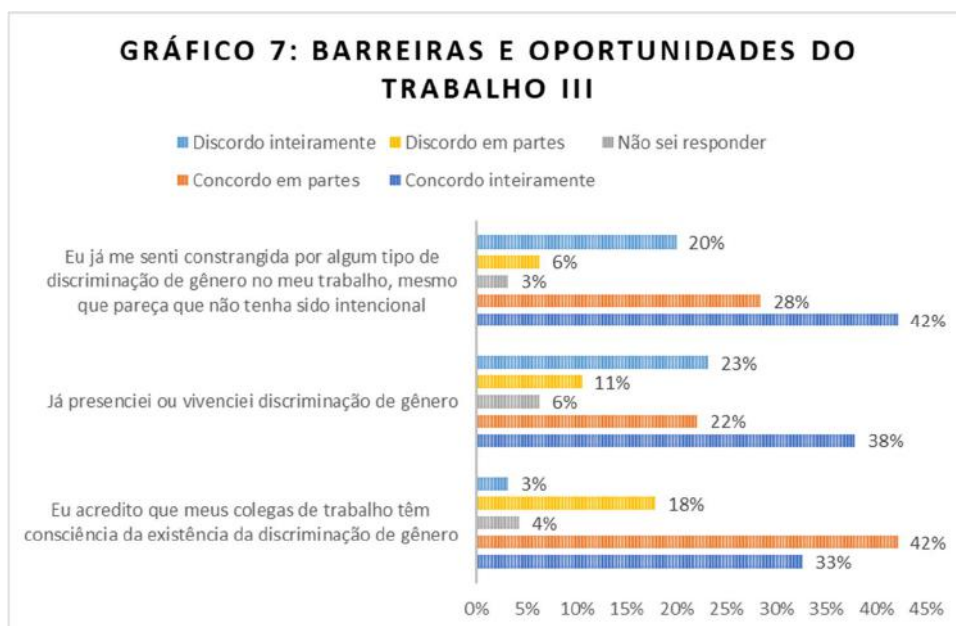


Fonte: Elaborado pelo Autor/2021

Das respostas obtidas sobre o Gráfico 6, 81% entende completamente ou em parte que as chefias das empresas estão abertas para reclamações sobre assédio moral ou sexual e 69% se sentem parcialmente ou completamente confortáveis de reportar esses episódios a superiores. Uma média 72% das mulheres entendem que dentro de seus atuais empregos terão as mesmas oportunidades de homens para progressão de carreira, uma vez que concordam que as avaliações são realizadas de forma imparcial sem considerar o estado civil e/ou a quantidade de filhos. Apesar disso, apenas 37% das mulheres acreditam totalmente ou parcialmente que terão as mesmas oportunidades de homens no



mercado de trabalho ao longo de suas carreiras e isso é consequência de toda carga histórica de desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

