

A PERCEPÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NA INSERÇÃO DE PROFISSIONAIS DE FINANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO PARA ESTUDANTES E PROFISSIONAIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NA REGIÃO DE CURITIBA

João Vitor Heberle¹

Alessandra Fernandes Bichof²

RESUMO

A desigualdade de gênero é um fenômeno global que persiste em diversas sociedades, e o Brasil não é uma exceção. Apesar dos avanços na última década, ainda enfrentamos desafios significativos relacionados à igualdade entre homens, mulheres e a comunidade LGBTQI+. Este resumo tem como objetivo, explorar as principais manifestações da desigualdade de gênero no contexto brasileiro, analisando suas causas e consequências. Ao fazê-lo, buscamos contribuir para uma reflexão mais crítica e subsidiar ações que promovam a igualdade de gênero em várias esferas econômicas, seja ela no trabalho, na rua ou até mesmo em casa. Foram utilizadas algumas ferramentas de análise tanto na pesquisa qualitativa quanto quantitativa, que foram fundamentais na construção do artigo. Fazendo uma pesquisa junto a um público que, na sua grande maioria, está inserido no mercado de trabalho, com questões abertas e fechadas, contendo perguntas essenciais para termos uma visão mais ampla e conseguir mensurar alguns dados precisos sobre a desigualdade de gênero. Os resultados da pesquisa revelaram que a desigualdade de gênero persiste de maneira significativa no contexto brasileiro, especialmente no ambiente de trabalho. A maioria dos respondentes indicou ter experienciado discriminação de gênero em diversas formas, desde disparidades salariais até limitações de oportunidades de carreira. Além disso, as respostas qualitativas destacaram a prevalência de estereótipos de gênero arraigados e a falta de políticas eficazes de igualdade nas organizações pesquisadas. Os dados coletados evidenciam a urgência de medidas concretas para promover a igualdade de gênero no Brasil. As políticas públicas devem ser reforçadas para garantir proteção legal contra discriminação de gênero, bem como incentivar a implementação de práticas inclusivas nas empresas.

Palavras-chave: Desigualdade, Gênero, Mulheres, Direitos.

¹ Aluno do Curso de Administração da FAE Centro Universitário. *E-mail:* jotave@outlook.com

² Alessandra Fernandes Bichof. Mestre em Educação. Orientadora no PAIC na FAE Centro Universitário. *E-mail:* alessandra.bichof@fae.edu

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema significativo no Brasil, refletindo desafios profundos e persistentes que mulheres e indivíduos que não se identificam pelo seu gênero de nascimento, enfrentam diariamente em suas carreiras e oportunidades econômicas.

Esta desigualdade é resultado de uma interseção complexa de fatores sociais, culturais e econômicos, e sua compreensão requer uma análise cuidadosa das dinâmicas sociais e históricas que moldaram essa realidade, pois não apenas prejudica o potencial individual, mas também limita o progresso da sociedade na totalidade, como serão citados em seguida.

A área de finanças é vista como uma profissão masculina, na qual historicamente o Brasil enfrentou uma série de desafios relacionados à desigualdade de gênero. As raízes dessa desigualdade podem ser norteadas às normas tradicionais que perpetuam a ideia de que, certos empregos são mais apropriados para homens do que para as mulheres, portanto, cria-se um padrão de gênero dificultando o recrutamento de mulheres e indivíduos que não se identificam com o gênero de nascimento, tendo em vista, pode haver percepções divergentes sobre as competências das pessoas, com base em seu gênero.

Aspectos relevantes são, a pouca representação de mulheres e pessoas da comunidade LGBTQ+³, em cargos de liderança e destaque, que pode fazer com que os mesmos sintam-se desencorajados a buscar tal posição. E, também, a questão de disparidade salarial entre estas categorias, que enfrentam fortes desafios no quesito salarial, justamente por serem subvalorizados e não terem oportunidades igualitárias.

Outro fator relevante, é a cultura organizacional na área econômica, que na maioria das vezes não é adequada para acomodar o trabalho e a vida pessoal equitativamente para todos. Tendo em vista essa realidade, é notável a falta de apoio para essas pessoas na esfera econômica, podendo assim limitar seu desenvolvimento como profissional de finanças.

O objetivo deste trabalho é verificar a percepção sobre os principais desafios e oportunidades que vivenciam os profissionais da área financeira no mercado de trabalho do ponto de vista de gênero, com foco no público de alunos e professores que se dedicam à área de negócios em uma instituição privada de ensino superior na região de Curitiba. Os específicos definidos são:

³ A sigla LGBTQ+ representa uma variedade de identidades relacionadas à orientação sexual e identidade de gênero como, Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero e Queer. O sinal de mais representa outras identidades não abrangidas pelas letras iniciais da sigla. A sigla “LGBTQ+” é utilizada para promover inclusão e visibilidade de indivíduos de outros gêneros (Marasciulo, 2022).

- a) Identificar historicamente a evolução do papel de mulheres e da comunidade LGBTQ+ em relação aos homens.
- b) Verificar quais as políticas públicas e práticas de recursos humanos nas empresas podem influenciar positivamente para a igualdade de gênero.
- c) Explorar as experiências dos profissionais mulheres e comunidade LGBTQ+ na esfera econômica.

Ao fazer esta pesquisa, buscamos contribuir para uma reflexão mais crítica e subsidiar ações que promovam a igualdade de gênero em várias esferas econômicas, seja ela no trabalho, na rua ou até mesmo em casa.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE

Para compreender a mulher na sociedade, se faz necessário voltar desde a pré história, destacando a formação dos grupos na qual esteve inserida e as classes sociais das quais ela vem pertencendo. Portanto, a visão histórica é fundamental para compreender os fatos que promoveram o gênero feminino antigamente até os dias atuais.

Olhando ao passado, os homens trabalhavam fora, tinham seus direitos e podiam estudar e as mulheres ficavam em casa auxiliando seus filhos. Diante disso, surgiu uma grande oposição dos homens perante as mulheres, na qual limitava o poder feminino de escolha, fazendo com que estas assumissem um papel de submissão na pirâmide social.

