



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FACC  
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO

Gabriela Pereira Lemos

"MERCADO FINANCEIRO: UM OLHAR SOBRE A ÓTICA FEMININA E OS  
DESAFIOS DAS EMPRESAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO"

Rio de Janeiro

2022

Gabriela Pereira Lemos

"MERCADO FINANCEIRO: UM OLHAR SOBRE A ÓTICA FEMININA E OS  
DESAFIOS DAS EMPRESAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO"

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: Prof. Mônica Visconti

Rio de Janeiro

2022

Gabriela Pereira Lemos

"MERCADO FINANCEIRO: UM OLHAR SOBRE A ÓTICA FEMININA E OS  
DESAFIOS DAS EMPRESAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO"

Monografia apresentada ao Programa de  
Graduação da Universidade Federal do  
Rio de Janeiro, como requisito para a  
obtenção do título de Bacharel.

Rio de Janeiro, 27 de julho de 2022.

---

Prof. Mônica Visconti de Melo  
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

---

Prof<sup>a</sup>. Maria Cecilia Cardoso  
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

---

Prof. Ana Paula Farias Rodrigues Pego  
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por tudo que tem feito em minha vida e por todas oportunidades que tem me permitido viver. Sem ele eu não seria capaz de estar aqui.

À minha mãe que é a minha maior inspiração e minha incentivadora.

Ao meu pai e meu irmão por todo apoio e por juntos formarem a minha base.

À minha bisavó Léa, sendo ela uma das responsáveis pela escolha desse tema. Uma mulher à frente da sua época que ajudou a quebrar diversas barreiras para que hoje algumas mulheres possam ocupar lugares que no passado não era possível.

Ao meu bisavô Abílio, que sempre apoiou meus estudos.

À minha família no geral, mas em especial as minhas tias Eliane e Zenilda que com todo carinho e respeito ajudaram na minha construção de valores.

As minhas amigas Vanessa e Noara por sempre terem uma palavra de carinho e conforto quando precisei.

À minha orientadora Mônica Visconti pela contribuição, pelo incentivo e dedicação ao meu projeto de pesquisa.

À todos os meus amigos do curso de graduação que compartilharam dos inúmeros momentos que a Universidade nos trouxe.

À Universidade Federal do Rio de Janeiro e ao seu corpo docente, que demonstrou estar comprometido com a qualidade e excelência dos ensinamentos.

## RESUMO

LEMOS, G. P. Mercado financeiro: Um olhar sobre a ótica feminina e os desafios das empresas para a igualdade de gênero. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Ciências Contábeis, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial à obtenção do texto de Graduado em Ciências Contábeis, Rio de Janeiro, 2022.

Historicamente e culturalmente o papel mulher na sociedade foi definido com o de cuidar, seja como filha, esposa ou mãe. A luta das mulheres por um espaço diferente do que lhe foi atribuído começou há muitos anos, com o direito ao voto e quando as mulheres conquistaram a autorização do governo para estudar em instituições de ensino superior. Desde então, as mulheres têm se esforçado para conquistar um espaço de maior relevância no mercado de trabalho e na sociedade, contudo essa luta ainda sofre preconceitos e discriminações. O estudo tem como objetivo identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, assim como descrever as barreiras que ainda encontra durante sua trajetória profissional e para ocupar os cargos de níveis hierárquicos mais altos. Dentre as várias áreas onde as mulheres atuam foi escolhido o mercado financeiro onde encontramos um grande número de mulheres, mas poucas em cargos de liderança.

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

## **ABSTRACT**

LEMOS, G. P. Mercado financeiro: Um olhar sobre a ótica feminina e os desafios das empresas para a igualdade de gênero. Course Conclusion Paper presented to the Bachelor's Degree Course in Accounting, School of Administration and Accounting Sciences, Federal University of Rio de Janeiro, as partial requirement for obtaining the Bachelor's Degree in Accounting Sciences, Rio de Janeiro, 2022.

Historically, women have the role of caring in society, whether as a daughter, wife or mother. The struggle of women for a space different from the one assigned to them began many years ago, when women gained government authorization to study in higher education institutions and since then, women have struggled to conquer a space of greater relevance, in the job market and in society. However, this struggle still suffers from relevant biases and discrimination, so this study will analyse the challenges of women's participation in the job market and investigate what actions companies are taking to help minimize these daily challenges. Among the various areas where women work, the financial market was chosen. It is where we find a large number of women, but few in leadership positions.

Keywords: Woman. Job Market. Gender inequality.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Ocupação hierárquica por gênero .....	13
<b>Figura 2</b> – Participação das mulheres na economia, educação e vida pública. ....	14
<b>Figura 3</b> – Serviços financeiros representados por cargos, gêneros e raça no início de 2021 .....	17
<b>Figura 4</b> – Barreiras a Diversidade e Inclusão nas entidades do Mercado Financeiro e de Capitais.....	19

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO:</b> .....	<b>9</b>
<b>2. O PROBLEMA</b> .....	<b>10</b>
2.1 PRESSUPOSTOS DA PROBLEMATIZAÇÃO .....	10
2.2 OBJETIVOS .....	11
2.3 JUSTIFICATIVA .....	11
<b>3. REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>12</b>
3.2 DESAFIOS DIÁRIOS .....	15
3.3 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL .....	16
3.4 IDENTIDADE DE GÊNERO, SEXUALIDADE E RAÇA .....	16
3.5 DIVERSIDADE DE GÊNERO.....	20
<b>4. METODOLOGIA</b> .....	<b>21</b>
<b>5. ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>22</b>
5.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS.....	22
5.2 BARREIRAS E OPORTUNIDADES DE TRABALHO .....	22
5.3 REMODELAÇÃO DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E FEMININAS.....	23
5.4 O PRECONCEITO NO DIA A DIA E ASSÉDIO SEXUAL .....	24
5.5 MUDANÇA DE COMPORTAMENTO DAS EMPRESAS.....	25
<b>6. CONCLUSÃO</b> .....	<b>26</b>
<b>7. REFERÊNCIAS</b> .....	<b>28</b>

## 1. INTRODUÇÃO:

Não é de hoje que se observa a crescente conquista das mulheres pelos seus direitos no Brasil, embora tardiamente, no final do século XIX, as mulheres brasileiras adquirem o direito de ingressar no ensino superior, em 1932 elas conquistam o direito ao voto, em 1945, foi reconhecida a igualdade de direitos entre homens e mulheres, através da Carta das Nações Unidas, contudo só em 1951, foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho a igualdade de remuneração entre o trabalho masculino e feminino para a mesma função. A luta pelo direito das mulheres começou há muitos anos e segundo o Global Gender Gap report 2021 ainda não está perto de acabar.