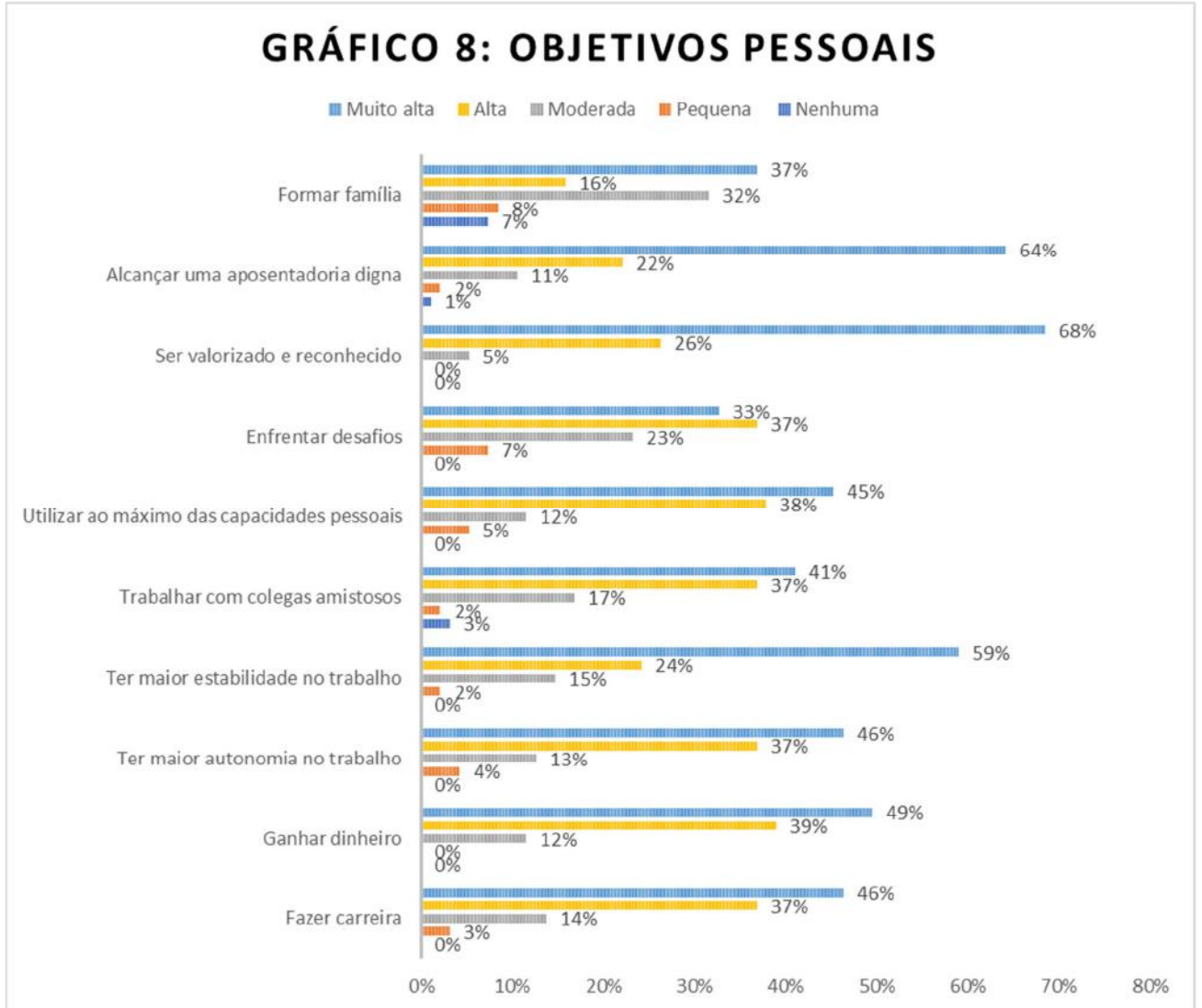


Fonte: Elaborado pelo Autor/2021

No que tange ao convívio profissional, ainda que estejamos no século XXI, 70% das mulheres já se sentiram constrangidas pela discriminação de gênero pelos seus colegas ainda que não tenha sido intencional e 60% presenciaram ou vivenciaram situações de discriminação por serem mulheres, apesar de 75% acreditarem que a maior parte dos seus colegas tem consciência total ou parcial da desigualdade de gênero.



5.3 – Objetivos Pessoais:



Fonte: Elaborada pelo Autor/2021

No que tange aos objetivos pessoais foram dispostas 10 afirmações, onde deveria ser respondido de acordo com o grau de importância. Baseado nas respostas obtidas pelo gráfico 8, podemos concluir que ao longo das décadas muito mudou no que tange as suas prioridades. Pelo papel histórico travado pela figura feminina como esposas e do lar, essa seria de formar família e no estudo de caso retratado apresenta apenas 53% das prioridades altas/muito altas contra 83% sobre fazer carreira.



A Análise do Gráfico 8 também mostra que:

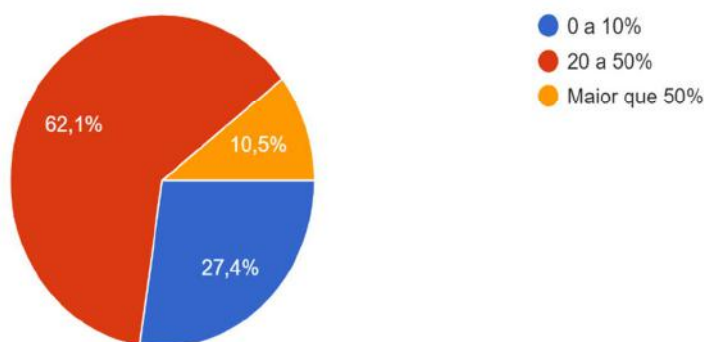
1. Elas dão grande ênfase a enfrentar desafios e utilizar ao máximo suas capacidades pessoais, bem como a valorização e reconhecimento pelo trabalho realizado.
2. Ter maior autonomia no trabalho, ganhar dinheiro e fazer carreira também são aspectos que a maioria das mulheres dão grande importância.
3. Alcançar uma aposentadoria digna foi outro ponto no qual as mulheres dão muita importância, seguido de ter maior estabilidade no trabalho.
4. Um bom clima organizacional, com colegas amistosos é outro ponto que elas valorizam.

