

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/271213377>

Mulheres no Mercado Financeiro – Um olhar sob a ótica de gênero (Monografia)

Article · November 2014

CITATIONS

0

READS

1,739

1 author:



Itali Collini

University of São Paulo

4 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Women presence in Accounting [View project](#)

Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Departamento de Economia

**Mulheres no Mercado Financeiro:
Um olhar sob a ótica de gênero**

Itali Pedroni Collini

Orientadora: Tania Casado (EAD)

Co-orientadora: Silvia Casa Nova (EAC)

São Paulo
2014

Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Departamento de Economia

Mulheres no Mercado Financeiro:
Um olhar sob a ótica de gênero

Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Itali Pedroni Collini

Orientadora: Tania Casado (EAD)

Co-orientadora: Silvia Casa Nova (EAC)

São Paulo
2014

Agradecimentos

Gostaria de agradecer às professoras Tania Casado e Silvia Casa Nova <3, dos departamentos de Administração e Contabilidade, respectivamente, pela receptividade para com o tema da monografia, pela orientação e co-orientação, que foram cruciais para o desenvolvimento da pesquisa.

Agradeço também às queridas Andrea Lucchesi, Thais Azevedo e Marcela Silva, por terem se disponibilizado para as entrevistas preliminares, que me trouxeram perspectivas e experiências necessárias para criar o roteiro de entrevista para essa monografia.

Um imenso obrigada também a todas as mulheres e homens cujas entrevistas compõem esse trabalho, por doarem seus tempos e pontos de vista e confiarem suas falas à minha índole e capacidade analítica.

Além disso, gostaria de agradecer meus pais, Renata Pedroni e Carlos Collini, minha irmã, Giovanna Pedroni Collini, meus amigos de FEA, tanto os velhos quanto os novos, e minha psicóloga, Regina Piazza, que foram base e o porto seguro durante a minha graduação. Não poderia deixar de agradecer também meu parceiro, Renato Sisti, pelo apoio operacional e emocional (e pelos deliciosos sanduíches na concentração da reta final).

Às mulheres de personalidade,
Que não desistem diante das adversidades
E que presenteiam o mundo com sua essência.

Índice

AGRADECIMENTOS	3
ÍNDICE DE TABELAS, GRÁFICOS E FIGURAS	5
RESUMO	6
1. INTRODUÇÃO	7
2. FUNDAMENTOS	10
2.1 Gênero	10
2.2 Mercado financeiro	17
2.3 Metodologia	21
2.4 Objetivos	25
3. UMA ANÁLISE FUNDAMENTALISTA	26
3.1 Chegada e Ascensão	28
3.2 Suporte	38
3.3 Maternidade	40
3.4 Topo	43
4. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	46
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
6.1 Links	49
ANEXOS	50
Anexo I	50

Índice de Tabelas, Gráficos e Figuras

Tabela 1: Participantes	23
Tabela 2: Mulheres na População Brasileira	26
Tabela 3: Admissões e Desligamentos em BI1	27

Resumo

As questões de gênero permeiam as relações sociais, econômicas e políticas, mas parecem ser ainda negligenciadas nas áreas de economia, administração e contabilidade e atuária, mantendo esses campos restritos às suas visões tradicionais, a temas mais técnicos, pertencentes aos *mainstream*. A diversidade, na medida em que é introduzida nas pesquisas acadêmicas, contribui para que mais grupos sejam estudados e contemplados, gerando debate e ideias para solucionar desigualdades e chegar-se a um projeto de equidade. Este projeto se propõe a estudar e descrever a presença das mulheres no mercado financeiro, especificamente em profissões predominantemente masculinizadas no Brasil relacionadas ao mercado de capitais, ao *investment banking* (banco de investimentos) e à *trading desk* (mesa de operações). Pretende-se analisá-las qualitativamente sob a ótica de gênero, desenvolvida por meio da leitura e reflexão de trabalhos acadêmicos sobre o tema. Utilizando-se de entrevistas em profundidade com profissionais mulheres e homens espera-se descobrir se há vivências semelhantes, inferir padrões e, em caso de reconhecimento de desigualdades, questionar as estruturas que as originam e propor melhorias cabíveis para modificar essa situação. Esse trabalho endereça-se principalmente a uma preocupação com a alocação de talentos. Com a premissa de que o talento, para diferentes áreas, é igualmente distribuído entre homens e mulheres, objetiva investigar os motivos que determinam que uma área relevante, como o mercado financeiro, pode estar perdendo talentos femininos e o que deveria ser feito para modificar essa situação. E para obter esse quadro, nada mais coerente do que investigar as experiências de homens e mulheres que atuam ou atuaram na área.

Palavras-chave: gênero, mercado financeiro, mulher, *investment banking*, *trading desk*.

1. Introdução

“Whatever the forms it may take, the process of women’s repossession of ourselves is irreversible.”

Rich (1973)¹

Após nove tentativas negadas, a primeira mulher a deter um assento na Bolsa de Valores de Nova Iorque (NYSE) foi Muriel Siebert, em 1967, dentre 1.365 colegas homens. Ela ainda ficaria quase uma década como a única mulher na NYSE e anos mais tarde seria também a primeira mulher dona de uma corretora e seguradora nos Estados Unidos e a ocupar o cargo de superintendente do *New York State Banking Department*. Seus obstáculos se tornaram motivações para que ela advogasse em favor da entrada de mulheres no mercado financeiro, doando milhões de sua corretora e seguradora para ajudar outras mulheres a terem sua primeira chance de trabalhar no mercado financeiro. Em 2013, pouco antes de falecer, Siebert declarou (Siebert, 2013):

It’s too soon to women declare victory as a considered position in Wall Street and, although all the firms are doing the right thing and giving women opportunities, they are so not enough in the top positions.²(Siebert, 2013)

Muriel Siebert é um *role model*. Isto é, ela foi pioneira em uma dada área de atuação e teve o papel de servir modelo para suas sucessoras que, pelo seu pioneirismo, puderam se espelhar em um exemplo de mulher que conquistou posições inéditas no mercado financeiro. Nesse âmbito, a declaração dela se faz importante e a constatação, por sua trajetória de vida e lutas, de que há muito a se fazer ainda leva-nos a questionar qual seria então o quadro brasileiro de mulheres no mercado financeiro.

