

ÁREA TEMÁTICA:
ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (ESORG)

**DIVERSIDADE E IGUALDADE: UM ESTUDO COM MULHERES QUE ATUAM NA
ÁREA DE FINANÇAS**

Resumo: O objetivo deste trabalho é identificar desafios e barreiras ainda encontradas pelas mulheres em sua atuação nas empresas, especificamente no setor financeiro, em função da questão de Gênero. A revisão de literatura explora a temática da desigualdade de gênero ao longo do tempo, as principais barreiras enfrentadas pela mulher no seu desenvolvimento profissional e o perfil necessário para atuar na área de finanças. Trata-se de uma pesquisa descritiva. O instrumento de coleta de dados foi um questionário com 19 perguntas fechadas e abertas aplicado no período de novembro/dezembro de 2019. A amostra não probabilística por acessibilidade abrangeu 118 mulheres da área financeira graduandas ou graduadas. Os resultados indicam como principais barreiras para a ascensão das mulheres nesse setor o acúmulo de responsabilidade fora do trabalho, seguido da jornada inflexível de trabalho. O estudo também revelou que boa parte das organizações não privilegiam em sua cultura o fato de igualdade de gênero ser uma questão estratégica nem possuem canais de denúncia em que as mulheres possam relatar caso sofram algum preconceito.

Palavra-chave: Mulheres. Trabalho. Área financeira. Igualdade de gênero. Diversidade.

Abstract:

The purpose of this article is to analyze and identify possible obstacle still found by women in their work in companies, specifically in the financial sector. As well as analyzing the evolution of women in the labor market and what are the impacts on companies. This is a descriptive research in which 118 university women that work at the financial market answered some questions formulated to comply with the objective of this work. The theoretical framework explores the gender inequality over time, the mains obstacle for women in the labor market and the profile needed to work in finance areas. The methodology used was intended to collect data from university women working in the financial sector. The results of the research indicate that the main barriers to the rise of women in this sector are the accumulation of responsibility outside of work, followed by the inflexible workday. Despite the difficulties still faced by them in the labor market, the number of women workers has grown in recent years and some research shows that women positively influence the performance of financial sector organizations and promote greater growth in terms of productivity, through more creative and innovative decision-making.

Keywords: Women. Job. Financial Area. Gender Equality. Diversity.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, as mulheres vêm conquistando cada vez mais espaço no mercado de trabalho em diversas áreas e funções. Nos últimos quatro anos, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018, mais de quatro milhões de mulheres ingressaram no mercado de trabalho brasileiro. (IBGE, 2018)

No contexto de evolução social e econômica que o mundo passou até então, exigiu-se mais qualidade aos profissionais, constante busca de conhecimento e atualização para acompanhar essas mudanças. Neste cenário de grandes transformações muito tem se falado do papel da mulher na sociedade e sua importância. Pode-se dizer que atualmente as mulheres ocupam um espaço significativo em diferentes posições sociais. São mães, esposas, profissionais, cidadãs e está em suas mãos a liberdade de escolha sobre quais desses papéis desejam desempenhar.

Entretanto, apesar das grandes conquistas femininas, ainda há muitas barreiras a serem enfrentadas para que haja igualdade de gênero nas organizações. Observa-se que novos papéis e espaços sociais vêm sendo ocupados por mulheres ao longo de décadas com luta e resistência, mas não necessariamente com equidade. Quando se trata de mulheres atuantes no mercado de trabalho, parece não ser suficiente a capacitação e alto grau de escolaridade, pois os números continuam inferiores quando se compara com homens inseridos na mesma categoria (MOTA; SOUZA, 2013).

Diante dessa circunstância, o presente trabalho procura por meio de uma pesquisa de campo com mulheres que atuam na área financeira descrever quais são os desafios e barreiras que elas vivenciam no trabalho, buscando revelar aspectos que contribuem para que o panorama atual ainda seja de desigualdade de oportunidades, apesar de todas as qualificações adquiridas pela mulheres.