De acordo com (Reed, 2008), a desigualdade de gênero está em destaque há mais de dois mil anos, passando por períodos importantes da história como o escravagismo, feudalismo e o capitalismo. Na qual esses períodos é caracterizado pela imposição do homem, e foi difundida pela Igreja, pelo Estado e pelas Instituições familiares que servem de interesse aos sexos masculinos, visto que esses acabam perpetuando até o momento.

Podemos citar também a autora (Lerner, 2019), em seu livro “A criação do Patriarcado”, na qual ela reforça sobre o passado na relação do surgimento da desigualdade de gênero, citando que, desde a pré-história sustenta a dominação masculina, tendo como base as instituições como família, as religiões, escolas e as leis. São doutrinas estabelecidas e que colocam as mulheres como inferiores aos homens. Exemplo disso, o trabalho doméstico sendo, de acordo com o patriarcado, atividade exclusiva do gênero feminino, sendo elas não remuneradas,

A desigualdade de gênero é um dos desafios sociais mais pervasivos e persistentes entre nós. Ao longo da história, homens e mulheres tem ocupado papéis distintos na sociedade, frequentemente tendo como desvantagem o sexo feminino. Embora surgissem avanços notáveis na luta pela igualdade, ainda vivenciamos disparidades em diversas áreas, desde o local de trabalho até a educação. Mas afinal, o que é gênero?

1.2 DEFINIÇÃO DE GÊNERO

De acordo com Porfírio (2016), em seu artigo sobre “Desigualdade de gênero” no site Brasil Escola, gênero é uma classificação entre homem e mulher. A filósofa e escritora francesa contemporânea Simone de Beauvoir afirma, no prefácio de sua obra amplamente reconhecida como um dos fundamentos do feminismo no século XX, “O segundo sexo”, o seguinte:

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam o feminino. (Beauvoir, 1980)

Simone Beauvoir enfatiza em sua obra que, identidade de gênero não é algo inerente ou algo biologicamente determinado, ela sugere de que gênero se parte de uma construção social e cultural que as pessoas adquirem ao longo do tempo. Isso significa de que nascer do sexo feminino não implica automaticamente ser uma mulher, ser uma mulher é um processo que se desenvolve ao longo da vida, interligadas diretamente com a modelagem, normas e valores da sociedade, classificando o gênero feminino assim como um “produto intermediário”.

De acordo com Raewyn Connell e Rebecca (2015, p. 32), fazem um reforço ainda maior para destacar o que se define como gênero, na qual elas citam que “gênero é uma dimensão central da vida pessoal, das relações sociais e da cultura”. Ou seja, é um complexo enfrentamento e muito difícil sobre políticas e culturas no geral. Para melhor entendimento podemos fazer uma exemplificação de que as mulheres acabam sendo mais vistas nas mídias quando o assunto é moda, aparência e corpo enquanto seus lados profissionais acabam sendo deixados de lado.

1.3 O PAPEL LGBTQ+ NA SOCIEDADE

O papel da comunidade LGBTQ+ na sociedade e no mundo do trabalho é multifacetado e em constante evolução.

É reconhecido que as sexualidades que não seguem o padrão binário homem e mulher, macho e fêmea, aqui citadas especialmente como homossexualidades, nunca foram e continuam não sendo plenamente aceitas e tratadas com naturalidade. Como mencionado por Butler (2003a, p. 41), “a regulação binária da sexualidade suprime a multiplicidade subversiva de uma sexualidade que rompe as hegemonias heterossexual, reprodutiva e médico-jurídica”. A homofobia tem consequências sociais, psicológicas e físicas que acrescentam na construção da identidade pessoal de cada indivíduo que a comete e de quem é vítima dela. É como forma de se tornar uma base para os indivíduos citados na segunda ocasião que a comunidade LGBTQIA+ nasceu, construindo dessa forma uma identidade que ao mesmo tempo em que busca incluir todos sob sua bandeira, também o faz individualmente, através das representações específicas que cada uma das siglas traz consigo. Buscaremos nos próximos tópicos estruturar o surgimento histórico da comunidade LGBTQIA+, seus percursos, tal como a construção e o significado que essa identidade coletiva e individual exerce naqueles que nelas se enquadram.(BORTOLETTO,2019)

No geral, o papel da comunidade LGBTQ+ na sociedade e no mundo do trabalho é essencial para promover uma cultura de respeito, igualdade e diversidade. Embora ainda haja desafios a enfrentar, o progresso contínuo é evidente e fundamental para construir um mundo mais justo e inclusivo para todos.

1.4 LEVANTAMENTOS NUMÉRICOS SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO

A desigualdade de gênero é uma questão global que persiste em diversas esferas da sociedade, afetando a vida de milhões de pessoas. Atualmente obtém-se muita disparidade como por exemplo no âmbito salarial, entre pessoas do gênero masculino, feminino e outros gêneros ainda persistindo, moldando as oportunidades, inclusão e expectativa de vida. Dentre este contexto, é de suma importância analisar dados numéricos que despertem insights sobre a extensão dessa desigualdade.

Ao evidenciar dados estatísticos podemos entender com maior profundidade os desafios enfrentados por estes gêneros, e assim buscar soluções eficazes para estabelecer uma sociedade mais equitativa. De acordo com Pasqualetto (2023) na plataforma Fundação Getulio Vargas (FGV) faz um comentário de que “Garantir a igualdade salarial ainda é um desafio no mercado de trabalho Brasileiro”, visto que de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), a questão salarial de mulheres representa na média de 78% do rendimento perante aos homens, e isto é uma diferença de mais de 20%, refletindo diretamente em uma barreira para o crescimento profissional, e nos leva a entender que a desigualdade de gênero ainda é persistente.