As experiências pessoais e, nesse sentido, subjetivas de profissionais mulheres nas posições relacionadas diretamente às áreas de negócios do mercado de capitais, do *investment banking* (banco de investimentos) à *trading desk* (mesa de operações), são objeto do estudo proposto e os seus relatos consistem em fonte de evidências principal da análise qualitativa que se pretende fazer.

¹ Em qualquer forma que se assuma, o processo das mulheres de reposseção sobre nós mesmas é irreversível. (tradução livre).

² É muito cedo para que as mulheres declarem vitória no que se refere às suas posições em Wall Street e, apesar de todas as firmas estarem fazendo o certo em dar oportunidades para as mulheres, elas não são nem perto do suficiente para as posições de liderança (tradução livre).

A descrição de como uma área em particular funciona tem o poder de expor quais grupos estão sendo afastados ou excluídos, intencionalmente ou não, e como a linguagem e cultura simbólica dessa área está contribuindo para a construção desse espaço social. Além disso, é possível fomentar a formação de novas interpretações sobre o ambiente de trabalho que podem contribuir ativamente para a melhoria dele.

Como em toda análise de investimento em ações, é necessário escolher uma ótica sob a qual avaliar a empresa. As escolas de análise são as de Análise Técnica e Análise Fundamentalista. A primeira, Análise Técnica, consiste em uma avaliação do histórico do preço do ativo através de um conjunto de ferramentas gráficas e matemáticas para encontrar uma possível tendência. A segunda, a Análise Fundamentalista, compõe-se de estudos e diagnósticos de cenários baseados em fundamentos macro e microeconômicos das empresas. Se pudéssemos aproximar metodologias de pesquisa das escolas de análises de ações, diríamos que a Análise Técnica é uma investigação quantitativa de um investimento, pois baseia-se exclusivamente nos dados numéricos de preços dos títulos no mercado e gráficos derivados desses, enquanto que a Análise Fundamentalista representa uma investigação qualitativa. Isso porque, embora também seja composta com métricas numéricas em relação às suas demonstrações financeiras, esses dados são necessários, porém não suficientes, necessitando aproximação do analista ou da analista com a empresa e um estudo aprofundado de características e informações que só a empresa poderia fornecer. Posta essa observação, o trabalho será apresentado em cinco capítulos:

- O primeiro é essa 'Introdução', que pretende apresentar o trabalho e suas motivações, dando o quadro inicial sobre o qual será desenvolvida a pesquisa.
- O segundo, 'Fundamentos', é composto pelos subitens Gênero, Mercado Financeiro, Metodologia e Objetivos, e traz as bases bibliográficas da pesquisa de gênero e mercado financeiro, com a definição de conceitos importantes, que não são contemplados necessariamente na estrutura curricular do curso de economia, mas são necessários para uma análise sob a ótica de gênero, a metodologia de pesquisa e o enfoque escolhidos, e os objetivos sucintos do trabalho.

- O terceiro, 'Análise Fundamentalista', composto por Chegada e Ascensão, Suporte, Maternidade e Topo, apresenta trechos das entrevistas e análises ancoradas nos fundamentos expostos no primeiro capítulo
- E, por fim, o quarto capítulo 'Conclusões e Recomendações', traz as considerações finais, conclusões e possíveis direcionamentos para a futuras pesquisas.

2. Fundamentos

2.1 Gênero

Adriana Piscitelli (2009), no livro *Diferenças, Igualdade*, organizado por Heloísa Buarque, resgatou o trabalho antropológico de Margaret Mead, na obra 'Sexo e temperamento em três sociedades primitivas', que ajudou a problematizar as concepções supostamente fixas de feminilidade e masculinidade nas diversas sociedades, mostrando como variavam de uma cultura para outra. A partir da observação de Mead nos povos Arapesh, Mundugumor e Tchambuli foi possível perceber como variavam as características esperadas de homens e mulheres. Em Arapesh homens e mulheres eram 'maternais', cooperativos e sociáveis, comportamentos esperados geralmente de mulheres em nossa sociedade ocidental. Já com o povo Mundugumor, o comportamento de todos era viril, 'ativamente masculino' como seria esperado apenas de homens no nosso modelo social. E, por fim, o povo Tchambuli possuía características completamente trocadas em relação às nossas: a mulher era o parceiro dirigente, dominador e impessoal, e o homem a pessoa menos responsável e mais dependente emocionalmente. Piscitelli (2009) conclui que:

Com base nos resultados da pesquisa, a autora afirmou que a crença – compartilhada pela sociedade estadunidense da época – de que haveria um temperamento inato, ligado ao sexo, não era universal. A sociedade dos Estados Unidos da época (e até hoje, no senso comum) pressupunha que as mulheres eram mais dóceis e afetivas, como uma decorrência da maternidade, e que os homens fossem mais dominadores e agressivos. Essa diferença era vista como natural, como se resultasse das diferenças dos corpos masculinos e femininos. Mead, ao contrário, foi pioneira ao mostrar que esses traços são aprendidos desde que uma criança nasce. Segundo ela, toda cultura determina, de algum modo, os papéis dos homens e das mulheres. (Piscitelli, 2009)

O conhecimento a respeito dessa determinação de papéis de gênero é pouco difundido fora das ciências sociais e, muitas vezes, cercado por estereótipos que contribuem para a negligência com que essa ótica é tratada na universidade. É preciso desmistificar os termos. Joan Scott (1989) executa essa tarefa de maneira muito clara quando explica que o conceito de gênero foi criado para opor-se a um determinismo biológico nas relações entre os sexos, dando-lhes um caráter fundamentalmente social, desmistificando características que são consideradas 'naturais' do sexo feminino ou masculino ao explicitar construções sociais e históricas que as determinaram. De acordo com ela (Scott, 1989):

*Ademais, o gênero é igualmente utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. O seu uso rejeita explicitamente as justificativas biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum para várias formas de subordinação no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior. O gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as “construções sociais” – a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. **O gênero é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado.** Com a proliferação dos estudos do sexo e da sexualidade, o gênero se tornou uma palavra particularmente útil, porque ele oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis atribuídos às mulheres e aos homens. (...) O uso do “gênero” coloca a ênfase sobre todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas que não é diretamente determinado pelo sexo nem determina diretamente a sexualidade. (Scott, 1989)*

Por constituir uma determinação de papéis sociais esperados de indivíduos do sexo masculino ou feminino, a expectativa binária do que significa ser homem ou mulher em cada sociedade não se limita ao imaginário coletivo. Ela é também intrinsecamente conectada à maneira como homens e mulheres são educados e ensinados a pensar individualmente sobre os outros e sobre si próprios, tendo impacto direto sobre a formação e comportamento em sociedade. Da menina, que é geralmente levada a acreditar que meninos são ‘naturalmente’ melhores nas ciências exatas, até a mulher, que ao imaginar uma pessoa de negócios visualiza um homem de terno e gravata, existe um processo de construção de significados e representações de gênero que o feminismo se propõe a questionar e modificar.