Ao evidenciar a importância da realização de estudos que busquem entender e analisar as barreiras e impactos da atuação feminina no mercado de trabalho o estudo justifica-se, pois pesquisas com esta temática são importantes para que a sociedade e as organizações tenham uma visão mais abrangente quanto à capacidade da mulher em realizar suas funções. Portanto, contribui para a busca da equidade profissional entre homens e mulheres. (RODRIGUES; SILVA, 2015)

A metodologia da pesquisa baseou-se em estudo descritivo, e o artigo está estruturado em cinco seções: após a presente introdução, apresenta a revisão da literatura; em seguida a metodologia de pesquisa; os resultados e análise dos mesmos e finalmente a conclusão e considerações e sugestões para futuras pesquisas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A temática da desigualdade: um breve histórico

Estudiosos defendem que a desvalorização da mulher no mercado de trabalho pode ser atribuída a questões culturais, construídas sobre desigualdades sociais, econômicas e políticas ao longo do tempo (PEREIRA; LIMA, 2017).

No imaginário social foi construída a ideia de que a mulher era inferior ao homem, devendo obediência a este por conta de seu sexo biológico. (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

Esse modelo era aplicado tanto no ambiente familiar como na esfera pública. As mulheres tinham como papel na sociedade garantir o bem-estar da família, sem autonomia de suas próprias vidas. (CARVALHO, 2011)

No percurso histórico do homem, a família se construía inicialmente pela linhagem materna, em que a mulher era a responsável pelas tarefas domésticas e criação dos filhos (PEREIRA; LIMA, 2017).

Alguns direitos foram adquiridos, principalmente na Revolução Industrial, como quando a mulher pode trabalhar caso seu marido, pai ou irmão consentisse – foi um direito, mas não foi de fato uma liberdade. O trabalho da mulher aumentava a renda da família, porém fez com que sua jornada de trabalho fosse duplicada, devido ao trabalho doméstico continuar sendo dever exclusivo da mulher.

De acordo com Carvalho (2011, p. 145)

A partir do momento que a mulher compreendeu que poderia sair da situação de subordinação e passar a conquistar seu espaço através da participação em movimentos e associações, fazendo com que a sociedade percebesse seu valor, inicia-se o rompimento da sua condição de receptora passiva, passando a ser mais participativa e valorizada, principalmente como ser humano, considerando que todos são iguais perante a lei.

Com o decorrer dos anos as mulheres passaram a ocupar cargos e executar tarefas que antes eram atribuídos somente aos homens. Com o fenômeno da globalização e o surgimento de tecnologias como a internet, as interações e discussões nas redes sociais em relação aos ideais de igualdade, liberdade e dignidade para a mulher acabaram, de certa forma, reduzindo as barreiras para a inclusão e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, mesmo com toda esta evolução, ainda persistem diversas formas de discriminação em razão da diferença de gênero (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

Dados estatísticos apontam que a população feminina hoje é maior do que a masculina no Brasil e elas vêm conseguindo se inserir no mercado de trabalho com mais facilidade do que os homens nos últimos anos. Além disso, seus rendimentos crescem em uma velocidade maior. (IBGE, 2018)

Entretanto, as mulheres passam por mais dificuldades e enfrentam resistências. Fatores históricos e culturais tem grande impacto na atuação das mulheres. Em muitos casos, 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.

Este fato é corroborado por estudos sobre gênero, como o de Scott (1995) que aponta a invisibilidade das mulheres como sujeitos históricos, mesmo que através de pesquisas e publicações saibamos que elas participaram de grandes e pequenos eventos da história humana. Para o autor, a questão é um processo de construção de gênero, que engloba diversas esferas, dentre elas o mercado de trabalho: “Um mercado de trabalho sexualmente segregado faz parte do processo de construção de gênero”. (SCOTT, 1995, p. 87)

Por outro lado, mesmo com a segregação, a mulher em muitos lares, é a principal responsável pela criação e manutenção dos filhos, portanto além da pressão do trabalho, elas dedicam-se com mesma intensidade a família e aos trabalhos domésticos o que acaba ocasionando sobrecarga e estresse. (PROBST, 2003)

Nesse sentido, podemos afirmar que 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; SILVA, 2015).

Entende-se que o principal desafio para a ascensão da mulher no mercado de trabalho é a sobrecarga, ou seja conciliar tempo para tarefas domésticas, acadêmicas, trabalho externo e educação dos filhos (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Martins et al. (2010, p.301) num estudo sobre empreendedorismo feminino elenca como um dos resultados de sua pesquisa que “conciliar atividade empreendedora e vida particular é um desafio para as mulheres”, principalmente no que diz respeito ao convívio e educação dos filhos.