Outro fator relevante com os dados estatístico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) revela também é de que 29,6% do gênero feminino e 15,6% do masculino trabalham em um tempo parcial, devido às mulheres se dedicarem um tempo maior a seus afazeres domésticos, como cuidar da casa, filhos dentre outras coisas, visto que isso está intrinsecamente ligada ao dobro do tempo de que os homens 21,4 contra 11 horas semanais em 2019.

1.5 POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS

No Brasil, diversas políticas têm sido alocadas para combater a desigualdade de gênero e designar uma igualdade entre homens e mulheres. Estas políticas têm como função diminuir a disparidade existente e garantir que todas as pessoas, independente do gênero, consigam desfrutar de seus direitos e terem as mesmas oportunidades, seja ela em desenvolvimento e trabalho.

No quesito gênero, o principal avanço se deu no ano de 1934, com a inserção de lei na Constituição da República Federativa do Brasil, na qual proíbe a distinção salarial entre homens e mulheres. Além disso, outra questão de desigualdade era que, o direito ao voto nas eleições brasileiras estava restrito apenas às mulheres que fizessem parte de um cargo público remunerado. Após isto, a constituição estabeleceu direitos iguais independente do gênero.

Além disso, o Brasil conta com leis que também têm políticas de inclusão no mercado de trabalho com o objetivo de combater a desigualdade de gênero, como por exemplo no que diz a legislação Brasileira, a CLT, de 1943 segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (Pianegonda, 2023), já trazia referências de proteção perante as mulheres. O tema também é abordado na Constituição Federal, que veda, no artigo 7º, a disparidade salarial por discriminação seja ele por sexo, cor, idade ou estado civil. Ações que são discriminatórias em relação a trabalho por sexo, ainda é vedada na Lei n. 9.029/1995.

Podemos ainda citar a cidade de Curitiba - PR na qual faz apelo a programas da inserção de indivíduos de outros gêneros, como homens, mulheres e indivíduos que não se identificam com o seu gênero, para menor disparidade dentre estes. Entretanto foi aplicado debates e palestras para adquirir visibilidade para todas as pessoas sendo assim, utilizado rodas de conversas, capacitações e encontros com especialistas da área para sanar a demanda destes gêneros e melhorar políticas públicas. Um fator importante também elaborado, foi outra conversação entre jovens de diversas idade na qual a ADH em parceria com a Secretária Municipal de Esporte, Lazer e Juventude

(SMELJ), realizou conversas no objetivo de discutir assuntos relacionados à diversidade sexual, como igualdade de gênero e enfrentamento às violências. Para combater o preconceito e proporcionar inclusão desses indivíduos seguiu-se uma promoção de empregabilidade e empreendedorismo do público LGBTQ+.

Dentre outras atividades importantes que foram citadas, outro fator importante é a questão da inclusão de pessoas Transgênero no esporte, bem como nas competições. Uma das maiores polêmicas geradoras é a participação de atletas trans nas competições no que se diz a respeito às possíveis vantagens físicas dos homens com relação às mulheres, o que faria com que as esportistas trans saíssem sempre na frente. Outro assunto muito relevante, foi a criação da Revista do Observatório, na qual o objetivo visa produzir maior acesso à informação para promover a igualdade de gênero e política a favor da mulher. A revista tem revisão anual, e conta com alguns autores renomados, na qual foram convidados a contribuir com o texto visando uma sociedade mais igualitária. Já foram contemplados também temas como mulheres e poder, trabalho e gênero, autonomia econômica, mulheres no esporte e por último desenvolvimento sustentável, dentre outros temas relevantes.

2 METODOLOGIA

Para realizar este artigo foi de extrema importância dar atenção a escolha dos tipos de pesquisa que melhor se adequem aos objetivos e às questões de pesquisa como, a pesquisa quantitativa, na qual ela refere-se a coleta e análise de dados numéricos para responder às perguntas de pesquisa. Segundo Silva e Simon (2005) apenas julga pesquisa quantitativa quando tem um objetivo certo e uma visão geral do que será pesquisado. Este tipo de pesquisa trouxe dados numéricos para quantificarmos as desigualdades de gênero na qual predomina em várias áreas, como no âmbito salarial entre outros. Este tipo de pesquisa foi fundamental para fornecer uma compreensão sólida das tendências e das magnitude das desigualdades de gênero.

Outro dado relevante para a realização deste artigo foi a pesquisa do tipo qualitativa. Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa estabelece conhecimentos interpretativos do mundo, na qual estabelece que seus pesquisadores estudam as coisas em uma esfera mais natural possível, tentando entender as diferenças em termos dos significados que as pessoas a elas conferem. Ela conceitua-se em uma pesquisa de um estudo mais abrangente, observatória e com profundidade, para que tenhamos uma compreensão na exploração aprofundada das experiências, perspectivas e significados das pessoas em relação a desigualdade de gênero, um ambiente amplo onde possui

conceitos e suposições. Envolvendo a coleta de dados descritivos, como entrevistas em profundidade, grupos focais, observação participante e análise de conteúdo. Creswell (2007, p. 186) enfatiza que, na perspectiva qualitativa, o cenário naturalístico é o principal instrumento, sendo que todas as coletas de dados são do tipo descritiva. Esse tipo de pesquisa é valiosa para podermos explorar as complexidades das relações de gênero, como normas culturais, estereótipos, discriminação e narrativas pessoais. Fazendo com que números por si só não consigam captar uma pesquisa tão aprofundada.

2.1 DESENVOLVIMENTO DO QUESTIONÁRIO

Este questionário foi desenvolvido com o objetivo de avaliar o impacto, bem como analisar as oportunidades de desenvolvimento profissional disponíveis para mulheres e membros da comunidade LGBTQ+ neste setor, enquanto explora suas experiências na esfera econômica.

Foram feitas perguntas fechadas e uma aberta buscando ser o mais exploratório possível para coletar a maior quantidade de dados possíveis, com perguntas abrangentes e específicas.