“Outra geração de mulheres irá ter que esperar um pouco mais para a igualdade de gênero de acordo com o World Economic Forum’s Global Gender Gap Report 202. Com o impacto da pandemia do COVID-19 ainda sendo sentido, o gap global de gênero teve um aumento de gerações de 99.5 anos para 135.6 anos.” (tradução livre)

Devido a essas conquistas serem recentes, estudos apontam que a própria sociedade ainda tem dificuldade em aceitar que determinadas profissões sejam realizadas por mulheres. Na entrevista realizada pelo Quebrando Tabu (<https://fb.watch/deCo8qKhjI/>, 2017), diversas pessoas são abordadas na rua e uma situação hipotética é abordada, no relato diz-se que a pessoa mais competente do centro cirúrgico não pode atender o filho, sendo explicado que o pai do menino morreu pergunta-se quem seria essa pessoa. Os entrevistados não conseguem desvendar, que na verdade, a pessoa mais capacitada daquele lugar era uma mulher e no caso a mãe. Assim, percebe-se que características relacionadas a poder e sucesso são sempre relacionadas ao sexo masculino, principalmente por construção ideológica

Essa ideologia traz ainda hoje diversas consequências para as mulheres no mercado de trabalho. Rebecca Solnit em “Os homens explicam tudo para mim” relata sua narrativa em cima de uma história na qual um homem de grande poder conta de um livro que ela deveria ler, sem saber na verdade que ela era a autora e sem o mesmo sequer ter lido a obra. A partir dessa situação inspira-se para o termo Mansplaining que é definido pela Wikipédia (2022) como o fato de os homens explicarem para mulheres coisas que elas já sabem, mas de uma maneira como que estivesse explicando para alguém que não tivesse a capacidade de entender.

Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres no mercado financeiro, assim como descrever as barreiras que ainda encontra durante sua trajetória profissional 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) Entrevistas com mulheres que ocupam lugares de liderança dentro do mercado visando identificar as principais dificuldades.
- d) Análise das situações identificadas e como as empresas tem lidado com as principais problemáticas

Promover a diversidade de gênero oferecendo oportunidades igualitárias para homens e mulheres permite que as empresas abracem mais talentos, melhorem seus resultados e reputação, oportunizando um pensamento mais abrangente e mais inovador na hora de realizar a tomada de decisões.

## **2. O PROBLEMA**

### **2.1 Pressupostos da Problematização**

Muitas mudanças ocorreram ao longo dos anos, dando ênfase na participação feminina na atividade econômica. Mas dentre as conquistas femininas o avanço do nível de escolaridade foi uma das maiores. Despertou-se o interesse por conhecimento e a busca por trabalhos que significassem novas oportunidades e com melhores remunerações que o estudo proporciona.

Atualmente, as mulheres, conscientes do seu potencial e com mais acesso à educação vêm ocupando cada vez mais espaços e funções que antes não lhe eram permitidas no mercado de trabalho em diversas ocupações. No entanto, apesar de representarem 50% ou mais da força de trabalho no mundo inteiro, ainda é bem

pequeno o percentual de mulheres que ocupam cargos de liderança seja na iniciativa pública ou privada.

O mercado financeiro, um segmento dominado por homens atualmente vem aumentando substancialmente o contingente de mulheres que atuam na área, mas as desigualdades ainda são evidentes, principalmente no que tange ao acesso a cargos mais altos no escalão das empresas. As barreiras são muitas e mesmo com avanços nas políticas de diversidade e igualdade de gêneros pouquíssimas mulheres estão no topo das empresas.

Nesse sentido, o problema de pesquisa pode ser definido com a seguinte questão:

- Quais são as principais barreiras, na percepção das mulheres, para que as empresas oportunizem a igualdade de gêneros e as mulheres assumam cargos de liderança?

## **2.2 Objetivos**

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

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

## **2.3 Justificativa**

As mulheres conquistaram espaços e avançaram na busca da igualdade de oportunidades, cargos e salários. No entanto, é preocupante o pequeno número de mulheres que ocupam postos de relevância nas empresas. O machismo, a discriminação, preconceitos e fatores culturais criam estereótipos em relação às mulheres sem nenhum embasamento ou comprovação científica.

Neste sentido, o presente estudo justifica-se, pois procura enriquecer o debate sobre igualdade de gêneros. Apesar de muitos estudos abordarem a importância do trabalho feminino para a sociedade, poucos trabalhos acadêmicos abordam a

percepção feminina sobre reconhecimento e crescimento na carreira e quais os principais impedimentos para que elas alcancem cargos de liderança.

### **3. REVISÃO DA LITERATURA**

#### **3.1 Desigualdade de gênero**

Adriana Piscitelli (2009), resgatou o trabalho antropológico de Margaret Mead, na obra 'Sexo e temperamento em três sociedades primitivas', levantou concepções supostamente relacionadas ao feminino e masculino nas diversas sociedades. Assim, faz-se uma relação das características esperadas por mulheres que, muitas vezes, é relacionada a figura materna e ao sexo frágil e os homens a sua virilidade. Não é surpreendente que a construção dessa imagem está diretamente relacionada com a desigualdade de gênero produzida por ela.

Joan Scott (1989) em sua obra *Gênero; uma categoria útil de análise histórica*, cita que o antagonismo entre os sexos é um aspecto inevitável da aquisição da identidade sexual. Se o antagonismo está sempre latente, é possível que a história não possa oferecer nenhuma solução final, mas apenas a remodelagem e reorganização permanente da simbolização da diferença e da divisão sexual do trabalho.

Segundo o estudo do Fórum Econômico Mundial (2020), o Brasil ocupa o 93º lugar no ranking de desigualdade econômica entre os gêneros entre 153 países, os estudos foram feitos com base em estatísticas internacionais e em dados de empresas e aponta que as mulheres ganham 40% a menos que os homens no mesmo cargo, e que empresas lideradas por mulheres tem um percentual de 18,2% em relação ao total de empresas do mundo. (ALVES, 2021)

Assim, em outro estudo realizado por Zallis (2018) na revista *Forbes*, identifica-se que a maior parte dos países que fazem parte dos cinco primeiros lugares no Ranking de igualdade de gênero, implementaram leis que obrigavam todas as empresas a pagarem salários iguais a mulheres e homens. Além de, alguns deles ter a obrigatoriedade mínima da quantidade de mulheres no quadro de funcionário, por exemplo, a Islândia tornou-se o primeiro país do mundo a tornar a desigualdade salarial entre homens e mulheres ilegal, com uma lei que exige que empresas com 25 ou mais empregados provem que pagam homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho de maneira igualitária.