Na pesquisa feita por Teixeira e Bonfim (2016) com mulheres empreendedoras na área de turismo, confirmam este fator. Para as autoras, “na tentativa de conciliar bem os múltiplos papéis essas mulheres muitas vezes se deparam com a frustração e sentimento de culpa”. (TEIXEIRA; BONFIM, 2016, p. 61)

Essa questão é compartilhada por estudos feitos fora do Brasil, na Grécia, Vassakis, Sakka e Lemonakis (2018) apontam que os estereótipos sobre gênero tem grande influência cultural e, Vidwans e Du Plessis (2019) relatam numa pesquisa sobre mulheres e carreira na área contábil na Nova Zelândia, que apesar das mulheres conseguirem alcançar patamares mais altos numa área predominantemente masculina, conciliar carreira e família requer um grande esforço por parte das mulheres.

Este fato é corroborado pela pesquisa do IBGE (2018) ao afirmar que as mulheres trabalhadoras brasileiras dedicam 73% mais horas nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos do que os homens. A responsabilidade pelos cuidados com a casa e com a constituição da família ainda não é dividida com os homens de forma igual, a dupla jornada é feminina.

2.2 A mulher no mercado de trabalho: principais desafios

Em estudos já realizados, surgiram terminologias para se referir a dificuldade de mobilidade profissional feminina. A barreira ao crescimento das mulheres nas organizações norte-americanas fez com que um termo fosse criado para representá-la: *glass ceiling*, teto de vidro. O termo *glass ceiling* (teto de vidro) se refere à segregação vertical, e o termo *glass wall* (parede de vidro), se refere à segregação horizontal. (SANTOS et al., 2016).

Essas terminologias ajudam a compreender as barreiras internas e externas ainda enfrentadas por mulheres no mundo do trabalho.

Além disso, há um crescente interesse em compreender as repercussões da participação feminina no mercado de trabalho. Tendo em vista que essa participação acarreta diversas mudanças e impactos econômicos, sociais, políticos e culturais (GOMES; SANTANTA; ARAÚJO, 2009).

De acordo com o estudo “Mulheres, trabalho e a economia”, realizado pelo Fundo Monetário Internacional - FMI em 2013, o progresso para criar condições igualitárias para mulheres e homens estagnou. Constatou-se que, em todo o mundo, o número de mulheres profissionalmente ativas continua muito inferior ao de homens. Este fato pode estar relacionado aos sistemas fiscais e programas de bem-estar social que muitas vezes acabam por desencorajar as mulheres de trabalhar. (ELBORGH-WOYTEK, K. et al., 2013)

Além disso, são escassos os planos de trabalhos flexíveis. Visto que há um grande acúmulo de tarefas atribuídas às mulheres, principalmente nos cuidados com

a família, elas seriam beneficiadas com as jornadas flexíveis e poderiam gerenciar melhor o tempo investido em todas as tarefas do dia.

Um estudo publicado na revista Exame em 2017 aponta que 28% das mulheres deixaram o emprego contra 5% dos homens após o nascimento dos filhos. E, a situação continua pior para mulher quando ela volta a se reposicionar no mercado, pois 21% delas levam mais de 3 anos em oposição a 2% dos homens no mesmo tempo (LAGARDE, 2013).

Dessa forma, fica claro que medidas políticas favoráveis à família e medidas internas dos próprios empregadores são capazes de aumentar o número de mulheres inseridas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, suas qualificações.

Importantes órgãos internacionais abordam constantemente os efeitos econômicos da desigualdade de gênero. O estudo 'O custo econômico de desvalorizar o "trabalho da mulher"' divulgado pelo Fundo Monetário Internacional em 2019 aponta que privar as mulheres de oportunidades econômicas gera menos produtividade e perda de crescimento econômico. Portanto, a igualdade de gênero no mercado de trabalho e distribuição adequada do trabalho não remunerado resultaria em forças de trabalho mais eficientes e economias mais robustas. Vale ressaltar que, ainda de acordo com o estudo, mais de 80% das horas de trabalho não remunerado são dedicadas a tarefas domésticas, além do cuidado de crianças e idosos. (FMI, 2019)

Mesmo com o crescente número de mulheres que atuam no mercado de trabalho, verifica-se que o quesito gênero não faz parte das principais práticas a serem adotadas pelas organizações, entretanto, esse é um tema que tem sido abordado internacionalmente e que evidencia um problema cultural e social, que é a baixa participação feminina nos cargos de decisão das organizações (SILVA JÚNIOR; MARTINS,2017).