Na pesquisa realizada, questionamos se elas tinham noção da quantidade de mulheres em posições de liderança nas empresas onde trabalham. As respostas a este questionamento podem ser observadas no Gráfico 9.

Gráfico 9 – Percentual de Mulheres em posição de liderança

Atualmente, as mulheres ainda são minoria nos cargos mais altos. Você tem ideia de qual o percentual de mulheres que ocupam cargo de liderança na sua empresa?

95 respostas



Fonte: Elaborada pelo Autor/2021

No gráfico 9 conseguimos verificar que a maior presença mulheres em posição de liderança ainda é uma realidade bem distante nas empresas. Apenas 10,5% das empresas tem mais de 50% de seus quadros executivos formados pela



presença feminina apesar de - como já mencionado anteriormente - terem muitas vezes um maior grau ou igual de instrução e qualificação.

Ainda questionadas qual seria o maior desafio afim de maximizar seu potencial entre a igualdade de gênero dentro das empresas e a conciliação da vida pessoal e profissional. 76,8% das mulheres entendem que a dupla jornada ainda é o maior empecilho em suas trajetórias.

6 – CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Assim como apresentado em SANT`ANA(2020), essa pesquisa também identificou que a inserção das mulheres no mercado de trabalho é cada vez maior e inegável. A consciência de seu lugar em assumir o papel profissional transformador impulsiona as mulheres a ter uma postura mais firme e segura frente ao mercado.

No entanto, percebe-se que as mulheres ainda precisam trilhar caminhos e superar obstáculos para conseguir a igualdade de gêneros no ambiente de trabalho.

A pesquisa identificou que a maior parte das respostas obtidas se remete ao alto nível de importância do viés profissional com mulheres obstinadas em ter sua autonomia e estabilidade no emprego e ainda mais, em alcançar ascensão profissional com equidade de gêneros. A vontade de estar presente no mercado de trabalho é maior do que de formar uma família e isso diz muito sobre a percepção da mulher atualmente. Quebra estereótipos e tabus sobre o papel da mulher na família e na sociedade; 95% das mulheres que responderam à pesquisa encontram um alto nível de importância em serem reconhecidas e valorizadas em seus empregos pelas qualificações nas funções que exercem, as respostas refletem a falta da devida importância e valorização ao trabalho das mulheres nos cargos ocupados em função da discriminação de gênero.

A dupla jornada se perpetua como um impedimento ao crescimento profissional e como todos os profissionais, independente do gênero, as mulheres almejam uma aposentadoria digna. As mulheres ainda são minoria em cargos e liderança embora sejam tão qualificados quanto os homens. Elas almejam ter maior



autonomia no trabalho, ganhar dinheiro, crescer na carreira e não tem receio de enfrentar desafios.

No que tange ao convívio profissional, ainda que estejamos no século XXI, 70% das mulheres já se sentiram constrangidas pela discriminação de gênero pelos seus colegas ainda que não tenha sido intencional e 60% presenciaram ou vivenciaram situações de discriminação por serem mulheres, apesar de 75% acreditarem que a maior parte dos seus colegas tem consciência total ou parcial da desigualdade de gênero.

Diante das análises e interpretação dos dados, sugere-se que as organizações oportunizem cada vez mais mulheres a dar o máximo de seu potencial, serem reconhecidas pelo seu trabalho e competência e estimulem um ambiente de trabalho que valorize a igualdade e equidade de gêneros.

No que tange ao âmbito profissional, aproximadamente 80% reconhecem que suas empresas passaram a ter posicionamentos mais robustos como uma questão estratégica frente as desigualdades de gênero com políticas de incentivo a mulheres na liderança e canais de comunicação para denúncias.