O estudo desses aspectos proporciona *insights* valiosos sobre como as políticas e práticas de recursos humanos podem ser aprimoradas para promover uma maior igualdade de gênero e inclusão no setor financeiro. Além disso, destaca a importância de garantir que todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, tenham oportunidades justas e equitativas de desenvolvimento profissional e crescimento na esfera econômica.

A exploração desse questionário contribui para a compreensão do papel das políticas e práticas de recursos humanos no setor financeiro no fomento da igualdade de gênero, no oferecimento de oportunidades de desenvolvimento profissional inclusivas e na criação de um ambiente econômico mais equitativo para profissionais mulheres e membros da comunidade LGBTQ+. Ao alcançar tais objetivos, esperamos que este trabalho possa fornecer *insights* valiosos para a implementação de práticas mais inclusivas e promover a diversidade no ambiente de trabalho financeiro.

2.2 DIRECIONAMENTO DO QUESTIONÁRIO

O questionário foi disponibilizado dentro do ambiente acadêmico, sendo entrevistado em sua maioria, alunos, profissionais e docentes de uma instituição particular de ensino superior na região de Curitiba. Foram realizadas diversas perguntas fechadas e apenas uma aberta, conforme abaixo:

(Perguntas fechadas)

1. Gostaríamos que você identificasse sua geração.

Nascidos entre 1946 e 1964: Baby Boomers

Nascidos entre 1965 e 1980: Geração X

Nascidos entre 1981 e 1996: Geração Y ou Millennials

Nascidos entre 1997 e 2010: Geração Z

Nascidos a partir de 2010: Geração Alfa

2. Qual é o seu nível de escolaridade?

Até ensino médio completo

Ensino superior incompleto

Ensino superior completo

Pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado)

3. Com o que você trabalha atualmente?

Sou funcionário de entidade privada

Sou servidor público

Sou empresário ou empreendedor ou autônomo

Sou aposentado ou pensionista

No momento, estou desempregado(a)

4. Qual gênero você se identifica?

Masculino

Feminino

Não binário

Outro

5. Em sua opinião, as oportunidades de trabalho são igualmente acessíveis para homens e mulheres em nossa sociedade?

Sim

Não

Não sei / Não tenho certeza

6. Você acredita que as responsabilidades domésticas são distribuídas de maneira justa entre homens e mulheres?

Sim

Não

Não sei / Não tenho certeza

7. Você acredita que a desigualdade de gênero afeta a saúde mental e segurança das mulheres e a comunidade LGBTQI+?

Sim

Não

Não sei/ não tenho certeza

8. Na sua opinião, homens, mulheres e a comunidade LGBTQI + têm as mesmas oportunidades de liderança no ambiente de trabalho?

Níveis - 1 a 5.

9. Você acredita que as políticas de governo estão fazendo a diferença na questão de desigualdade de gênero?

Níveis - 1 a 5.

(Pergunta aberta)

1. Você poderia relatar alguma experiência positiva ou negativa em relação a desigualdade de gênero?

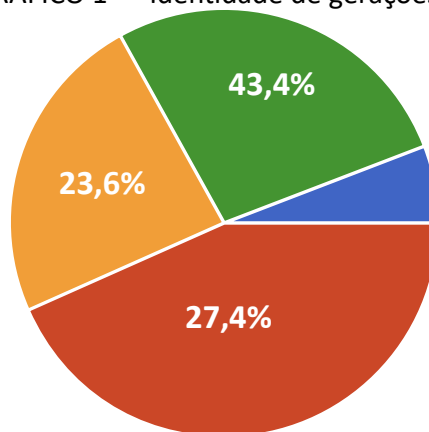
Texto de sua resposta.

2.4 RESPOSTAS OBTIDAS

Verificando as respostas obtidas em cada uma das questões, observamos os percentuais de distribuição das respostas.

Para o gráfico um sobre a identidade de gerações, observamos que 43,4% dos participantes se identificam com a Geração Z, enquanto 27,4% pertencem à Geração X. A Geração Y representa 23,6% dos respondentes, e apenas 5,6% são da Geração Baby Boomer.

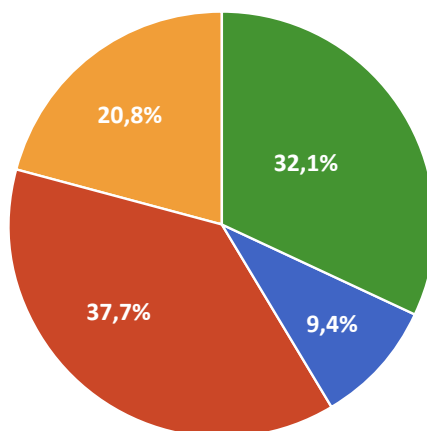
GRÁFICO 1 — Identidade de gerações



FONTE: Os autores (2024)

Seguindo para o nível de escolaridade, o gráfico dois mostra que a maior parte dos participantes possui ensino superior incompleto (37,7%). Aqueles com pós-graduação representam 32,1% da amostra, enquanto 20,8% completaram o ensino superior. Apenas 9,4% têm até o ensino médio completo.

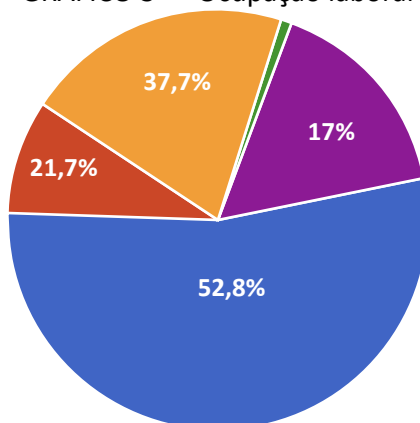
GRÁFICO 2 — Nível de escolaridade



FONTE: Os autores (2024)

O gráfico três sobre a ocupação atual dos respondentes revela que a maioria, representando a maior porcentagem, trabalha em entidades privadas ficando com 52,8%. Seguindo com a segunda maior porcentagem de 21,7% sendo pessoas autônomas ou empresários.