Constata-se uma maior participação e capacitação das mulheres para desempenhar ocupações/tarefas antes restritas aos homens. Mas, comparativamente aos profissionais do sexo masculino, ainda encontramos uma minoria de mulheres que ocupam cargos de chefia e ainda é incipiente a equiparação salarial com homens que ocupam os mesmos cargos/ocupações.

A partir dos dados do Instituto Ethos, é possível perceber que existe o afunilamento de mulheres quanto a cargos mais elevados, conforme a Figura 1.

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

Figura 1 – Ocupação hierárquica por gênero

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

2.3 Mulheres na área financeira

É conhecido que as constantes transformações que vem se sucedendo no mundo por consequência modifica o mercado de trabalho. Cada vez mais os profissionais enfrentam dificuldades na adequação ao trabalho, levando-os sempre a busca por constante melhoria e especializações.

Devido as mudanças contínuas e ao crescente número de informações proporcionadas pelos avanços das tecnologias e, conseqüentemente, da globalização o trabalho no segmento financeiro é realizado por planejadores, analistas e por máquinas complexas, como os computadores. O perfil profissional atual está marcado por diversas mudanças tecnológicas e sociais recentes que exigem iniciativa, flexibilidade, agilidade,

Portanto, o perfil adequado e necessário para os trabalhadores da área de finanças está relacionado à capacidade de análise crítica, bem como a adaptação de novas formas de trabalho, processos e gestão (FARI; NOGUEIRA, 2007).

Quanto as profissões que atuam na área algumas se destacam: Ciências Contábeis, Economia, Administração, Tecnologia da Informação. No entanto o segmento absorve profissionais de outras áreas, tais como engenharia, matemática e física. Estudantes e graduados em Ciências Contábeis tem na área de finanças um dos seus maiores mercados de trabalho .

Num estudo feito por Leal et al. (2014) sobre estereótipos na profissão contábil foi constatado que embora as mulheres venham aumentando significativamente sua participação nos cursos de Ciências Contábeis ainda existem estereótipos quanto ao gênero. Na pesquisa realizada , na percepção pública, há uma alta probabilidade dos profissionais de contabilidade serem percebidos como sendo do gênero masculino. O resultado evidencia, segundo os autores “a importância de ações nos ambitos acadêmicos e profissionais no sentido de reverter tal imagem” (LEAL et al., 2014 p. 150)

Claramente, a capacidade e inteligência não possuem distinção de gênero, porém as mulheres possuem características distintas que se sobressaem de maneiras

mais fortes, em razão de que geralmente são criteriosas e são mais meticolosas devido a atenção que elas dão aos detalhes. (BORDIN; LONDERO, 2006 apud TONETTO, 2012)

Vale ressaltar, que a participação feminina é positiva nas organizações em que elas atuam. Pesquisas mencionam que a participação feminina nas tomadas de decisões gera alternativas mais eficazes, pois contam com maior diversidade de ideias. Um estudo realizado pelo FMI em 2017, no qual foram estudados 800 bancos em 72 países, de 2001 a 2013, aponta que bancos com uma participação maior de mulheres em cargos de decisão obtiveram melhores resultados. Além disso, o Fundo Monetário Internacional aponta dois principais motivos para os resultados desta pesquisa: Conselhos com diversidade de pontos de vista têm melhor desempenho e as mulheres que conseguem superar o preconceito no setor financeiro são mais qualificadas e eficientes que seus pares masculinos. (FMI, 2018)

Dessa forma, torna-se fundamental que a diversidade esteja presente no mercado de trabalho, a fim de gerar soluções e alternativas inovadoras e assim, proporcionar um maior desenvolvimento econômico. 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 2017, “a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres poderia agregar US\$ 28 trilhões ao Produto Interno Bruto (PIB) global até 2025”. (EXAME, 2017)

3 METODOLOGIA

Para este estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa. 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 19 perguntas abertas e fechadas.

Para a elaboração do questionário, cujo objetivo era identificar o perfil da mulher que atua na área financeira e sua percepção sobre igualdade de gênero e desafios para ascensão profissional foi considerado pesquisas de trabalhos realizados anteriormente que possuem temas semelhantes ao abordado no presente trabalho, referenciados na bibliografia.