Teóricas(os) que contribuíram para o desenvolvimento da ótica das mulheres mesmo antes do termo aparecer, e hoje são consideradas de gênero, criaram vertentes e conceitos que ajudaram na luta por mudanças estruturais. Podemos assim falar de "feminismos", no plural, e identificar diferentes correntes teóricas, sobre as quais passaremos a discorrer. Iniciaremos com as feministas liberais tradicionais, como Olympe de Gouges, Abigail Adams e, tempos depois, Simone de Beauvoir, que focaram em direitos, justiça e equidade como chaves para eliminar a discriminação em relação à mulher, tratando o poder como um recurso a ser possuído e redistribuído. Por outro lado, as feministas radicais como Gayle Rubin e Kate Millett acreditavam que abordagens reformistas, como as liberais, nunca seriam suficientes para eliminar a opressão enraizada nas instituições patriarcais, e levaram o debate às instâncias do sexo e da reprodução, como meios de atingir a verdadeira

libertação feminina. Já as feministas marxistas e socialistas, como Heidi Hartmann e Hester Eisenstein, acreditavam que a sociedade de classes é a causa subjacente da opressão e que o patriarcado³ e o capitalismo são instituições que se reforçam, sendo necessário olhar para o sistema capitalista também com a ótica de gênero, que foi ignorada por Karl Marx e em sua teoria do poder como resultado da dominação. Assim, elas se dedicaram às questões de gênero na classe operária, diferença salarial entre homens e mulheres e valorização do trabalho doméstico. Temos ainda as feministas pós-coloniais e multiculturais⁴, como Charlotte Bunch, e Audre Lorde que, apesar de utilizarem óticas desenvolvidas pelas vertentes anteriores, argumentam que estas frequentemente falham em reconhecer diferenças importantes dentro da categoria 'mulher', e nesse processo tendem a destacar perspectivas de mulheres brancas e privilegiadas, sendo necessário encarar a diversidade entre as mulheres como um desafio para o ativismo feminista. Há também as ecofeministas, como Susan Griffin e Karen Warren, que abordam a questão de gênero em uma perspectiva mais ampla, argumentando que a dominação humana sobre a natureza e o desejo de controlá-la é intrinsecamente conectada à dominação masculina sobre as mulheres. Com um enfoque mais no indivíduo, encontramos as feministas psicanalíticas, como Carol Gilligan e Nancy Chodorow, que argumentam que a raiz da opressão pode estar no inconsciente, focando suas teorias na análise da psique humana através das leituras dos pioneiros da psicanálise, como Freud. Por fim, há as feministas pós-modernas e pós-estruturalistas, como Judith Butler, Luce Irigaray e Rebecca Ropers-Huilman, que interpretam o poder e dominância masculina como um produto da linguagem, da simbologia e da representação de gênero na sociedade, sendo necessário romper oposições binárias através de falas e escritas que desconstruam dicotomias socialmente construídas e a ideia de gênero como uma característica fixa de cada indivíduo.⁵

Ainda que rapidamente explicados, do feminismo liberal ao pós-estruturalista, é possível visualizar a grande influência que as teorias de gênero tiveram e ainda podem ter sobre a sociedade e a economia. Seja pela expansão de direitos e acessos, que modificam a composição política, educacional e profissional de uma sociedade. Seja pelo avanço no

³ Sistema social no qual a diferença sexual serve como base da opressão e da subordinação da mulher pelo homem. (BUARQUE, Heloisa. 2009)

⁴ Podem ser chamadas também de feministas globais.

⁵ ALLAN, E. 2011

debate sobre o corpo e a reprodução da mulher, que tem impacto direto na taxa de natalidade e manutenção demográfica. Seja pela abordagem de pautas inter-raciais, interclasses e intersexuais, que podem revelar necessidades de subgrupos e levar à inclusão desses. Seja pela transformação de métodos de pedagogia infantil e adolescente, alterando a formação de jovens e adultos que adentrarão o mercado de trabalho. Conseqüentemente, é notável a influência desses estudos sobre a estrutura socioeconômica e o quadro de desigualdade entre homens e mulheres em contextos específicos. A não percepção de que os estudos de gênero são importantes para qualquer área científica é ainda uma barreira para a produção de pesquisas engajadas no tema em diferentes áreas, o que contribui para a contínua formação de profissionais desatentos às questões de desigualdade e inaptos a entender e promover políticas e práticas empáticas aos grupos em desvantagem social.

É importante destacar que as várias vertentes das teorias de gênero compõem base para prática política do feminismo e que, inevitavelmente, o conceito de gênero intercepta outras características como raça, classe social e orientação sexual. Entretanto, é possível afirmar que todas possuem uma característica comum quando se trata do empoderamento do olhar feminino sobre o mundo e as relações sociais. Nesse sentido, essa pesquisa pode e deve ser considerada feminista, estando baseada em três suposições: a primeira é que o feminismo assevera que as mulheres têm algo valioso para contribuir em todos os aspectos do nosso mundo; a segunda é que, como um grupo que vive a opressão, as mulheres enfrentam frequentemente barreiras ao tentar desenvolver totalmente seus potenciais ou ao tentar obter os benefícios de plena participação na sociedade; a terceira, e última, é que essa situação deve mudar, e essa mudança deve começar tanto na esfera privada quanto pública, sob diversos tipos de ativismo, desde a formulação de políticas de diversidade nos governos e empresas, até em ações individuais diárias.⁶

Com base nas suposições acima, foi necessário estudar métodos de pesquisa feminista e como eles poderiam ser usados para revelar a contribuição das mulheres que trabalham no mercado financeiro em relação ao conhecimento e entendimento desse ambiente corporativo. Sandra Harding, filósofa feminista pós-colonialista, critica as ciências sociais tradicionais por estas começarem suas análises nas vivências masculinas, de modo que investigam apenas as questões que parecem problemáticas dentro das experiências sociais

⁶ ROPERS-HUILMAN. R. (2011)

características dos homens brancos, ocidentais e burgueses, seguindo inconscientemente uma lógica de descoberta que poderia ser descrita como uma ciência que busca responder apenas às indagações que os homens querem que sejam respondidas. Sendo assim, ela ressalta (Harding, 1987) que:

Ask only those questions about nature and social life which (white, western, bourgeois) men want answered. How can “we humans” achieve greater autonomy? What is the appropriate legal police toward rapists and raped women which leaves the normal standards of masculine sexual behaviours? On the other hand, many phenomena which appear problematic from the perspective of men’s characteristic experiences do not appear problematic at all from the perspective of women’s experience.