Segundo a ONU (2020), a brecha salarial de gênero no mundo é de 16%, o que significa que as trabalhadoras ganham ao redor de 84% do que ganham os homens. Essa diferença pode ser ainda maior no caso das mulheres negras, imigrantes e mulheres que são mães. O salário médio das mulheres é geralmente mais baixo que o dos homens em todos os países, em todos os níveis de educação e grupos etários, e em todos os setores.

Não apenas a diferença salarial, uma das problemáticas principalmente para as mulheres brasileiras é o afunilamento dos cargos mais elevados como é possível visualizar a partir dos dados do Instituto Ethos, conforme a Figura 1.

**Figura 1 – Ocupação hierárquica por gênero**

**DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR SEXO (%)**

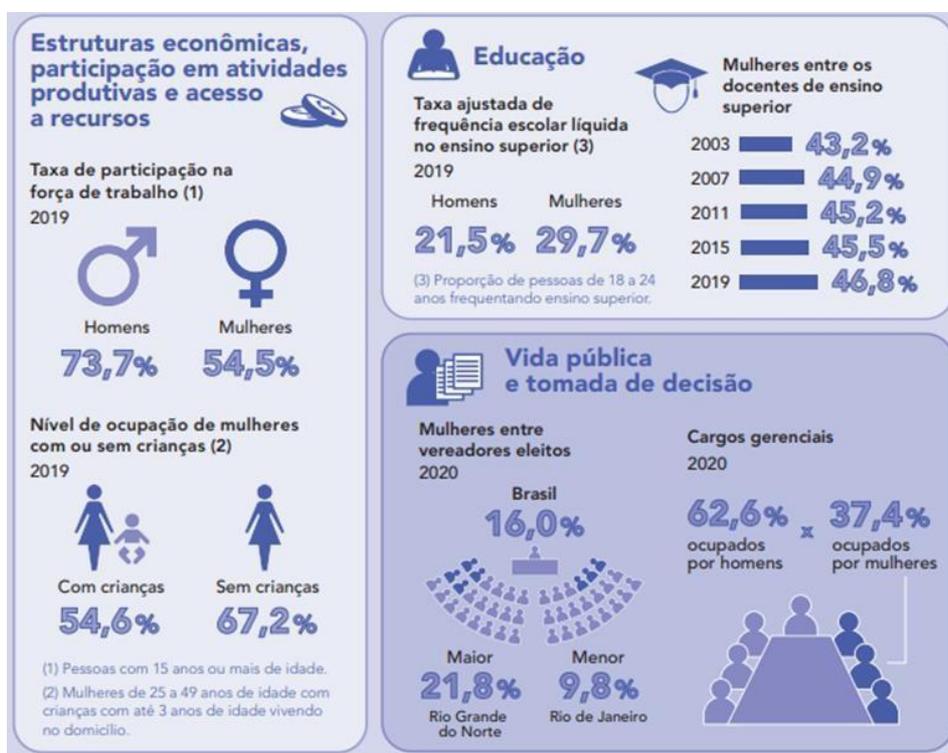
	HOMENS	MULHERES
Conselho de Administração	89,0	11,0
Quadro Executivo	86,4	13,6
Gerência	68,7	31,3
Supervisão	61,2	38,8
Quadro Funcional	64,5	35,5
Trainees	57,4	42,6
Estagiários	41,1	58,9
Aprendizes	44,1	55,9

Fonte: Publicação “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas” (Instituto Ethos, 2016, p. 17)

Apesar de toda revolução que a entrada da mulher proporcionou do mercado, ainda nos tempos atuais verificamos a dificuldade de ver a massa feminina em cargos de poder tanto pela desigualdade salarial quanto a falta de oportunidades de ascender profissionalmente.

Conforme dados do IBGE publicados em 2020, 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 conforme aponta a Figura 2.

**Figura 2 - Participação das mulheres na economia, educação e vida pública**



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

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). A Figura 2 mostra que a ocupação das mulheres no mercado de trabalho declina à medida que têm filhos. Em 2019 era de 54,6% de mulheres com crianças, em contrapartida as mulheres sem crianças tinham uma participação de 67,2%.

É importante dizer que mesmo com o desenvolvimento de carreira das mulheres, elas ainda são a principal responsável pela família e, portanto, se deparam também com a dificuldade de administrar as responsabilidades que suas funções exigem. O dilema feminino passou a ser a organização necessária para conseguir manter bem as duas funções. Apesar de atualmente as responsabilidades com a família também serem atribuídas aos homens, esse trabalho ainda não se compara com o da mulher. Dessa forma, as mulheres precisam provar todos os dias sua competência e seu valor para conseguirem manter-se em suas funções e cumprir com suas responsabilidades (RODRIGUES, S., & SILVA, G., 2015).

### 3.2 Desafios diários

A Revista “Isto é Dinheiro” (2022), fez uma manchete sobre a meritocracia e a igualdade de oportunidades caberem na mesma cultura organizacional, no artigo da revista é mostrado uma pesquisa da consultoria PageGroup e da Fundação Dom Cabral, realizada com 149 CEO’s de corporações brasileiras de Finanças, Saúde e Tecnologia, no 2º trimestre de 2021, a qual aponta que 90% desse público são homens e brancos.

A pesquisa evidencia o baixo índice de mulheres, negros, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência nas empresas, sobretudo em posições de liderança e mostra a necessidade de políticas e práticas públicas e empresariais que promovam a diversidade e igualdade de oportunidades. Entende-se a partir dessa pesquisa que as organizações devem ser também protagonistas da mudança frente aos privilégios e preconceitos. (PEIXOTO, 2022)

Em outra pesquisa, esta realizada pela revista Exame e publicada em 2019 selecionou algumas mulheres que tinham cargos importantes no mercado financeiro para ouvir seus depoimentos com relação ao preconceito e desigualdade devido a divisão sexual do trabalho no dia a dia. Um dos depoimentos e falas apontam esses preconceitos que mesmo em cargos altos, eram submetidas a ouvir.

*“Gestor tem de ser agressivo. Não conheço muitas mulheres com essas características. Tem de abrir um pouco mão da vida pessoal, da convivência com os filhos. Nas assets que trabalhei os caras não viam filho, não levavam no médico. Não é igual.”.*

*“Trabalhei com 20 homens. Eu era a única mulher, tirando as recepcionistas. Aí ouvi que bônus para mim tinha de ser reduzido porque eu era café com leite: trabalha das 9h às 19h. Não falavam na minha cara, mas na reunião dos sócios um deles falou isso e outro me contou, tentou me defender. Achavam que trabalhar 10h por dia era pouco com dois filhos.” - Juliana Schuery foi responsável pelo relacionamento com investidores da Pollux Capital e trabalhou por 10 anos na IP Capital Partners.*

Pode-se dizer, portanto, que fatores históricos impactam diretamente na atuação das mulheres no mercado de trabalho. As mulheres já saem em desvantagem em relação aos homens devido ao preconceito, ou seja, pela visão cultural de que o papel da mulher na sociedade é o de cuidar da casa e da família.