O questionário foi estruturado de acordo com tópicos que norteiam as análises das respostas das entrevistadas. A definição de tópicos contribui para o melhor entendimento do instrumento de coleta de dados utilizado, esclarece como foram elaborados os questionamentos e como foram definidos os elementos e categorias de análise.

As primeiras cinco questões fechadas tratam do perfil das entrevistadas, onde estão elencados fatores como: idade, formação, cargo que ocupa na empresa, tempo de atuação na área.

Em seguida estão as questões sobre preconceito, assédio, canais de comunicação internos, equidade, plano de carreira. Como envolviam a opinião das entrevistadas foram elaboradas cinco opções de resposta de concordância (escala Likert) indo do 1 “discordo totalmente” ao 5 “concordo totalmente”. Foi disponibilizada também a opção “não sei responder”.

Duas 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) teve como referência a pesquisa de Leal et al. (2014) e outros autores citados no Quadro 1. Nas duas questões foram oferecidas cinco opções de resposta com possibilidade para uma resposta aberta onde a entrevistada colocava sua opinião caso não concordasse com as opções.

Por fim, foram feitas duas questões abertas sobre carreira e ascensão profissional, as quais foram baseadas no estudo de Pereira e Lima (2017) que trata da desvalorização da mulher no mercado de trabalho.

O Quadro 1 apresenta as questões, elementos de análise, as respectivas opções de respostas e a fonte que alicerçou as perguntas.

Quadro 1 – Categorias, elementos de análise, opções de resposta

Categorias /questões	Elementos de análise	Opções de resposta	Fonte
Perfil das entrevistadas (1 a 5)	Faixa etária, curso, período, cargo, tempo de atuação no mercado financeiro	Respostas fechadas	
Barreiras e oportunidades no trabalho (6 a 15)	Preconceito, canais de comunicação e relacionamento com a chefia, Dificuldade de ascensão na carreira; igualdade de gêneros; equidade, avaliação de desempenho.	Escala Likert com 5 opções de resposta	Leal et al. (2014) Pereira e Lima (2017) Santos et al. (2017) Teixeira e Bonfim (2016)
Percepção sobre o papel da mulher no trabalho (16 a 19)	Liderança, oportunidade de desenvolvimento, obstáculos	Respostas de múltipla escolha com opção de resposta aberta	Pereira e Lima (2017)

Fonte: Elaborado pelas autoras (2019)

As perguntas fechadas foram tratadas de forma quantitativa, usando a estatística descritiva. As perguntas abertas tiveram tratamento qualitativo onde frases e palavras foram pré-definidas como unidades de análise.

O questionário foi aplicado pessoalmente pelas pesquisadoras na Universidade Federal do Rio de Janeiro, em empresas de auditoria e foi disponibilizado na Internet, entre os meses de novembro/dezembro de 2019. Todos os questionários foram aplicados na cidade do Rio de Janeiro. Foram disponibilizados 200 questionários, mas apenas 125 foram respondidos, sete foram descartados por estarem incompletos.

A amostra foi composta por 118 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.

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.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Quanto ao perfil das 118 entrevistadas que atuam na área financeira, 73 mulheres (61,9%) têm entre 18 e 25 anos de idade, 25 mulheres (21,2%) tem entre 25 e 30 anos de idade. Observa-se que na questão etária a maioria das entrevistadas

são jovens que possuem de 18 a 30 anos. Apenas 20 mulheres (16,9%) possuem mais de 30 anos de idade.

A maioria das respondentes cursou ou está cursando ciências contábeis, seguido pelo curso de administração e economia, os três principais cursos relacionados às áreas de finanças. Mulheres que atuam no mercado de trabalho em área de finanças e são de outros cursos de graduação, como Direito, Ciências Atuariais, Pedagogia e Biblioteconomia, também responderam (4,2% das respondentes).

Com relação ao tempo que essas profissionais atuam na área financeira os resultados apontam que 42 mulheres (35,6%) trabalham há menos de 1 ano no mercado de trabalho na área de finanças, 33 mulheres (28,0%) trabalham de 1 a 2 anos nesta área, 16 (13,6%) mulheres atuam na área de 2 a 5 anos e 27 (22,9%) mulheres atuam há mais de 5 anos. Foi questionado o cargo de atuação, das 118 mulheres questionadas, apenas 5 (4,2%) ocupam algum cargo de liderança na empresa em que trabalham. Já em cargos de estágio, assistente ou trainee, há 92 mulheres (78,0%).