(...) On the other hand, women experience many phenomena which they think do need an explanation. Why do women’s life opportunities tend to be constricted exactly at the moments traditional history marks as the most progressive? Why is it hard to detect black women’s ideals of womanhood in studies of black families? Why is men’s sexuality so “driven”, so defined in terms of power?

(...) Reflection on how social phenomena get defined as problems in need of explanation in the first place quickly reveals that there is no such thing as a problem without a person (or groups of them) who have this problem: a problem is always a problem for someone or other. Recognition of this fact, and its implications for the structure of the scientific enterprise, quickly brings feminist approaches to inquiry into conflict with traditional understandings in many ways.

*(...) Recognition of the importance of using women’s experiences as resources for social analysis obviously has implications for the social structures of education, laboratories, journals, learned societies, funding agencies – indeed, for social life in general. **And it needs to be stressed that it is women who should be expected to be able to reveal for the first time what women’s experiences are.** Women should have equal say in the design and administration of the institutions where knowledge is produced and distributed for reasons of social justice: it is not fair to exclude women from gaining the benefits of participating in these enterprises that men get. But they should also share in these projects because only partial and distorted understandings of ourselves and the world around us can be produced in a culture which systematically silences and devalues the voices of women.⁷(Harding, 1987)*

⁷ “(A lógica de descoberta) Pergunta apenas questões sobre natureza e vida social as quais homens brancos, ocidentais e burgueses querem respondidas. Como poderíamos “nós humanos” atingir uma autonomia maior? Que polícia adequada para estupradores e mulheres estupradas é essa que deixa os padrões vigentes de sexualidade masculina intactos? Por outro lado, muitos fenômenos que parecem problemáticos da perspectiva das experiências características dos homens não parecem nenhum pouco problemática da perspectiva da experiência das mulheres. (...) Por outro lado, as mulheres vivem muitos fenômenos os quais elas necessitam explicação. Por que as oportunidades de vida das mulheres tendem a ser restringidas exatamente nos momentos que a história tradicional a marca como a mais progressiva? Por que é difícil detectar o caráter feminina das mulheres negras nos estudos das famílias negras? Por que a sexualidade dos homens é tão dirigida, tão definida em termos de poder? (...) O reflexo de como os fenômenos sociais são definidos como um

Reconhecer que há questões sob a perspectiva das mulheres que poderiam nunca ser abordadas por pesquisas realizadas somente pelos homens, ainda que esse fato possa não ser proposital, mas somente uma questão de não experiência como mulher e, portanto, não consciência sobre seus problema e consequências, é o primeiro passo para reconhecer que há, inevitavelmente, temas significativos para esse grupo de pessoas que são pouco ou nada explorados nas ciências majoritariamente masculinas, como, por exemplo, a economia, administração, contabilidade e atuária. O segundo passo crucial na metodologia de gênero é tomar consciência de que as experiências qualitativas das mulheres constituem fonte de evidência essencial para o entendimento e formulação de soluções para os problemas das mulheres, como Harding expôs os no trecho acima. E o terceiro passo imprescindível para a metodologia de gênero é explicitar que os problemas das mulheres, apesar de melhor delineados por elas mesmas, são problemas de toda a sociedade, porque impactam diretamente a composição de mercado de trabalho, de famílias, de movimento econômico, e de mudança socioeconômicas em todas as classes.

Apesar de a experiência qualitativa ser primordial para uma análise minuciosa dos impactos da estrutura social atual do mercado de capitais, do *investment banking* (banco de investimentos) e da *trading desk* (mesa de operações) sobre as mulheres, métodos quantitativos não estão descartados pois, quando disponíveis, podem fornecer visões sobre a desigualdade expressas em indicadores e estatísticas, principalmente na área de economia, onde podemos estimar a diferença salarial, nível de escolaridade e posição no mercado de trabalho, relações entre quantidade de filhos e renda, e tantas outras possibilidades que uma base de dados oferece. Ropers-Huilman e Winters (2011) exploram

problema que necessita explicação rapidamente revela que não há algo como um problema sem uma pessoa (ou grupos delas) que possui este problema: um problema é sempre um problema para alguém ou outro. O reconhecimento desse fato, e suas implicações para a estrutura do empreendimento científico, traz rapidamente abordagens feministas para inquirir de diversas maneiras o conflito de compreensões tradicionais. (...) O reconhecimento da importância de usar a experiência das mulheres como fonte de análise social obviamente tem implicações para as estruturas sociais da educação, laboratórios, revistas, sociedades científicas, agências financiadoras – de fato, para a vida social no geral. E é preciso enfatizar que são as mulheres que deveriam ser capazes de revelar pela primeira vez quais são as experiências das mulheres. As mulheres deveriam ter voz igual no seio da administração das instituições onde o conhecimento é produzido e distribuído por razões de justiça social: não é justo excluir as mulheres de ganhar os benefícios que os homens ganham na participação nesses empreendimentos. Mas eles deveriam também compartilhar esses projetos porque apenas conhecimentos parciais e distorcidos de nós mesmos e do mundo ao nosso redor podem ser produzidos numa cultura que silencia e desvaloriza sistematicamente a voz das mulheres.” (Tradução livre)

as potencialidades da pesquisa quantitativa e da pesquisa qualitativa, comparativamente e complementarmente, ao afirmarem que:

Quantitative feminist methodology can provide invaluable information about gendered lives and the important questions that need further investigation in relation to those lives and the systems in which they are made possible.