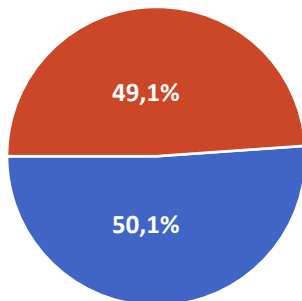
GRÁFICO 3 — Ocupação laboral



FONTE: Os autores (2024)

O gráfico quatro sobre a identificação de gênero dos respondentes mostra que a divisão entre sexo masculino e feminino está bem dividida. Sendo 50,8% pessoas do gênero masculino seguindo de 49,1% do público feminino.

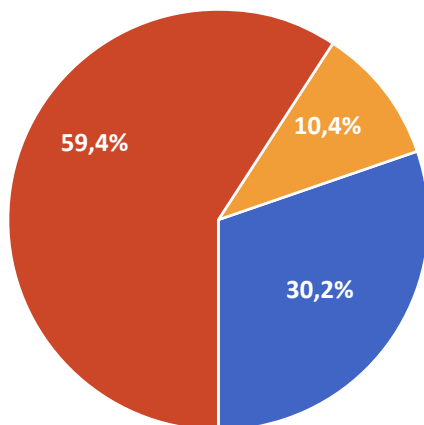
GRÁFICO 4 — Identificação de gênero



FONTE: Os autores (2024)

O gráfico cinco sobre a percepção de igualdade de oportunidades de trabalho entre homens e mulheres revela que a maioria dos respondentes acredita que as oportunidades não são igualmente acessíveis. No gráfico expressa que 59,4% das pessoas acham que as oportunidades não são igualmente acessíveis entre homens, mulheres e o público LGBTQI+ e 30,2% das pessoas acham que são igualmente acessíveis.

GRÁFICO 5 — Igualdade de oportunidades

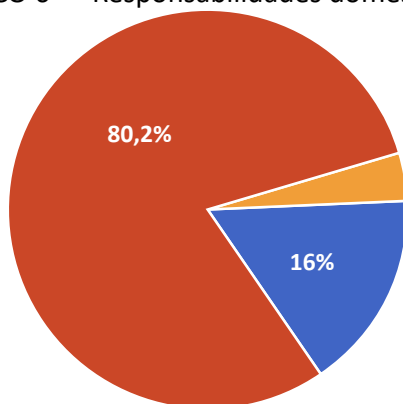


FONTE: Os autores (2024)

A distribuição das responsabilidades domésticas mostra que a maioria dos respondentes acredita que elas não são distribuídas de maneira justa entre homens e mulheres. A metade do público de 80,2% não acham que a distribuição é igualitária e 16,2% pras pessoas que acham que seja igualmente distribuído.

Análise capítulo 4: A segunda maior parcela acredita que são distribuídas de forma justa, enquanto a menor porcentagem está incerta. Esses dados indicam uma percepção predominante de desigualdade na divisão das tarefas domésticas entre os gêneros.

GRÁFICO 6 — Responsabilidades domésticas

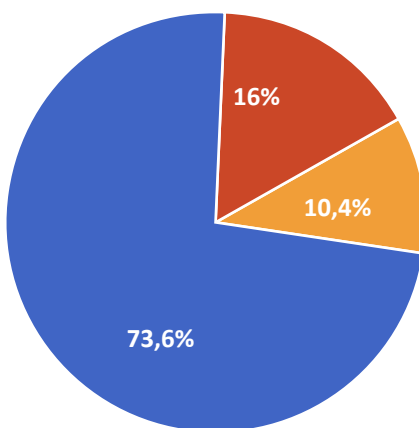


FONTE: Os autores (2024)

O gráfico sobre o impacto da desigualdade de gênero na saúde mental e segurança das mulheres e da comunidade LGBTQI+ mostra que a maioria dos respondentes acredita que sim, há um efeito negativo. Visto diretamente no gráfico mostra que 73,6% acredita que a desigualdade de gênero afeta a saúde mental entre homens, mulheres e público da comunidade LGBTQI+ seguido de 16% na qual acha que não afeta a saúde mental.

Análise capítulo 4: A segunda maior resposta indica que alguns acreditam que não há tal impacto, enquanto a menor porcentagem está incerta. Esses dados sugerem uma percepção predominante de que a desigualdade de gênero afeta negativamente a saúde mental e a segurança desses grupos.

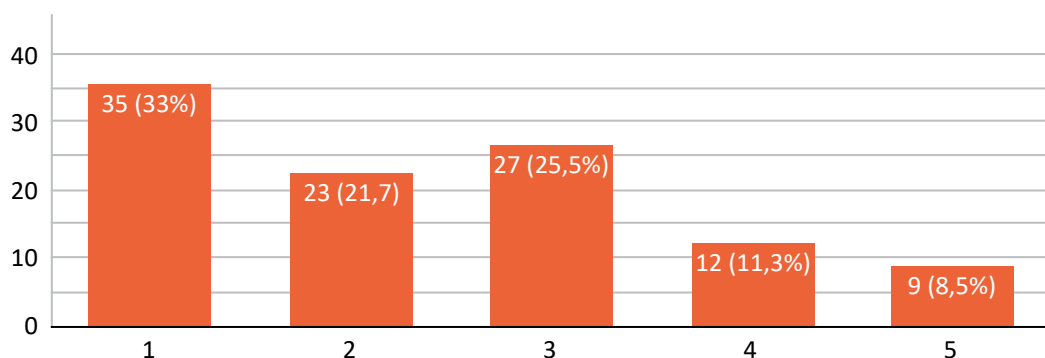
GRÁFICO 7 — Impacto da desigualdade na saúde mental



FONTE: Os autores (2024)

Quanto foi solicitado um nível de 1 a 5 para a percepção de igualdade de oportunidades de liderança no ambiente de trabalho para homens, mulheres e a comunidade LGBTQI+, foi constatado pela maioria que existe desigualdade neste quesito. Sendo que 44,7% dos respondentes escolheram os menores níveis de igualdade (1 e 2).