Foi perguntado se já se sentiram constrangidas por algum tipo de preconceito de gênero no trabalho, mesmo que pareça não ter sido intencional e se existe um canal para relatar esse tipo de preconceito.

A maioria das respondentes (56,8%) concordaram inteiramente ou em parte que se sentem à vontade para reportar aos seus superiores ou ao canal de relacionamento da empresa em que trabalham se sofressem algum preconceito de gênero ou seja, a maioria das mulheres estão inseridas em organizações que mostram se preocupar com o preconceito de gênero. No entanto, 56% das respondentes afirmam já ter sofrido preconceito no ambiente de trabalho e 5% não souberam responder.

Percebe-se que apesar de a maioria das mulheres que responderam ao questionário se sentirem à vontade para reportar aos seus superiores caso sofram algum preconceito de gênero, menos da metade das respondentes (40,5%) trabalham em organizações que tenham um canal oficial que busque identificar tais situações.

Além disso, considerando que diversos estudos mostram que o desempenho das organizações é melhor quando há igualdade de gênero, devido a diversidade de pensamentos e da influencia positiva no desempenho financeiro das organizações, questionamos as participantes do questionário se, na empresa em que trabalham, o tema igualdade de gênero é uma questão estratégica, ou seja, se há esforços das organizações para que a igualdade de gênero seja realidade e impulse um maior crescimento em termos de produtividade.

Para esta pergunta, apenas 12,7% das respondentes concordam inteiramente, 41,5% discordam e 22,0% não sabem responder. Portanto, apesar de estudos e esforços para promover a igualdade de gênero dentro das organizações, ainda não há uma grande percepção de mudança dentro das empresas para que a igualdade de gênero se torne realidade e promova um melhor desempenho financeiro e estratégico.

Quanto as dificuldades para maximizar o potencial em suas carreiras foi questionado qual elas consideram ser o maior obstáculo. A maior dificuldade, para 43,1% das respondentes, é o acúmulo de responsabilidade fora do trabalho, seguido da jornada inflexível (23,3% das respondentes). Já para 14,7% das respondentes o maior obstáculo é a resistência entre as lideranças em promoções.

Além disso, deixamos o questionário aberto a comentários. O espaço foi utilizado para as respondentes identificarem outras dificuldades em maximizar seu potencial em suas atuações profissionais. Foram citadas dificuldades como: falta de

perspectiva da organização em relação ao tema de igualdade de gênero, jornada inflexível, ausência de programação e falta de valorização.

É possível perceber, que a cultura que atribui outras responsabilidades apenas para as mulheres contribui muito para que elas não consigam maximizar seu potencial, já que para a maioria das respondentes outras responsabilidades além do trabalho e a falta de flexibilidade para que elas possam desempenhar um bom trabalho surgem como as maiores dificuldades na maximização do potencial nas suas carreiras.

A pesquisa corrobora ainda estudos que apontam que a carga de trabalho não pago das mulheres, tais como cuidados com a casa e com a família ainda influenciam no desempenho delas no trabalho e, conseqüentemente, influenciam na baixa participação de mulheres em cargos de liderança em organizações que atuam em áreas de finanças. (MARTINS et al.2010; PEREIRA; LIMA, 2017; SANTOS et al. 2016)

5 CONCLUSÃO

O fato de ter cada vez mais mulheres inseridas no mercado de trabalho é inegável. A conscientização das profissionais em assumir um papel de agente transformador as impulsiona com uma postura mais firme e segura. Entretanto, quando comparadas as proporções por gêneros em cargos ocupados, quanto mais alto, menos mulheres, segundo estudo do Instituto Ethos em 2016, apresentado no trabalho.

O principal objetivo deste trabalho foi descrever as principais barreiras e desafios que as mulheres que atuam na área financeira encontram em suas trajetórias no mercado de trabalho. Foi identificado que fatores históricos, culturais e sociais ainda contribuem para a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, especialmente em relação à cargos de maiores responsabilidades dentro das organizações.

Foi possível identificar através da pesquisa que uma das principais barreiras ainda encontrada pelas mulheres é o acúmulo de responsabilidades atribuídas às mulheres, tais como cuidados com a casa e com a família.