(...) Still, feminist researchers tend to use these relationships as the impetus for empowering and improving the lives of women, and also as a way to strengthen their understanding of the research topic. As they attend to these relationships, they acknowledge that the subjectivity and power each participant embodies is hard to understand. Throughout, the overarching purposes of understanding and change are integrally tied to the reflective relationships that are formed.

(...) Feminist research draws heavily on qualitative methods because they are particularly useful for eliciting and hearing the collective and unique voices and perspectives of participants and also for understanding gendered experiences. Yet, quantitative perspectives also inform the deep-seated feminist values that promote the understandings that are needed to identify, and ultimately change, oppression in any form.

(...) In this way, hopefully, the working out of relationships in both the construction of the research and in the analysis of data can lead to multiple stories and the envisioning of multiple avenues that can be instrumental in bettering women's lives.⁸ (Ropers-Huilman, Winters, 2011)

Qualquer que seja o método escolhido, a pesquisa feminista responde a indagações que as mulheres têm sobre suas próprias vidas⁹, ou sobre questões que possam levar a uma melhora em suas trajetórias pessoais e profissionais, as quais compõem a atmosfera coletiva das corporações e constituem peças ativas na produtividade, manutenção e crescimento das empresas e da economia.

⁸ A metodologia feminista quantitativa pode fornecer informações inestimáveis sobre vidas de gênero e questões importantes que precisariam de investigação adicional em relação às vidas e sistemas nos quais elas são tornadas possíveis. (...) Ainda assim, as pesquisadoras feministas tendem a usar esses relacionamentos como o impulso para capacitar e melhorar a vida das mulheres, e também como uma forma de reforçar a sua compreensão do tema de pesquisa. Como elas participam desses relacionamentos, reconhecem que a subjetividade e poder que cada participante encarna é difícil de entender. Por toda parte, os efeitos globais da compreensão e mudança são integralmente ligados às relações reflexivas que são formadas. (...) A pesquisa feminista se baseia fortemente em métodos qualitativos, porque eles são particularmente úteis para o desenhar e ouvir as vozes e perspectivas coletivas e exclusivas dos participantes, e também para a compreensão de experiências de gênero. No entanto, as perspectivas quantitativas também informam aos profundos valores feministas, promovendo entendimentos que são necessários para identificar e, finalmente, mudar, a opressão de qualquer forma. (...) Desta forma, espera-se, o exercício dos relacionamentos, tanto na construção da pesquisa e na análise de dados, pode levar a várias histórias e à previsão de várias vias as quais podem ser fundamentais para melhorar a vida das mulheres. (tradução livre)

⁹ HARDING, S. 1987.

2.2 Mercado financeiro

Não foram encontrados trabalhos acadêmicos brasileiros sobre a questão de gênero no mercado financeiro, nas posições profissionais específicas a serem abordadas neste trabalho e, mesmo num sentido mais amplo, é raro encontrar artigos, pesquisas e teses que abordem o ambiente corporativo para mulheres no mercado de capitais, investment banking (banco de investimentos) e trading desk (mesa de operações).

Foi preciso buscar artigos estrangeiros sobre gênero e mercado financeiro, geralmente sobre centros financeiros americanos e europeus, que podem ser considerados modelos para outros do mundo, no que se refere à cultura organizacional. É importante notar que muitos acontecimentos e políticas nesses centros financeiros são predecessoras de mudanças organizacionais nas filiais de bancos estrangeiros localizadas no Brasil e, portanto, o uso de artigos estrangeiros é importante ferramenta de comparação nessa pesquisa. Na busca por bibliografia relevante, foram encontrados artigos sobre diversos tópicos nos arredores do tema aqui proposto, como por exemplo a influência (no preço das ações) do gênero na nomeação do conselho de diretores de uma empresa aberta¹⁰ e a influência do gênero no perfil dos gestores de investimento¹¹. Além disso, foram encontrados artigos sobre o ambiente na *trading desk* (mesa de operações) no geral, como emoções e características dos operadores de mercado¹². A dificuldade em encontrar produção acadêmica que explorasse o mercado financeiro através de visões femininas compõe não somente o processo de pesquisa, mas também a análise, pois é ela própria uma evidência de que o tema é ainda pouco explorado.

Uma busca mais extensa e aprofundada levou a artigos sobre processo de seleção, diferença salarial e redes de contatos de mulheres no mercado financeiro. Andrew Jones, em seu artigo *(Re)producing Gender Cultures: Theorizing Gender in Investment Banking Recruitment*¹³, desenvolve uma abordagem teórica para as relações organizacionais de gênero, centradas na 'cultura de gênero', argumentando que, para entender mais efetivamente gênero no local de trabalho, é necessário teorizar através das práticas sociais

¹⁰ GREGORY, A. 2011

¹¹ BECKMANN, D. 2008

¹² HASSOUN, J. 2005

¹³ JONES, A. 1998

diárias, as quais ocorrem em organizações específicas. Para isso, Jones explora o modo como bancos de investimento selecionam e recrutam seus colaboradores, analisando o formato das entrevistas, as técnicas e critérios de avaliação e como os atributos culturais masculinos são embutidos nesses processos, contribuindo para a reprodução de masculinidades hegemônicas dentro do ambiente de trabalho dos bancos de investimento. A autora (Jones, 1998) ressalta que:

Organizations, while not 'closed' entities, do represent spaces of 'intense' social interaction to a degree that there is a considerable literature examining organizational culture' (Jacques, 1951; Bumham, 1962; Turner, 1977; Harvey-Jones J., 1989; Ramsay K, Parker M., 1993; Hassard J, Parker M., 1994; Albrow M., 1997). This paper suggests that organizations in fact exhibit distinctive gendered 'cultures' so that gender performances, gendered knowledge and accepted forms of gender interaction represent an inextricable part of workplace practice. (Jones, 1998)¹⁴

Jones argumenta que o processo seletivo é crucial para determinar o modo como as relações de gênero se reproduzem e persistem dentro das organizações, contribuindo para manter mecanismos de desvantagens para mulheres em suas trajetórias de carreira. Ela (Jones, 1998) explica que:

Recruitment tends to attract and favor people who 'fit' the existing gender culture of the banks. In London this often means young men who have been socialized in a male public school environment and have attended an elite higher education institution. Thus, many new recruits bring with them a compatible 'pre-organizational gender culture' in terms of their attitudes and behavior. The latter part of the qualitative material then examined how the recruitment interviews, assessment centres and criteria themselves favour people who can perform the appropriate forms of masculinity. The recruitment experience also, in seeking to mimic the workplace environment, mimics its demands for the performance of masculinity. (Jones, 1998)¹⁵

¹⁴ Organizações, enquanto entidades não fechadas, representam espaços de interação social 'intensa', num nível em que há uma literatura considerável examinando a 'cultura organizacional'. (...) Esse paper sugere que as organizações de fato exibem 'culturas de gênero' distintas, de modo que performance de gênero, conhecimento de gênero e interações de gênero aceitáveis representam uma parte inextricável da prática no ambiente de trabalho." (Tradução livre)

¹⁵ O recrutamento tende a atrair e favorecer as pessoas que 'se encaixam' na cultura de gênero existente dos bancos. Em Londres, isso frequentemente significa jovens do sexo masculino que foram socializados em um ambiente de escola pública e frequentaram uma instituição de ensino superior de elite. Assim, muitos novos recrutas trazem consigo uma "cultura de gênero pré-organizacional" compatível em termos de suas atitudes e comportamentos. A última parte do material qualitativo, em seguida, analisou como as entrevistas de recrutamento, centros de avaliação e os próprios critérios favorecem as pessoas que podem performar as formas adequadas de masculinidade. A experiência de recrutamento, na tentativa de imitar o ambiente de trabalho, também imita as suas exigências para o desempenho da masculinidade. (Tradução livre)

A autora observa que há vários acontecimentos que sugerem a possibilidade dessa masculinidade hegemônica nos bancos de investimento ser enfraquecida. O primeiro acontecimento é porque as mulheres continuam ascendendo dentro dessas organizações e os comportamentos e atitudes estão mudando na sociedade para além das organizações. O segundo fato decorre da reestruturação das instituições financeiras para trabalhos mais baseados em interação com o cliente, o que acaba alterando as exigências da cultura de gênero do próprio local de trabalho. E o terceiro, é que o processo de seleção em si é imperfeito e novos colaboradores podem acabar repelindo a cultura masculina existente, renegociando novas normas das relações de gênero no ambiente profissional.

Outra publicação estrangeira interessante sobre as mulheres e o mercado financeiro é o *Selling Women Short: Gender and Money on Wall Street*¹⁶, de Louise Marie Roth, também autora do artigo *Women on Wall Street*¹⁷. As duas obras são voltadas para análises da situação da mulher em instituições de Wall Street. No livro, a autora examina minuciosamente a o histórico de carreira de um grupo de egressos de MBAs, provindos de escolas de elite dos Estados Unidos, cujas carreiras iniciaram nas firmas mais renomadas de Wall Street no começo dos anos 90. Ela descreve o quadro geral do centro financeiro, desde a entrada de pioneiras em 1970 até 1990, contextualizando a presença de gestoras de investimento, bancos e seguradoras e explicando o sistema de remuneração por bônus, tradicional modelo de incentivo das instituições financeiras e, supostamente, uma ferramenta de avaliação inteiramente meritocrática. A ideia de Roth, na medida do possível, é avaliar a carreira de profissionais em uma amostra na qual pudesse ser aplicado o conceito de *ceteris paribus*, isto é, um grupo com a mesma formação de pós-graduação, entrando no mercado de trabalho praticamente ao mesmo tempo, sujeito aos mesmos ciclos de mercado, às mesmas mudanças nas leis de trabalho e às mesmas iniciativas de políticas organizacionais. Esse seria o grupo mais adequado para avaliar diferenças salariais e corporativas entre homens e mulheres, pois toda conjuntura, exceto o gênero, seria constante entre os colegas. Com esse método, Roth conseguiu delinear características do ambiente corporativo do mercado financeiro americano que afetavam as mulheres em suas

¹⁶ ROTH, L. 2006

¹⁷ ROTH, L. 2007

trajetórias de carreira, identificando discriminações estruturais que ocorrem no dia-a-dia das profissionais e no processo de avaliação de resultados.

Entre as evidências que Roth encontrou está a cultura de dedicação total ao trabalho, com longas jornadas e pouquíssima flexibilidade, que acabam gerando um ideal de trabalhador cujas características incluem o vício em trabalho (*workaholic*) e a ausência de obrigações externas. São profissionais com uma esfera pessoal e familiar menos expressiva que possuem, conseqüentemente, maior tempo para a esfera profissional, melhor acesso a negócios e são avaliados com as melhores performances. A autora conclui que (Roth, 2007):

As a result, the workers with the greatest opportunities to succeed were those who could offer unlimited devotion to work and unrestricted access to their personal time. Competition among firms for clients and among workers for pay reinforced this workaholic culture on Wall Street.

(...)In some ways, these time demands may seem gender-neutral, because both men and women who were willing to work very long hours could succeed, but they had a disparate impact on women because gender profoundly shapes the structures of work and family life. Assumptions about the gender division of labor in the family inform the organization of work and the treatment of workers as men and as women, putting women at a disadvantage in the workplace because employers, workers, men in families, and even women themselves define care work as women's responsibility. (Roth, 2007)¹⁸

Devido à suposição cultural, compartilhada por homens e mulheres, de que o foco principal de vida das mulheres era ter filhos e cuidar deles, elas eram equiparadas à situação em que família e trabalho conflitam, mesmo quando ainda não tinham filhos. Esse fenômeno influenciava os empregadores a enxergá-las como trabalhadoras menos produtivas, levando a um escrutínio mais rigoroso e a uma pior avaliação de desempenho mesmo quando esse era similar ao de seus pares homens. A situação as incentivava a empenhar esforço em distanciar a imagem de mulher tradicional de suas reputações no ambiente de trabalho,

¹⁸ Como resultado, os trabalhadores com maiores oportunidades de sucesso eram aqueles que poderiam oferecer devoção ilimitada para o trabalho e acesso irrestrito ao seu tempo pessoal. A concorrência entre as empresas por clientes e entre os trabalhadores por pagamento reforçou essa cultura *workaholic* Wall Street. (...) De certa forma, essas demandas por tempo podem parecer neutras no que diz respeito a gênero, porque homens e mulheres que estariam dispostos a trabalhar durante longas horas poderiam ter sucesso, mas elas tem um impacto diferente sobre as mulheres porque o gênero molda profundamente as estruturas da vida de trabalho e família. Hipóteses a respeito da divisão sexual do trabalho na família informam a organização do trabalho e o tratamento de trabalhadores como os homens e como mulheres, colocando as mulheres em desvantagem no mercado de trabalho porque os empregadores, trabalhadores, homens de famílias, e até mesmo as próprias mulheres definem o trabalho de cuidado como responsabilidade das mulheres. (Tradução livre)

tentando se aproximar o máximo possível do trabalhador ideal caracterizado nas entrelinhas do ambiente de trabalho. Conforme a autora (Roth, 2007).