### **3.3 Assédio moral e sexual**

Paralelo ao preconceito cultural quanto ao papel da mulher que impede a ascensão profissional, as mulheres são alvo de um sofrimento invisível que é o assédio sexual no local de trabalho.

O assédio sexual pode se dar de várias formas, e dessa maneira pode ser dividido em duas espécies, com características diferenciais bem marcantes, que são o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação. O assédio sexual por chantagem é aquele que o autor detém o poder em alterar o percurso do contrato de trabalho do assediado, podendo atravancar transferências, promoções e quaisquer outros benefícios que esteja desejando a vítima. Com as investidas sexuais, faz com que o assediado não consiga estas promoções, caso não ceda à instigação. No assédio sexual por intimidação, o autor cria um ambiente de trabalho indesejado e viciado, fazendo comentários sobre a vida particular da vítima, tornando o ambiente de trabalho áspero e prejudicial ao convívio. (TOVANI, 2019)

Os efeitos psicológicos do assédio levam a vários tipos de sofrimento: ansiedade, insegurança, irritabilidade, pânico, depressão, falta de motivação, angústia, além de sintomas somáticos. Há também um comprometimento das relações de trabalho - o ambiente se torna inibidor e ameaçador - o que culmina na queda da produtividade.

Um estudo publicado pelo FMI em 2018 examinou o que determina o acesso a serviços financeiros no caso específico das mulheres. Descobriram que as mulheres que vivem em países com maior proteção contra o assédio, inclusive no trabalho, têm mais facilidade de abrir uma conta bancária, obter empréstimos e poupar e utilizar serviços financeiros como pagamentos móveis. Para uma mulher comum que vive em um país em desenvolvimento ou de mercado emergente, o acesso financeiro é quase 16% maior — ou seja, os coeficientes de inclusão financeira são mais elevados — quando existe proteção jurídica contra o assédio. (FMI, 2018)

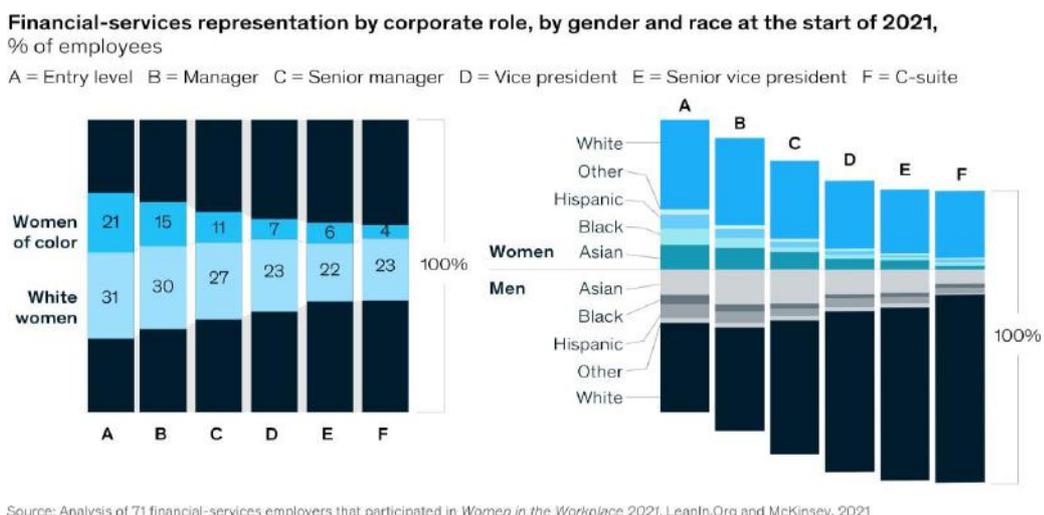
### **3.4 Identidade de gênero, sexualidade e raça**

As mulheres entraram no mercado de trabalho com mais força e visibilidade e passaram a trabalhar dividir as responsabilidades das despesas com alimentação, saúde e educação dos filhos. Os homens aos poucos foram deixando de lado o papel

de “provedor do lar” e em contrapartida notou-se um aumento do número de mulheres como “chefes de família” (AMORIM e BATISTA,2012) e (SILVA *et.al*,2016).

No entanto, os desafios diários para as mulheres no mercado de trabalho são enormes e para aquelas que não se encaixam no padrão esperado pela sociedade a trajetória torna-se cada vez pior. Na Figura 3, podemos observar a comparação por níveis de cargos de mulheres brancas em comparação a de outras raças e depois essa comparação com os homens também por raça no Norte dos Estados Unidos.

**Figura 3 - Serviços financeiros representados por cargos, gêneros e raça no início de 2021**



Fonte: Closing the Gender and Race gaps in North America financial services(Mckinsey&Company, 2021)

Não apenas a raça, mas também a identidade de gênero e a sexualidade são outros fatores que excluem muitas dos cargos de liderança e também dos de base.

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)

Um outro aspecto que também é alvo de sofrimento para as mulheres é a remodelação de papéis e de identidade de gênero. Muitas vezes involuntariamente,

as mulheres adquiriram características masculinas para poder integrar e sentir-se parte de uma equipe, uma sala de reunião ou em uma negociação na qual era composta majoritariamente por homens.

O exemplo deste “novo papel” que as mulheres têm que desempenhar no ambiente de trabalho pode ser visto em Purl, o curta metragem da Pixar, nele a bolinha de lã rosa e bastante feminina chega em um escritório dominado por homens engravatados que passam o dia reforçando os estereótipos do que é ser homem. Agressivos, fazem com que ela se sinta como se não houvesse lugar ali, um ambiente onde o machismo impera e impõe padrões nocivos de comportamento. A personagem então, decide se adaptar ao meio, tricotando uma espécie de terno e gravata e transformando suas falas como a deles e assim passando a ter credibilidade. Ao final, a chegada de um novo novelo ao escritório que é rejeitado pelos colegas faz com que Purl perceba que ela teve que se remodelar construindo uma nova identidade e deixando sua verdadeira personalidade, e ao identificar isso ela passa a promover a diversidade dentro do escritório, mas só consegue esse feito por já ter conquistado seu lugar anteriormente.

Embora estejamos vivendo um cenário da ascensão feminina na sociedade como um todo, ainda notamos que as mulheres continuam sendo discriminadas e precisam convencer os outros- e muitas vezes a si mesmas – que são capazes de decidir e assumir cargos de liderança. Nesse sentido, entende-se que as barreiras impostas por diferenças de raça, gênero e classe social são superáveis, mas requer mudanças na base cultural das organizações.

A Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima) divulgou o relatório de Diversidade e Inclusão nos Mercados Financeiro e de Capitais em 2022, em parceria com a consultoria Goldenberg Diversidade, cujo objetivo é entender a percepção do mercado de capitais a questões como diversidade e inclusão e também verificar o nível de maturidade dos associados da entidade e suas políticas. ([www.anbima.com.br](http://www.anbima.com.br), 2022)

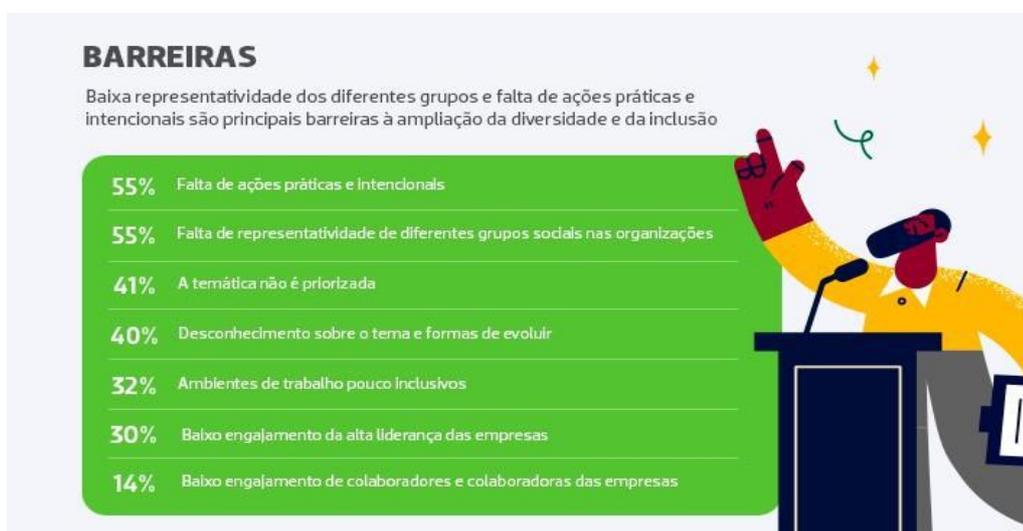
A pesquisa foi realizada de forma on line nos meses de junho e agosto de 2021, onde 94 instituições associadas participaram da pesquisa. A pesquisa contemplou diversos grupos sociais, como mulheres profissionais LGBTQIA+, negros, indígenas, pessoas com deficiência e de diferentes idades.

Os resultados da pesquisa apontam que dentre as instituições pesquisadas:

16% contam com ações estruturadas e regulares;  
35% firmaram compromisso e/ou tem apoio da liderança para ações de diversidade e inclusão;  
18% fazem ações pontuais, porém sem políticas claras, meta e objetivos e  
26% não fazem nenhum tipo de ação, mas estão interessados em promover a diversidade e inclusão.

As principais barreiras, segundo a pesquisa podem ser observadas na Figura 4:

**Figura 4 – Barreiras a Diversidade e Inclusão nas entidades do Mercado Financeiro e de Capitais**



Fonte: [https://www.anbima.com.br/pt\\_br/especial/diversidade-nos-mercados-financeiro-e-de-capitais.htm](https://www.anbima.com.br/pt_br/especial/diversidade-nos-mercados-financeiro-e-de-capitais.htm)

A falta de representatividade de diferentes grupos sociais nas organizações, assim como de ações práticas e intencionais, são os maiores desafios enfrentados pelo mercado financeiro e de capitais para promover a diversidade e a inclusão.

Embora no Brasil as ações de diversidade e inclusão precisam avançar, em alguns países, o mercado financeiro já dá alguns passos significativos em relação à diversidade e à inclusão. Em agosto de 2021, a Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos (CVM), aprovou uma proposta da Nasdaq para que as empresas listadas tenham diversidade nos conselhos de administração, com pelo menos dois membros de grupos minorizados.

### 3.5 Diversidade de gênero

Pode se observar o crescente debate sobre inclusão em diversas camadas da sociedade e faz-se notório o impacto positivo da diversidade no ambiente de trabalho.

Quanto ao mercado financeiro, pesquisa divulgada na revista Veja em oito de março de 2021, aponta que a maioria dos investidores na B3 ainda é homem (74%). Enquanto elas eram apenas 179.392 em 2018, elas cresceram para 809.533, em

2020. Nas empresas, esta diferença é ainda mais latente. Dentre as empresas analisadas, apenas uma possui mais mulheres no conselho de administração (Enjoei, commerce de produtos usados), de acordo com um estudo realizado pela Teva Indices em parceria com a Easynvest. Na sequência, vem o banco BMG, com mulheres ocupando 50% dos assentos no conselho. Em todas os outros conselhos, a mulher está presente com 40% dos assentos ou menos. (<https://veja.abril.com.br>)

A seguir estão os dados de algumas pesquisas sobre o impacto da diversidade de gênero e inclusão no dia a dia das empresas:

- 93% é a probabilidade de empresas com diversidade de gênero superarem a performance financeira dos seus concorrentes. (Mckinsey, 2020)

- 83% dos millenials são mais engajados quando acreditam que a empresa em que trabalham tem cultura inclusiva. (Delloite, 2015)

- 19% a mais de receita é gerada por equipes de gestão diversificadas devido a capacidade de inovação. (BCG,2018)

- 24 meses após a contratação, mulheres CFO geram aumento de 6% no lucro e 8% no preço das ações. (S&P Global Market Intelligence, 2019)

Um estudo realizado pela ONU Mulheres (2022) revela que o tratamento desigual para as mulheres, assim como questões de raça e assédio com empregados LGBTQIA+, foram motivos indicados para a saída de funcionárias das empresas. Além do custo do *turnover* e recontração de funcionários, as empresas também sofrem riscos de reputação. Podemos observar que esse é um assunto ativo dentro do mercado de trabalho e que grandes empresas têm tomado iniciativas para o combate da desigualdade dentro das organizações.

Observa-se, no mercado financeiro que as mulheres estão aumentando sua presença no comando de grandes empresas, ajudando a melhorar sua tomada de decisão e seus resultados.

O Itaú por exemplo não divulga suas métricas, mas publica no seu site que um dos seus objetivos é ter 35% a 40% de mulheres na liderança até 2025.

A Ambev criou o grupo WEISS que discute e promove ações relacionadas a luta de gênero, seu objetivo é organizar rodas de debates, treinamentos, conteúdos informativos e de sensibilização, eventos e problematização enquanto a empresa contrata e desenvolve mulheres para assumir posições cada vez mais altas.