Jornadas inflexíveis também são dificuldades para o desempenho de seus trabalhos e, conseqüentemente, desempenho profissional. Tais barreiras podem ser relacionadas à fatores culturais, visto que as tarefas citadas ainda são atribuídas apenas as mulheres, o que gera um acúmulo de responsabilidades além do trabalho.

Outra barreira é o preconceito. Considerando que a maioria das respondentes são universitárias e estão no mercado de trabalho há menos de 5 anos, as respostas para a pergunta relacionada ao preconceito mostram que ainda existem dificuldades para que as mulheres se encaixem no mercado de trabalho de forma igualitária em relação ao homem, ou seja, mesmo com pouco tempo de inserção no mercado de trabalho, as mulheres já conseguem notar preconceito de gênero no ambiente de trabalho.

Além disso, foi possível perceber que falta, por parte das organizações, a preocupação com a inserção da mulher no trabalho. Ainda existem empresas que não privilegiam em sua cultura o fato de igualdade de gênero ser uma questão estratégica ou que tenham canais de denúncia em que as mulheres possam relatar caso sofram algum preconceito. Dessa forma, não há esforços destas organizações para que a mulher consiga desempenhar seu trabalho em um ambiente sem preconceito de gênero e em que as oportunidades de crescimento sejam iguais para todos.

Conquistar espaço no mercado de trabalho, trouxe consequências para as vidas pessoal e profissional das mulheres. Na vida pessoal, elas ainda precisam conciliar tarefas domésticas com o trabalho, já que as atividades do lar ainda são muito relacionadas apenas com as mulheres, sem uma divisão de tarefas justa com os homens. Já como profissionais, em determinados espaços que antes eram ocupados só por homens, as mulheres precisam provar que são competentes e que conseguem realizar suas tarefas de forma eficiente. No entanto, estudos constatam as vantagens da igualdade de gênero e as mudanças ocorridas nos últimos anos para a sociedade e economia mundial.

Para auxiliar na igualdade de gênero no setor financeiro, políticas fiscais e favoráveis à família e a regulação do mercado de trabalho devem ser reformadas. Além disso, políticas e culturas internas das companhias também devem ser ajustadas e adaptadas para que a igualdade de gênero se torne cada vez mais uma realidade. A criação de jornadas de trabalho flexíveis, canais de denúncia seguros para mulheres afetadas pelos preconceitos de gênero, possibilidade de crescimento e ascensão profissional são medidas que devem ser colocadas em prática pela liderança das companhias e são fundamentais para que o mercado de trabalho do setor financeiro se torne um mercado livre de preconceito de gênero, onde a diversidade e igualdade seja a meta a ser alcançada.

Os resultados obtidos no presente trabalho podem contribuir para enriquecer o debate sobre a importância da diversidade de gênero principalmente em áreas ainda percebidas como “masculinas” como a de finanças mas , algumas limitações devem ser levadas em consideração: primeiramente o tamanho da amostra, por ser não-probabilística, generalizações não devem ser feitas.

O estudo limitou-se a profissionais que atuam na área financeira como um todo, não estratificando as diversas ramificações da área, sugere-se para estudos futuros a ampliação da amostra por áreas de atuação em finanças, pois permitiria delimitar qual área de atuação é mais ou menos restritiva as mulheres. Uma investigação que fizesse um cruzamento de dados entre estado civil versus preconceito e barreiras para ascensão profissional possibilitaria resultados mais interessantes, sugere-se para estudos futuros este procedimento com uma amostra mais ampla.

Por fim, sugere-se novas pesquisas sobre a mulher no mercado de trabalho, em diferentes áreas e que seja disponibilizado às alunas de graduação e profissionais recém-formadas o questionamento e posicionamento sobre a importância do papel que elas ocupam como agentes de suas próprias carreiras.

Propõe-se que as empresas sejam estimuladas a criarem programas de incentivo às mulheres, que criem debates entre seus funcionários para exporem seus pontos de vista e de visibilidade às mulheres como portadoras do discurso da necessidade de falarem sobre o que as diferenças sociais de gênero provocam.