...successful women in investment banking had to be remarkably stoic about life-changing family events in order to live up to the ideal worker notion. They did this by not taking the full maternity leave that their firms offered. (...) And because managers influenced workers' ability to use worklife policies, their workaholic patterns intimated that no one should take parental leave if they wanted to get ahead. (...) This was even more the case for men, since the ideal worker notion was highly gendered. When it came to men's parental leaves, (...) Men did not fill out paperwork for a "paternity" or "parental" leave — they just took a small amount of time informally after the birth of their children and usually took it out of their vacation days. (Roth, 2007)¹⁹

A ideia de que homens se encaixam melhor em profissões do mercado financeiro, por seu ambiente competitivo, de alta pressão e de natureza *workaholic* tem sua raiz na concepção de gênero masculino reproduzida em nossa sociedade: cria-se o homem para ser dominador, agressivo e líder, espera-se que ele tenha esse comportamento. É provável que as mudanças em políticas corporativas, que visam mais manter as empresas longe de problemas legais com sua força de trabalho feminina do que reformar a cultura organizacional, não consigam abarcar mudanças no modo como as mulheres e homens são tratados no ambiente corporativo, pois as expectativas sociais em relação a elas (eles) não mudaram.

2.3 Metodologia

Para preencher o gap entre se identificar a possibilidade de existirem obstáculos específicos para as mulheres no mercado financeiro e a constatação deste quadro, é preciso olhar para as experiências pessoais femininas e masculinas. A narrativa pessoal, em forma de entrevista, é considerada por muitos autores peça fundamental para pesquisas sociais, e

¹⁹...mulheres bem sucedidas nos bancos de investimento tiveram que ser notavelmente estóicas sobre eventos familiares de mudança de vida, a fim de viver de acordo com a noção de trabalhador ideal. Elas fizeram isso não usufruindo completamente da licença à maternidade que suas empresas ofereciam. (...) E porque os gerentes influenciavam a capacidade dos trabalhadores de utilizar políticas de vida pessoal-trabalho, os seus padrões *workaholics* insinuavam que ninguém deveria tirar uma licença parental, se quisessem seguir em ascensão. (...) Este era ainda mais o caso para os homens, uma vez que a noção de trabalhador ideal era altamente baseada em gênero. Quando se tratava de licenças parentais dos homens, (...) Os homens não preenchiam a papelada para a licença à "paternidade" ou "parental" — eles apenas tiravam uma pequena quantidade de tempo informalmente após o nascimento de seus filhos e, geralmente, descontavam de seus dias de férias. (Tradução livre)

será tratada na pesquisa como instrumento de análise. Haynes (2009) explica do que se constitui a história oral:

[Oral story] Invariably it is used by participants to tell the researcher less about events themselves than their meaning to the individuals concerned. As such it allows for the description of feelings, emotion, memory, perception and identity, throughout a life course. Oral histories also facilitate connections between social groups and roles, giving insights into the lives of many, because the narrator weaves their story with those of significant others, such as children, parents, partners, employers and colleagues. As such, oral exposes the life experiences of individuals, which more formal documentary sources may fail to elucidate. (Haynes, 2009)²⁰

Além da importância da narrativa para o entendimento de elementos mais subjetivos que os abordados em fontes documentais e estatísticas, o formato em entrevista foi escolhido pois só ele pode revelar nuances na fala, expressão corporal e facial do entrevistado, que permitem alterar a entonação das perguntas e a atmosfera da entrevista, caso necessário. Selltitz (1960) detalha a aplicação da técnica de entrevista, comparando-a com o uso de questionários:

A entrevista é a técnica mais adequada para a revelação de informação sobre assuntos complexos, emocionalmente carregados ou para verificar os sentimentos subjacentes a determinada opinião apresentada. (...) Com relação a muitas questões, uma entrevista tende a obter mais êxito na criação de uma atmosfera que permita à pessoa exprimir sentimentos ou descrever comportamentos geralmente desaprovados. (...) Na vida real, raramente o comportamento ocorre em situações livres de pressões sociais. A entrevista, mais que o questionário, permite que o pesquisador se aproxime, na situação de mensuração, dessas diferentes pressões sociais, pois o entrevistador pode, dentro de certos limites, variar a natureza da atmosfera, ao apresentar suas perguntas. (Selltitz, 1960)

Passaremos agora a detalhar cada uma das etapas percorridas durante a realização da pesquisa. Em cada etapa, serão descritos os procedimentos adotados.

Preparação

²⁰ [História oral] Invariavelmente é usada pelos participantes para contar ao pesquisador menos sobre eventos em si do que o seu significado para os indivíduos envolvidos. Como tal, ela permite a descrição dos sentimentos, emoção, memória, percepção e identidade, ao longo de um percurso de vida. Histórias orais também facilitam as conexões entre os grupos sociais e os papéis, dando *insights* sobre a vida de muitos, porque o narrador tece a sua história com as de outros indivíduos significativos, como filhos, pais, parceiros, funcionários e colegas. Como tal, a oratória expõe as experiências de vida das pessoas, as quais fontes documentais mais formais podem falhar em elucidar. (tradução livre)

Antes de a pesquisa tomar corpo foram feitas duas entrevistas preliminares na presença da co-orientadora Sílvia Casa Nova e uma com a graduanda sozinha. Essas entrevistas foram consideradas entrevistas preparatórias e tiveram o intuito de expor a aluna à experiência de ambientação, observação e anotação de pontos relevantes e contribuíram para o desenvolvimento de uma postura para entrevistas qualitativas e em profundidade. Após essas três entrevistas, foi elaborado o Roteiro de Entrevista (Anexo I) em conjunto com a orientadora Tania Casado, de modo a elencar os tópicos mais importantes que precisariam ser lembrados quando da condução das entrevistas.