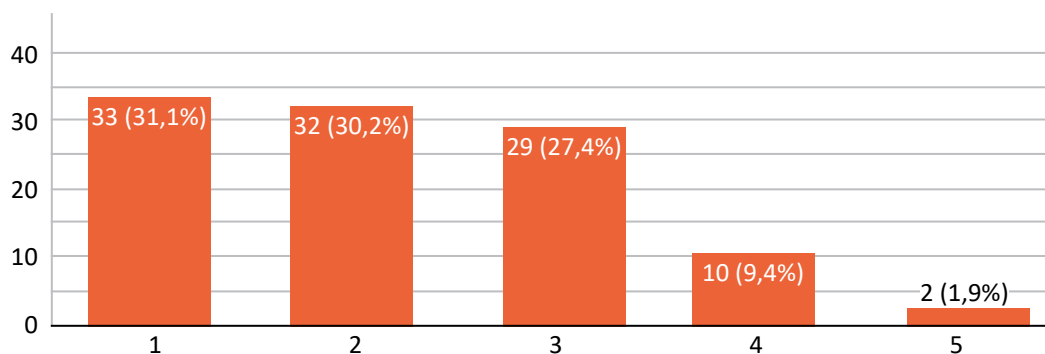
GRÁFICO 8 — Percepção de igualdade de oportunidades de liderança no ambiente de trabalho



FONTE: Os autores (2024)

Quanto foi solicitado um nível de 1 a 5 para saber se as políticas de governo que estão fazendo a diferença no quesito desigualdade de gênero, foi constatado pela maioria que as políticas governamentais estão realmente fazendo a diferença. Sendo que 61,3% dos respondentes escolheram os menores níveis de (1 e 2).

GRÁFICO 9 — Políticas de governo que estão fazendo a diferença no quesito desigualdade de gênero



FONTE: Os autores (2024)

Para a única pergunta aberta: “Você poderia relatar alguma experiência positiva ou negativa em relação a desigualdade de gênero?” Obtivemos as seguintes proporções de respostas:

QUADRO 1 — Total de respostas

Total de respostas	106	100%
Experiências positivas	12	11,32%
Experiências negativas	48	50,88%
Nenhuma experiência	22	23,32%
Não opinou	24	25,44%

FONTE: Os autores (2024)

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Analisando as respostas às perguntas fechadas, podemos perceber desde o perfil dos respondentes, até suas opiniões a respeito da desigualdade de gênero.

Na primeira questão: “Gostaríamos que você identificasse sua geração”, observamos uma predominância de Millennials na amostra, seguida por uma presença considerável de Geração X e Z, com Baby Boomers sendo a menor representação.

Analisando o gráfico um, a questão: **“Qual é o seu nível de escolaridade?”**, as respostas indicam uma predominância de indivíduos com algum nível de ensino superior na amostra pesquisada.

No gráfico dois, na pergunta sobre o nível de escolaridade, mostra uma homogeneidade entre ensino superior incompleto, completo e aqueles com pós-graduação. O maior número se estabeleceu para aqueles com graduação incompleta, representando os estudantes da instituição pesquisada.

No gráfico três, a pergunta do contribuinte foi: **“Com o que você trabalha atualmente?”**. As respostas apresentadas sobre a ocupação atual dos respondentes revelam que a maioria, representando a maior porcentagem, com respondentes trabalhando em entidades privadas. sobre a ocupação atual dos respondentes revela que a maioria, representando a maior porcentagem, trabalha em entidades privadas. Os empresários, empreendedores ou autônomos formam o segundo maior grupo, seguidos por pessoas desempregadas. Servidores públicos constituem uma parcela menor, enquanto a menor porcentagem corresponde a aposentados. Esses dados indicam uma predominância de trabalhadores do setor privado na amostra pesquisada.

Para o gráfico quatro, o questionamento crucial para a pesquisa era saber com: **“Qual gênero você se identifica?”**. Na qual a identificação das respostas sobre o gênero dos respondentes mostra que a divisão entre sexo masculino e feminino está bem dividida. No gráfico quatro, as opções de não binário e outro não foram constituídas por outros indivíduos.

No gráfico cinco, a questão foi a seguinte: **“Em sua opinião, as oportunidades de trabalho são igualmente acessíveis para homens e mulheres em nossa sociedade?”** Sobre a percepção de igualdade no gráfico revela que a maioria dos respondentes acredita que as oportunidades não são igualmente acessíveis. A segunda maior resposta indica que alguns acreditam que há igualdade, enquanto a menor porcentagem está incerta. Esses dados sugerem uma percepção predominante de desigualdade de gênero no mercado de trabalho entre os participantes da pesquisa.

No gráfico seis, o questionamento importante realizado na pesquisa foi: **“Você acredita que as responsabilidades domésticas são distribuídas de maneira justa entre**

homens e mulheres?” Os dados indicam uma percepção predominante de desigualdade na divisão das tarefas domésticas entre os gêneros.

Para a análise do gráfico sete, uma pergunta relevante foi a seguinte: **“Você acredita que a desigualdade de gênero afeta a saúde mental e segurança das mulheres e a comunidade LGBTQI+?”**. Esses dados no gráfico sugerem uma percepção predominante de que a desigualdade de gênero afeta negativamente a saúde mental e a segurança desses grupos.

No gráfico oito, no desenvolvimento do questionário a questão foi: **“Na sua opinião, homens, mulheres e a comunidade LGBTQI+ têm as mesmas oportunidades de liderança no ambiente de trabalho?”**, foi direcionado pela maioria que existe desigualdade neste quesito. Sendo que 44,7% dos respondentes escolheram os menores níveis de igualdade (1 e 2).