Christine Lagarde no FMI e Luiza Trajano no Magazine Luiza, são exemplos de lideranças femininas da atualidade. Essas mulheres, mostram que a visão feminina traz mais diversidade, sensibilidade e rigor analítico para organizações públicas e privadas de todo o mundo.

#### **4. METODOLOGIA**

Para o presente estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa. Uma pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma determinada população ou fenômeno (Gil, 2002; Vergara, 2011).

Nesse sentido, o estudo se propõe a analisar as percepções de um determinado grupo de mulheres que atuam na área de finanças e a partir de suas opiniões, descrever características do fenômeno pesquisado.

Quanto aos meios utilizados, tratou-se de uma pesquisa de campo e para coletar os dados foram realizadas entrevistas não estruturadas a fim de deixar as entrevistadas à vontade para contarem suas experiências profissionais e pessoais, sem impor-lhes opções de resposta com o intuito de uma melhor descrição das opiniões de cada uma.

Com relação às categorias analíticas, com base nos objetivos de pesquisa, foram definidas 12 questões que abrangem as seguintes categorias:

- perfil das entrevistadas
- as principais dificuldades encontradas pelas mulheres no caminho até a chegada ao cargo de liderança e como elas se fortaleceram para enfrentar esse mercado majoritariamente masculino, dentre essas dificuldades destacamos os seguintes pontos:

Barreiras e oportunidades de trabalho; Remodelação de características pessoais e femininas; O preconceito no dia a dia; Assédio sexual

- Além de focar em entender a eficiência das medidas adotadas pelas empresas para diminuir a desigualdade de gênero e dar mais credibilidade ao sexo feminino.

A pesquisa de campo teve como público alvo mulheres que atuam em posição de liderança no mercado financeiro de grandes empresas ou startups famosas nas redes sociais. Nesse sentido, vale destacar que a amostra é não probabilística e a adoção do critério da acessibilidade, onde “longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona os elementos pela facilidade de acesso a eles” (VERGARA, 2011 p.46-47), sendo esta a razão pela qual essa pesquisa contempla 15 mulheres.

## **5. ANÁLISE DOS DADOS**

Nesse estudo, a análise de dados será realizada pelo método descritivo e por isso começaremos descrevendo o perfil das entrevistadas.

### **5.1 Perfil das entrevistadas**

A amostra é constituída por 15 mulheres, com idade entre 24 e 45 anos que atuam em cargos de liderança no setor financeiro desde áreas como controladoria, tributária, planejamento financeiro até aquelas que atuam na bolsa de valores. Suas áreas de formações estão entre Administração, Ciências Contábeis e Economia.

### **5.2 Barreiras e oportunidades de trabalho**

Relações de gênero produzem e reproduzem desigualdades. No mercado de trabalho, mulheres enfrentam barreiras estruturais simbólicas e representações sobre masculino e o feminino importam tanto que se tornam características centrais, seja para estruturar, hierarquizar ou na retribuição pelo trabalho.

Nos relatos dados pelas entrevistadas pode-se perceber que grande parte delas presenciaram desigualdades de oportunidades em suas trajetórias assim como pode ser observado em suas falas:

*“A minha principal barreira foi conquistar um local de destaque sendo mulher, minha carreira sempre foi minha prioridade, eu fiquei anos batalhando pelo meu*

*espaço no mercado financeiro. É uma área que abre principalmente espaços para os homens e eu sempre entendi que precisava ser certa e planejar meus movimentos com muita inteligência”* 2022, ALVES Priscila, Assessora de investimentos, Sócia BRA.

*“Hoje eu percebo que as oportunidades foram dadas de forma diferentes e que eu tive que batalhar muito mais para chegar onde estou quando olho para o lado e vejo homens que entraram na mesma turma de Trainee que eu e que as portas se abriram com muito mais facilidade.”* 2022, GURSKI Fernanda, Supervisora de controladoria de uma das maiores empresas de Óleo e Gás do mundo.

*“Já tive que ouvir que eu não passava credibilidade no meu conteúdo porque eu não era o padrão, porque era preta, pobre e favelada e assim eu não ia alcançar nada porque não haviam oportunidades para mim”* 2002, FINANÇAS Nathalia, Sócia fundadora Nath Finanças.

### **5.3 Remodelação de características pessoais e femininas**

Na análise das falas das entrevistadas evidenciou-se que no percurso de suas carreiras grande parte das mulheres tiveram que se remodelar para terem voz e terem seus discursos credibilizados por todos a sua volta.

As entrevistadas relataram ter vivido situações em que tiveram que adquirir características masculinas para poder integrar e sentir-se parte de uma equipe, em uma sala de reunião ou em uma negociação na qual era composta majoritariamente por homens

*“Eu sinto que cheguei onde estou por ter criado uma casca grossa em volta de mim, sempre fui muito assertiva e muitas vezes agressiva tomando o risco todo para mim. Sinto que estou mudando esse meu jeito desde o ano passado quando passei a identificar essas características e um funcionário meu se sentiu confortável em compartilhar uma situação pessoal ocorrida e me agradeceu pela empatia. Tenho gostado mais desse novo jeito de me posicionar”* 2022, PIRES Daniela, CFO Technos.

Corroborando a fala da entrevistada, vimos que a remodelação de características pessoais femininas não se restringe as mulheres brasileiras: no projeto Young Women Summit realizado pelo FIN4SHE em parceria com a 100 Woman for Finance em 2022, Alessandra Manicardi, Director of B2B Sales and Partnerships citou que em sua carreira teve que se readaptar para se encaixar nesse

universo masculino, ela comentou que observava como os homens se comportavam e tentava reproduzir esse comportamento diariamente.

#### **5.4 O preconceito no dia a dia e assédio sexual**

Os relatos nesse tópico foram descrições de exemplos de experiências vivenciadas. Assim, identificou-se que a maior parte das entrevistadas estiveram em situações nas quais possuíam total conhecimento do que estavam falando, mas não foram ouvidas ou quando entravam em alguma reunião e percebiam a presença feminina o assunto era visto como desinteressante.

Algumas delas citaram frases que ouviram uma vez que promovidas, como: *“Só recebeu essa promoção porque dormiu com o chefe”* ou *“Veio com essa roupa para chamar atenção”* ou *“Nossa você é líder e esta vestida dessa maneira”*.

No filme Não olhe para cima (2022) , baseado em fatos reais evidencia-se e a desqualificação da personagem da Jennifer Lawrence quando se dá o crédito da descoberta de um asteroide em rota de colisão com a terra para seu professor representado por Leonardo DiCaprio. Jennifer possuía conhecimento o suficiente para salvar o planeta, mas sua estética não compactuava com o padrão de beleza imposto pela sociedade.