As empresas estão mais abertas e possuem canais que oportunizem reclamações sobre assédio e discriminação e as mulheres sentem-se confortáveis em reclamar com seu chefe ou superior imediato. Constatou-se que as empresas têm melhor se posicionado no mercado com canais de relacionamento e programas de incentivo as mulheres, no entanto a maior parte das mulheres ainda vivencia situações de desigualdade de gênero, além de não acreditarem que terão as mesmas oportunidades que homens ao longo de suas carreiras.

A liderança feminina é minoria, mas deve ser estimulada e valorizada. Elas são pouco representadas em cargos de liderança, mas estão conquistando seu espaço aos poucos. As mulheres querem e podem ser líderes. Entendemos que a divisão das tarefas domésticas e da criação dos filhos não é uma prerrogativa feminina, mas de homens e mulheres. A divisão igualitária de papéis na família oportunizará as novas gerações uma compreensão sem preconceitos do papel da mulher como esposa, mãe e profissional.



Como consideração final, sugere-se pesquisas em diferentes áreas e com um maior número de mulheres no sentido de comparar se a percepção se assemelha ou distingue-se em determinada área de atuação.

7. REFERÊNCIAS:

ALMEIDA, Leandro; FREIRE, Teresa. **Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação**. 2003.

AMADO, João. **Introdução à Investigação Qualitativa em Educação: investigação educacional**. 2006.

BIASOLI, P. K. **Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero**. 2016. Disponível em:
<https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/indicadores/article/view/3672>. Último acesso em: maio, 2021.

BRUSCHINI, Christina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. 2004. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cp/a/nbmX97KsCvpcyZ5DxhvMMd/abstract/?lang=pt>. Último acesso em: maio, 2021.

CALIL, L.E.S. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: Editora Ltr, p. 22 2000.

CAMARGO, Orson. **Brasil Escola**. 2021. Disponível em:
<https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Último acesso em: maio, 2021.

CELINSKI, L. **Guia para diagnóstico em administração de recursos humanos: roteiros e instrumentos**. Petrópolis: Editora Vozes, 1994.

CROMPTON, R. **Employment and the family: the reconfiguration of work and family life in contemporary societies**. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

CYRINO, R. **A gestão do trabalho doméstico entre as mulheres executivas: um exemplo de combinação de dados de uma pesquisa de**



usos do tempo com metodologia qualitativa. João Pessoa, Paraíba: Revista de Ciências Sociais, Política & Trabalho, n. 34, p. 145-162, abr. 2011a.

IBGE – /Estatísticas de Gênero. **Indicadores sociais da mulher no Brasil**. 2021. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf.
Último acesso em: maio, 2021.

LEONE, E. Troncoso. **Renda familiar e trabalho da mulher na região metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90**. In: Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. Campinas, São Paulo: Editora 34, 2000.

LESKINEN, M. **Educación una clave hacia la igualdad**. Revista Observatorio Social, n.5, 2004.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUT. **The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth**. 2015.

MURARDO, R. M. **La mujer en el tercer milenio: una historia de la mujer a traves de lo tiempo y perspectiva para el futuro**. Rio de Janeiro: Ed. Rosa de los Tiempos, 1992.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): **La mujer en gestión empresarial**. 2015. Disponível em:
https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf. Último acesso em: maio, 2021.

OLIVEIRA, R.D. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1992.

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009.

PROBST, Renata Elisiana. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação-ICPG, 2012. Disponível em: <https://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05>. Último acesso em: maio, 2021.



Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis – FACC
Departamento de Contabilidade

QUEIROZ, H. M. G. et al. **Diversidade nas organizações: construindo um olhar sobre a evolução da mulher no contexto organizacional**. 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eor737.pdf>. Último acesso em: maio, 2021.

ROCHA-CAUTINHO, M. L. **Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 1994

SANT'ANA, Beatriz de Pinho; MELO, Mônica Visconti de; GOMES, Mônica Zaidan. **DIVERSIDADE E IGUALDADE: UM ESTUDO COM MULHERES QUE ATUAM NA ÁREA DE FINANÇAS**. In: 31º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://doity.com.br/anais/31enangrad/trabalho/162357>. Último acesso em: maio, 2021.

SEGNINI, L. R. P. **Relações de gênero no trabalho bancário informatizado**. Campinas, São Paulo: Cadernos Pagu, v.10, p. 147-168, 1998.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão feminina: Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Agosto de 2011.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010.