E para finalizar as perguntas fechadas, o gráfico nove analisa a questão sobre as ações políticas na providência de igualdade de gênero na sociedade: **“Você acredita que as políticas de governo estão fazendo a diferença na questão de desigualdade de gênero?”**, na qual foi constatado pela maioria que as políticas governamentais estão realmente fazendo a diferença. Sendo que 61,3% dos respondentes escolheram os menores níveis de (1 e 2).

Finalmente para a questão aberta, o questionário obteve 106 respostas. No desenvolvimento do questionário realizamos apenas uma pergunta aberta para o público relatar se já vivenciou ou não a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. Constatamos que 12 pessoas tiveram experiências positivas, 48 pessoas relataram experiências negativas, 22 pessoas nunca vivenciaram nenhuma experiência neste sentido e por fim, 24 pessoas não quiseram responder a pesquisa aberta. Abaixo demonstramos alguns relatos deixados por respondentes, sendo elas experiências positivas e negativas.

Das experiências positivas, vale destacar algumas falas que justificam a opinião dos respondentes, como por exemplo: “Na organização em que atuo, os cargos de liderança em Gestão, na sua maioria, já são ocupados por mulheres, que mostraram as suas capacidades profissionais e conquistaram suas posições”; ou ainda: “Positiva que temos que saber respeitar a escolha de cada um, portanto cabe a nós ajudar o próximo independente da escolha.”

Apesar destes depoimentos apontados acima se apresentarem promissores, a de se destacar que fazem parte de apenas 11,32% das opiniões, o que corrobora com a percepção de desigualdade de gênero que se perpetua no mundo do trabalho.

Já nas experiências negativas, diversas falas são apresentadas, destacando-se as

seguintes: “Quando iniciei na carreira contábil, o dono da empresa e o gestor disseram na entrevista que não gostavam de trabalhar com mulheres, porque qualquer coisa que se fala elas correm para o banheiro para chorar”; e também: “Trabalho com uma mulher da mesma função que exerço e nossos salários são diferentes”.

Aqui, notamos que a percepção negativa corresponde a mais da metade dos respondentes, cerca de 50,88%. Isso mostra que a percepção de desigualdade de gênero é relevante no universo utilizado para a pesquisa. O que vem de encontro ao apresentado na revisão de literatura, onde apresentamos que é uma questão global que persiste em diversas esferas da sociedade, afetando a vida de milhões de pessoas.

Por fim, fazendo uma análise mais aprofundada, observamos que os respondentes que observaram nunca terem vivenciado uma situação de desigualdade de gênero, correspondem a apenas 23,32%. Segue um exemplo desta resposta: “Ao meu ver não visualizei nenhuma situação na qual constava que mulher ganharia valor x e homem x , aparentemente sempre mesmo valor, o que vale é o comprometimento e boa aptidão na área e não seu gênero”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi verificar a percepção sobre os principais desafios e oportunidades que vivenciam os profissionais da área financeira no mercado de trabalho do ponto de vista de gênero, com foco no público de alunos e professores que se dedicam à área de negócios em uma instituição privada de ensino superior na região de Curitiba.

Dentro dos objetivos especificados, procuramos identificar historicamente a evolução do papel de mulheres e da comunidade LGBTQ+ em relação aos homens, verificar quais as políticas públicas e práticas de recursos humanos nas empresas influenciam positivamente para a igualdade de gênero e ainda explorar as experiências dos profissionais mulheres e comunidade LGBTQ+ na esfera econômica.

Analisando todos os resultados obtidos, concluímos que de fato existe uma percepção significativa de desigualdade de gênero no ambiente de trabalho entre os respondentes de nosso questionário. A pesquisa revelou que um número considerável de 48 pessoas relatou ter vivido experiências negativas relacionadas à desigualdade de gênero. Esses relatos incluíram situações de discriminação, tratamento diferenciado, e oportunidades limitadas baseadas no gênero, destacando a persistência de práticas e comportamentos que perpetuam a desigualdade.

Os depoimentos dos respondentes expõe um cenário preocupante onde a desigualdade de gênero ainda é uma realidade no cotidiano profissional. Casos de preconceito diretos e indiretos foram relatados, desde a desvalorização de opiniões de mulheres em reuniões até a falta de oportunidades de promoção e desenvolvimento de carreira em comparação com colegas masculinos. Esses relatos não apenas evidenciam as barreiras enfrentadas pelas mulheres, mas também sinalizam uma necessidade urgente de mudanças estruturais e culturais dentro das organizações.

Apesar de 12 pessoas terem relatado experiências positivas e 22 não terem vivenciado desigualdade, o volume de respostas negativas aponta para uma prevalência substancial de desigualdade de gênero que não pode ser ignorada. A ausência de experiências negativas em alguns casos pode refletir contextos organizacionais mais igualitários, mas também pode ser vista como uma percepção limitada do que constitui desigualdade de gênero.

Os 24 participantes que optaram por não responder à pergunta aberta sobre suas experiências podem indicar uma reticência em compartilhar eventos negativos ou uma dificuldade em identificar e articular essas experiências. Isso sugere que, além das mudanças práticas, é fundamental fomentar um ambiente onde os colaboradores se sintam seguros e encorajados a discutir questões de desigualdade sem medo de repercussões.

O conjunto desses dados destaca a complexidade e a prevalência da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. A fim de enfrentar esses desafios, é essencial que as organizações adotem medidas proativas e sustentáveis para promover a igualdade de gênero. Isso inclui a implementação de políticas inclusivas, a educação contínua sobre vieses inconscientes e a criação de um espaço seguro para a expressão de preocupações e experiências. Somente por meio de um compromisso sério e contínuo com a equidade de gênero podemos aspirar a criar ambientes de trabalho verdadeiramente justos e inclusivos.

REFERÊNCIAS

ANA MARIA BRANDÃO, «Raewyn Connell e Rebecca Pearse (2015), Gender in World Perspective, 3.^a edição, Cambridge: Polity Press, 184 pp», Configurações, 15 | 2015, 85-88.