Fazendo uma relação com os depoimentos pode ser identificado que em diversos ambientes apenas o fato de ser mulher mesmo em cargos de chefia ou detentora de conhecimento a ser divulgado sua aparência é colocada em primeiro plano, e sua competência é deixada de lado.

Quanto ao assédio sexual as entrevistadas preferiram não se identificar e serão reconhecidas como entrevistada 1 e 2. Os relatos a seguir evidenciam os abusos vivenciado por dezenas de mulheres todos os dias e podemos perceber em suas falas o medo vivido.

*“Trabalhei por alguns anos como analista em uma empresa grande de saúde na parte de contabilidade e uns dos meus gestores vivia me elogiando e falando algumas gracinhas, toda vez que ele vinha até mim solicitar algo fazia questão de me encostar. Um dia entramos em uma sala de reunião e ele perguntou de “brincadeira” se eu não o beijaria. Na hora eu fiquei sem resposta e também não entendia o que tinha acontecido. Quando me dei conta, pedi demissão e tive que fazer muitos anos de terapia para voltar ao mercado de trabalho.”* - Entrevistada 1.

*“Uma vez fui alocada em um cliente, no qual era um escritório que só haviam homens e eu era a única mulher. Percebi que todos eram muito gentis comigo e sempre me chamavam para todos os happy hours, estranhei toda aquela simpatia já que estavam sempre falando mal de outras mulheres. Um dia, um dos rapazes começou a me mandar fotos aleatórias e comecei a ter um olhar mais crítico e um pulso mais forte sobre o que estava acontecendo ali, foi quando descobri que haviam feito um bolão de quem conseguiria me levar para cama primeiro.” - Entrevistada 2.*

### **5.5 Mudança de comportamento das empresas**

Pode ser observado o crescente debate sobre a necessidade das diversidades e igualdade de gênero no meio corporativo. Grande parte das empresas adotaram políticas de inclusão e estabeleceram metas para a redução das dificuldades encontradas pelas minorias no dia a dia. E por isso, perguntamos as entrevistadas se foi possível observar essas mudanças de comportamento no decorrer dos anos, e grande parte delas disseram que sim e que tem diferença de como era em um passado recente e como tem sido nesse momento, mas que mesmo assim ainda é necessário um trabalho árduo para conquistar um espaço igualitário nesse meio.

*“A Nissan que entrei em 2018 e a de 2022 são completamente diferentes. É diferente para melhor! Nos últimos anos tive a oportunidade de participar do Nissan Mulheres e tivemos a honra de debater sobre a importância das mulheres num setor tradicionalmente masculino e como as políticas internas de inclusão tem mudado a empresa.” 2022, MACEDO Nathália, Analista Sênior, Nissan.*

*“São quase 15 anos de empresa e afirmo que hoje as coisas estão muito mais fáceis do que quando comecei, as oportunidades eram poucas. É muito legal poder ver que nós mulheres conquistamos mais voz e espaço nas salas de reuniões assim como nos cargos de liderança dentro da companhia, mas ainda vejo um grande caminho a ser percorrido para dizer que realmente existe igualdade de gênero dentro da empresa.” 2022, GURSKI Fernanda, Supervisora de controladoria de uma das maiores empresas de Óleo e Gás do mundo.*

*“Sempre presenciei as dificuldades das mulheres no mercado financeiro, principalmente durante os 10 anos que trabalhei em escritórios na Wall Street em NY que é o berço mundial desse mercado. Quando voltei para o Brasil e fundamos a Warren e decidi que faria diferente e que as medidas deveriam vir do RH da empresa*

*e também com ações que mesmo pequenas são tangíveis e que fazem a diferença no macro e assim tem sido, o ambiente de trabalho é bastante favorável e aberto a todas que desejam e buscam diversidade.” 2022, GUSMÃO Kelly, Co-Founder e CPO na Warren*

*“Eu estou aqui desde o início e acompanhei a trajetória do crescimento da empresa e vi que a medida que ela se desenvolvia o debate sobre mulheres também foi crescendo e a empresa acompanhou o fluxo. Hoje a quantidade de mulheres no nosso time aumentou exponencialmente e fazemos de tudo para continuar assim. Percebo que é necessário o engajamento e debate contínuo para que a gente não perca nosso lugar.” ALVES Priscila, Assessora de investimentos, Sócia BRA.*

## **6. CONCLUSÃO**

Esta pesquisa teve como objetivos identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres no mercado financeiro, assim como descrever as barreiras que ainda encontra durante sua trajetória profissional para ocupar os cargos de níveis hierárquicos mais altos.

O perfil profissional atual das pessoas que atuam no mercado financeiro está marcado por diversas mudanças tecnológicas e sociais recentes que exigem iniciativa, flexibilidade, agilidade, multifuncionalidade, dentre outras características. Portanto, torna-se necessário para os trabalhadores da área de finanças a capacidade de análise crítica, bem como a adaptação de novas formas de trabalho, processos e gestão.

Nesse sentido, é fundamental as organizações investirem na administração da diversidade, pois um quadro de funcionários diversificado oportuniza gerar soluções e alternativas inovadoras e assim, proporcionar um maior desenvolvimento econômico. Dentre as diversas categorias de diversidade o presente estudo teve como alvo de pesquisa a diversidade de gêneros.

Entende-se que a igualdade de gênero, portanto, torna-se necessária para a evolução econômica e social no mercado de trabalho. De acordo com uma reportagem divulgada na revista Exame CEO em 2013, a desigualdade de gênero chega a provocar redução de até 27% no valor do PIB per capita.

A partir do depoimento das entrevistadas podemos observar que mesmo hoje, com todas as políticas implementadas pelas organizações para a igualdade de

gênero, as mulheres ainda presenciam situações nas quais não se sentem confortáveis ou não são bem vindas. 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.

As entrevistadas afirmam que vieses inconscientes, marcados pela cultura e preconceitos tem impacto na percepção da capacidade de desempenho delas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, influenciam na baixa participação de mulheres em cargos de lideranças em organizações que atuam em áreas de finanças.

O assédio, infelizmente ainda é um problema, portanto é imprescindível que as organizações disponibilizem canais de denúncia em que as mulheres possam relatar caso sofram algum preconceito de gênero ou assédio.

Verificamos também, que mesmo ao alçar grandes posições de tomada de decisão, a mulher ainda é desvalorizada no quesito remunerativo uma vez que, em sua maioria, recebe menos que homens na mesma posição.

Mas, podemos observar que as empresas da área de finanças já têm iniciado o movimento para as mudanças necessárias. No entanto, algumas são resistentes e não entendem que igualdade de gênero é uma questão estratégica para a criatividade, inovação e sustentabilidade organizacional.