REFERÊNCIAS

- CARVALHO, D. J. A conquista da cidadania feminina. **Revista Saber Acadêmico**, n. 11, p. 143-15, jun. 2011.
- EXAME. **Igualdade entre gêneros pode agregar US\$ 28 tri ao PIB até 2025**. 2017. Disponível em: <https://exame.com/economia/igualdade-entre-generos-pode-agregar-us-28-tri-ao-pib-ate-2025/>. Acesso em: 10 de maio de 2020.
- FARI, M. A.; NOGUEIRA, V. Perfil Do Profissional Contábil: Relações Entre Formação e Atuação No Mercado De Trabalho. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 2, n.1, p. 117-131, 2007

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL [FMI]. **O Custo Econômico de Desvalorizar o “Trabalho da Mulher”**. 2019. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2019/10/15/blog-the-economic-cost-of-devaluating-women-work>. Acesso em: 11 de maio 2020.

_____. **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>. Acesso em: 11 de maio 2020.

GIL, A. C. **Metodologia Científica**. 4ª. Ed. São Paulo. Atlas, 2002.

GOMES, A. F.; SANTANTA, W. G. P.; ARAÚJO, U. P. Empreendedorismo Feminino: o estado-da-arte. *In: EnANPAD*, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009, p. 1-16.

IBGE. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 11 de maio de 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 2016 . Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf. Acesso em: 10 de maio de 2020.

ELBORGH-WOYTEK, K. et al. **Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity**. IMF Staff Discussion Note. 2013. Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020.

LAGARDE, C. É hora de dar um novo salto. **Revista Exame CEO**, ed. 16, p. 34-38, nov. 2013

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; ARAÚJO, T. S.; BORGES, L. F. M. Estereótipos da profissão contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v.17, n.1, p. 134-153, 2014.

MARTINS, C. B.; CRNKOVIC, L. H.; PIZZINATTO, N. K.; MACCARI, E. A. Empreendedorismo feminino: características e perfil de gestão em pequenas e médias empresas. **Revista de Administração da UFSM**, v. 3, n. 2, art. 9, p. 288-302, 2010.

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

MOTA, É. R. C.F.; SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. *In: Congresso Virtual Brasileiro de Administração*, 10., 2013. **Anais...** CONVIBRA, p. 1-16. 2013. Disponível em: https://unibhcieciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf Acessado em: 12 set. 2020.

PEREIRA, A. M. L.; LIMA, L. D. dos S. C. A Desvalorização Da Mulher No Mercado De Trabalho. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 6, n.5, p. 133-148, jan.2017.

PROBST, R. E. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Pós-Graduação, Gestão Estratégica de Recursos Humanos – Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2003.

PRODANOV, C; FREITAS, E. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. ed. 2 Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RODRIGUES, S; SILVA, G. A Liderança Feminina No Mercado De Trabalho. **Revista Digital de Administração**, v. 1, n. 4, p. 1-12, 2015.

SANTOS, C. M. M.; CARVALHO NETO, A; CAEIRO, M; VERSIANI, F; MARTINS M. G. As Mulheres Estão Quebrando As Três Paredes De Vidro? Um Estudo Com Empreendedoras Mineiras. **Economia & Gestão**, v. 16, n.45, p. 126-149, dez. 2016.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica**. Recife: SOS Corpo, 1995.

SILVA JÚNIOR, C. P.; MARTINS, O. S. Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n.1, p. 62-76, jun./abr. 2017.

SIMÕES, F. I. W.; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales**: Publicações Acadêmicas: Universidade Federal dos Vales dos Jequitinhonha e Mucuri, Minas Gerais, vol. 1, n. 2, p. 1-25, out. 2012.

SIQUEIRA D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os Direitos da Mulher no Mercado de Trabalho: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n.48, p. 287-325, jul.-dez. 2017.

TEIXEIRA, Rivanda Meira; BOMFIM, Lea Cristina Silva. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 44-64, jan./abr. 2016.

TONETTO, P. T. **A mulher contadora: o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2017 a 2011 do curso de ciências contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense**. 2012. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Criciúma, 2012. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/1326>. Acesso em: 12 set. 2020.

VASSAKIS, K.; SAKKA, G.; LEMONAKIS, C. Demystification of the glass ceiling phenomenon: Gender stereotyping and successful managers' personality traits in Greece. **EuroMed Journal of Business**, v. 13, n. 1, p. 2-19, 2018. <https://doi.org/10.1108/EMJB-06-2017-0023>. Acesso em: 12 set. 2020.

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

VIDWANS, M.; DU PLESSIS, R.A. Crafting careers in accounting: redefining gendered selves. **Pacific Accounting Review**, v. 32, n. 1, p. 32-53, 2019. <https://doi.org/10.1108/PAR-03-2019-0027>. Acesso em 12 set. 2020.