BADGETT, M. V. L. **The economic case for LGBT equality: why fair and equal treatment benefits us all.** Boston: Beacon, 2013. p. 113.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BORTOLOTTI, Guilherme Engelman. Artigo: LGBTQIA+: identidade e alteridade na comunidade. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES CENTRO DE ESTUDOS LATINO-AMERICANOS SOBRE CULTURA E COMUNICAÇÃO. São Paulo 2019. https://paineira.usp.br/celacc/sites/default/files/media/tcc/guilherme_engelman_bortoletto.pdf.

Veja mais sobre “Desigualdade de gênero” em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>CARRARA, S. et al. Direitos LGBT+: desafios da cidadania no Brasil contemporâneo. **Revista USP**, São Paulo, n. 126, p. 21-38, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/166605>. Acesso em: 13 jun. 2024.

CONSTITUIÇÃO FEDERATIVA DO BRASIL. https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e misto.** Trad. Luciana de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/696271/mod_resource/content/1/Creswell.pdf. Acesso em: 17 nov. 2023.

DENZIN, Norman; LINCOLN, Yonna. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. IN: e col. O Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. Porto Alegre: ArtMed, 2006.

DESIGUALDADE de gênero: causas e consequências. **Oxfam Brasil**, 9 ago. 2021. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/desigualdade-de-genero-causas-e-consequencias/#:~:text=Essa%20diferen%C3%A7a%20est%C3%A1%20enraizada%20em,mais%20elevado%20da%20pir%C3%A2mide%20social>. Acesso em: 9 out. 2023.

DINIZ, D.; MACHADO, M. R. A.; FERRAZ, D. M. Diversidade sexual e trabalho: desafios e perspectivas para a inclusão de LGBTs no mercado de trabalho brasileiro. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 49, n. 173, p. 82-101, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/sv8TXFnCgkRDSRjz8Z3bFyC/?lang=pt>. Acesso em: 13 jun. 2024.

GROSSI, M. P.; MELO, N. B. P. Desigualdades de gênero e diversidade sexual no trabalho: desafios e barreiras para a inclusão de LGBTs no Brasil. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 27, n. 2, e54289, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/Y8FBnV7KP7Jb7g4J4j6MRkH/?lang=pt>. Acesso em: 13 jun. 2024.

GUALANO, B. Atletas trans sob o olhar da ciência. **Folha de São Paulo**, 30.03.2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/bruno-gualano/2023/03/atletas-trans-sob-o-olhar-da-ciencia.shtml#:~:text=A%20World%20Athletics%20anunciou%20medidas,contam%20para%20o%20ranking%20mundial>. Acesso em: 17 nov. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA — IBGE. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos.** 04 mar. 2021. Disponível em: <https://>

agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos. Acesso em: 17 nov. 2023.

LARA, Â. M. B.; MOLINA, A. A. **Pesquisa qualitativa**: apontamentos, conceitos e tipologias. Disponível em: <https://gepeto.paginas.ufsc.br/files/2015/03/capitulo-angela.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2023.

LERNER, G. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. Trad. Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019. p. 239.

Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995. <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9029&ano=1995&ato=9c8gXSU5UeJpWT3a0>. Acesso em: 17 nov. 2023.

MACHADO, D. A participação de pessoas trans no esporte. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-participacao-de-pessoas-trans-no-esporte/1792182567#:~:text=%C3%89%20importante%20ressaltar%20que%20existem,com%20sua%20identidade%20de%20g%C3%AAnero>. Acesso em: 17 nov. 2023.

MARASCIULO, M. O que significa as letras da sigla LGBTQI+? **Galileu**, 17 mar. 2022. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/03/o-que-significam-letras-da-sigla-lgbtqi.html>. Acesso em: 17 nov. 2023.

MELLO, L. et al. Diversidade sexual e de gênero nas organizações: mudanças culturais e normativas no contexto brasileiro. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 29, n. 100, p. 41-63, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/h3dNdN4hChrdB4s3Ln3X6QW/?lang=pt>. Acesso em: 13 jun. 2024.

O QUE DIZ a Lei Maria da Penha. **Tribunal de Justiça do Estado do Paraná**. Disponível em: [https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/lei-maria-da-penha#:~:text=A%20Lei%20Maria%20da%20Penha%20\(Lei%20n%C2%BA%2011.340%2F2006\),que%20est%C3%A1%20sofrendo%20a%20viol%C3%AAncia](https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/lei-maria-da-penha#:~:text=A%20Lei%20Maria%20da%20Penha%20(Lei%20n%C2%BA%2011.340%2F2006),que%20est%C3%A1%20sofrendo%20a%20viol%C3%AAncia). Acesso em: 17 nov. 2023.

PASQUALETTO, O. Garantir igualdade salarial ainda é um desafio no mercado de trabalho brasileiro. **FGV**, 22 maio 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/garantir-igualdade-salarial-ainda-e-desafio-mercado-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 17 nov. 2023.

PIANEGONDA, N. Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho**, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 17 nov. 2023.

PORFÍRIO, Francisco. “Desigualdade de gênero”; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>. Acesso em 15 de outubro de 2024.

REED, E. **Sexo contra sexo ou classe contra classe**. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/reed-evelyn/ano/mes/sexo.htm>. Acesso em: 9 out. 2023

SADEK, C. G.; MACHADO, H. V. Liderança LGBTQ+: a construção de carreiras e a visibilidade nas organizações. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 5, p. 1-24, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/n6HLGMS5DjpKNRHPN9zN4vC/?lang=pt>. Acesso em: 13 jun. 2024.

SILVA, A. S.; GEVEHR, D. L. Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 18, n. 2, p. 191-210, 2019. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/1347/849>. Acesso em: 13 jun. 2024.

SILVA, D.; SIMON, F. O. Abordagem quantitativa de análise de dados de pesquisa: construção e validação de escala de atitude. **Caderno CERU**, v. 16, p. 11-27, 2005. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ceru/article/view/75338>. Acesso em: 17 nov. 2023.