Considerando que diversos estudos mostram que o desempenho das organizações é melhor quando há igualdade de gênero, devido a diversidade de pensamentos conclui-se que mesmo com o frequente debate ainda se tem um caminho longo e árduo para igualdade de gênero dentro do mercado financeiro.

A liderança requer capacidade de tomar decisões assertivas, engajar os colaboradores e criar empatia. Por fazer parte de um grupo que é alvo de preconceitos e discriminações no mercado de trabalho, as mulheres entrevistadas conseguiram alcançar cargos de liderança, vencer obstáculos e provar a sua capacidade profissional sendo exemplo para que outras mulheres se sintam empoderadas para quebrar paradigmas e chegar ao topo das organizações.

Como limitação da pesquisa, destaca-se o número de respondentes: apenas 15 mulheres participaram das entrevistas. Apesar disso, o resultado tende a se assemelhar com outros estudos já realizados sobre o tema, principalmente no que tange ao perfil das profissionais e as barreiras encontradas ao longo da carreira no mercado financeiro.

Então, sugere-se a realização de um novo estudo quantitativo complementado por uma pesquisa qualitativa com a finalidade de aprofundar e compreender melhor o perfil das mulheres que exercem cargos e liderança dando ênfase a motivação e barreiras para alcançar cargos mais altos. Além disso, recomenda-se pesquisar mulheres líderes em setores diferentes e comparar os perfis e os comportamentos, identificando o que é comum e o que é uma característica peculiar do setor analisado.

## 7. REFERÊNCIAS:

AMORIM, Rosane; BATISTA, Luiz. **Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento**. Trabalho científico. Curso de Administração do Centro de Ensino Superior de Primavera (CESPRI). 2012

ALMEIDA, Marília. Preconceitos no mercado financeiro, mulheres contam suas trajetórias. **Exame Invest**. Disponível em: <<https://exame.com/invest/minhas-financas/preconceitos-no-mercado-financeiro-mulheres-contam-suas-trajetorias/>> Último acesso em: junho, 2022.

ANBIMA (2022) Disponível em: < [Diversidade nos Mercados Financeiro e de Capitais – ANBIMA](#) >. Último acesso em: junho 2022.

CROTTI, Robert; PAL Kusum; RATCHEVA, Vasselina; ZAHIDI Saadia. **World Economic Forum. 2021**. Disponível em:<<https://internationalwomensday.s3.us-west-2.amazonaws.com/resources/WEF-Global-Gender-Gap-Report-2021.pdf>>. Último acesso em: junho, 2022.

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. **Revista de Ciências Sociais, Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 34, p. 145-162, abr. 2011<sup>a</sup>.

DIAS, Jossiani; BERNARDINELI, Muriana. **O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho**: Do preconceito a ausência de oportunidade; Revista de Gênero, Sexualidade e Direito; Comitê Científico. Curitiba. v.2. n.2. p. 243-254. 2016.

FMI. International Monetary Fund. Martin Čihák e Ratna Sahay. **Mulheres nas finanças: Um argumento econômico para a igualdade de gênero.** 2018. Disponível em:< <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2018/09/19/blog-women-in-finance> >. Último acesso em: julho, 2022.

GAUDARDE, Gustavo; EPBR, 2021. Disponível em: <<https://epbr.com.br/correcao-de-desigualdades-de-genero-desacelera-no-1o-ano-de-pandemia/>>. Último acesso em: junho, 2022.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. – /Estatísticas de Gênero – **Indicadores sociais da mulher no Brasil.** Disponível em:< Informativo\_Estatisticas\_de\_Gênero\_[3].indd (ibge.gov.br) >. Último acesso em: junho, 2022.

MANSPLAINING. In WIKIPEDIA: a enciclopédia livre. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Mansplaining> >. Último acesso em: julho, 2022.

NÃO olhe para cima. Direção de Adam McKay. Produção: Adam McKay, Kevin Messick, Scott Stuber, Betsy Koch, Todd Schulman. Estados Unidos: Produtora Hyperobject Industries, 2021. (138 min), Cor.

ONU Brasil. Organização das Nações Unidas. **Como as Nações Unidas apoiam os Objetivos de Desenvolvimento sustentável no Brasil.** 2022. Disponível em:< <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> >. Último acesso em: julho, 2022.

ONU Mulheres. Organização das Nações Unidas. **Ganha-Ganha: Igualdade de gênero significa bons negócios.** 2022. Disponível em:<<http://www.onumulheres.org.br/ganha-ganha/#> >. Último acesso em: julho, 2022.

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](https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf)>. Último acesso em: maio, 2021.

PEIXOTO, Heverton. Meritocracia e igualdade de oportunidades cabem na mesma cultura organizacional. **Revista Isto é dinheiro**. 2022. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/meritocracia-e-igualdade-de-oportunidades-cabem-na-mesma-cultura-organizacional/>>. Último acesso em: junho, 2022.

PISCATELLI, Adriana; **Gênero: A história de um conceito**. São Paulo: Editora Berlendis & Vertecchia, 2009.

PURCHIO, Luisa. Mulheres no mercado financeiro: os desafios para crescer na carreira. **Revista Veja**. 2021. Disponível em : <<https://veja.abril.com.br/economia/mulheres-no-mercado-financeiro-os-desafios-para-crescer/>>. Último acesso: junho, 2022.

PURL. Direção de Kristen Lester. Produção: Gillian Libbert-Duncan. Estados Unidos: Produtoras Walt Disney Pictures e Pixar Animation Studios, 2018. (8min.), Cor.

Quebrando Tabu; “**Não posso operar esse menino, ele e meu filho.**” **Quem disse isso?**. Facebook, 2017. Disponível em: <<https://fb.watch/deCo8qKhjI/>>. Último acesso em: Junho, 2022

RODRIGUES, S; SILVA, G. **A Liderança Feminina No Mercado De Trabalho**. Revista Digital de Administração. v. 1 n.4. 2015

SCOTT, Joan; **Gender: a useful category of historical analyses. Gender and the politics of history**. New York, Columbia University Press. 1989.

SOLNIT, Rebecca. **Os Homens explicam tudo para mim**. São Paulo: Editora Cultrix, 2017

TOVANI, Carolina; **Assedio Sexual no Ambiente de Trabalho**. Dissertação (Trabalho de conclusão do curso) – Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, São Paulo, 2019

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisas em administração**. 13. Ed. São Paulo: Atlas, p46-47. 2011.

WEF. Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum, 03/2021 Disponível em:<[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)>. Último acesso em: junho, 2022.

ZALIS, Shelly; Lições de países que estão perto da igualdade de gênero. **Revista Forbes**. 2018. Disponível em: <<https://forbes.com.br/principal/2018/11/licoes-dos-paises-que-estao-perto-da-igualdade-de-genero/>>. Último acesso em: junho, 2022.