Participantes

No total, 16 pessoas participaram da fase qualitativa da pesquisa: 3 mulheres nas entrevistas preliminares, 11 mulheres e 2 homens nas entrevistas com roteiro, chamadas de definitivas. As entrevistadas e entrevistados foram selecionados considerando diferenças de gênero, idade (entre 22 e 56 anos), níveis profissionais (de estagiária a CEO), áreas de atuação (Mesa de Operações, Análise, Fusões e Aquisições, Órgão Regulador) e tempo de serviço (entre 1 e 30 anos). A lista de participantes pode ser apreciada na Tabela 11, apresentada a seguir, que inclui ainda a empresa referência em que cada uma ou um trabalhou ou trabalha. Uma codificação de cores permite distinguir as entrevistas preliminares (azul claro) das entrevistas definitivas (azul mais escuro). As entrevistas foram realizadas no período de 22 de junho de 2013 a 17 de outubro de 2014. Tiveram a duração mínima de 35 minutos e máxima de 1 hora e 33 minutos, somando 15 horas e 25 minutos:

Tabela 1: Participantes

Num	Nome	Empresa Referência	Sexo	Posição	Data	Classificação	Duração
1	Andrea Lucchesi	Banco Sul America	Fem	Economista	22/06/13	Preliminar	00:49:56
2	Thais Azevedo	Banco Credit Suisse	Fem	Estagiária	08/04/14	Preliminar	01:04:48
3	Marcela Silva	Banco BR Partners	Fem	Analista Crédito	14/07/14	Preliminar	00:41:11
4	Maria Helena Santana	Comissão de Valores Mobiliários (CVM)	Fem	Ex-presidente	01/09/14	Definitiva	00:52:21
5	Mio Chan	Banco Citibank	Fem	Analista Corretora	03/09/14	Definitiva	00:36:37
6	Erica Goes	Banco Santander	Fem	Sales GBM	08/09/14	Definitiva	00:36:46
7	Regina Nunes	Agência de Rating Standard and Poor's	Fem	CEO	22/09/14	Definitiva	01:18:59
8	Isabela Pavicic	Banco Citibank	Fem	Sales Tesouraria	27/09/14	Definitiva	00:35:29

9	Andrea Menezes	Banco Standard Bank	Fem	CEO	30/09/14	Definitiva	01:33:37
10	Caio Figueiredo	Corretora Alpes	Mas	Broker	01/10/14	Definitiva	00:38:32
11	Maíra Marques	Corretora Alpes	Fem	Broker	01/10/14	Definitiva	00:55:21
12	Fernanda de Lima	Corretora Gradual	Fem	CEO	25/09/14	Definitiva	01:33:32
13	Bruno mota	Corretora Renascença	Mas	Broker	07/10/14	Definitiva	00:48:24
14	Carolina Lacerda	Banco UBS	Fem	Head IB	08/10/14	Definitiva	01:12:55
15	Daniela Bufalo	Corretora Gradual	Fem	Broker	15/10/14	Definitiva	01:12:53
16	Claudia Simon	Banco Plural	Fem	Sales Asset	17/10/14	Definitiva	00:53:44
						Total Horas	15:25:05

Coleta de dados

Foram feitas entrevistas para coleta de dados, as quais puderam ser gravadas em áudio durante o período de 01 de setembro a 17 de outubro de 2014. O formato escolhido foi o semiestruturado, o qual permite aos participantes expressar seus pensamentos e experiências em suas próprias palavras.

Com cada entrevistada(o), foi acordada a gravação, transcrição e análise dos relatos e foi definida uma proposta de anonimato parcial, que consiste na divulgação de nome e profissão das(os) entrevistadas(os) em uma lista de participantes nessa seção de metodologia, e na omissão de seus nomes na fase de análise de trechos dos relatos, incluindo a criação de pseudônimos para as pessoas envolvidas e a retirada de referências que possam ser diretamente relacionadas a qualquer uma das(os) entrevistadas(os) e permitam assim identificá-la(o). Um Termo de Consentimento foi feito e assinado pelas(os) profissionais das entrevistas definitivas cujos relatos compõem este trabalho.

Este modelo foi escolhido por proporcionar maior credibilidade à pesquisa, que teve contato com profissionais de diversas áreas do mercado financeiro, incluindo posições de liderança como *heads* e *Chief Executive Officers* (CEOs). Ao mesmo tempo, a proposta protege todos os envolvidos de personalizações de suas falas e, conseqüentemente, de possíveis questionamentos e represálias em torno de suas carreiras, garantindo que não serão colocada (o)s em situação de risco.

É importante frisar o reconhecimento da importância da análise quantitativa para pesquisas de gênero sob determinados temas e contextos e relatar que essa pesquisa, embora focada na análise qualitativa, buscou informações e dados sobre mulheres nas posições

diretamente ligadas a negócios no mercado de capitais, em bancos de investimento e mesas de operações de corretoras e gestoras de investimentos, com o objetivo de introduzir o tema e oferecer pinceladas iniciais sobre o quadro brasileiro. Porém, além das bases de dados sobre ocupação e emprego no Brasil não conterem aberturas tão específicas de profissões, as empresas não se mostram abertas à exposição de dados internos. Apenas um banco de investimento se disponibilizou a contribuir com dados de sua base de Recursos Humanos para essa pesquisa, com a condição de não divulgação do seu nome, portanto, ficará registrado com o pseudônimo BI1 (Banco de Investimento 1) nas tabelas e gráficos referentes às suas informações.

2.4Objetivos

A intenção primordial em realizar essa pesquisa é avançar no entendimento dos componentes sociais que formam a perspectiva das mulheres e homens que trabalham ou trabalharam em posições do mercado financeiro, em relação à atuação, ambiente, ascensão e oportunidades nesse ambiente de trabalho.

Como objetivos específicos, essa monografia buscará:

- Descrever a experiência das(os) profissionais entrevistadas(os) que trabalham ou trabalharam no mercado financeiro relacionadas ao mercado de capitais, ao *investment banking* (banco de investimentos) e à *trading desk* (mesa de operações);
- Analisar e questionar essas experiências sob a perspectiva de pesquisadoras(os) de gênero;
- Descobrir se há vivências semelhantes dentre as(os) entrevistadas(os), de modo que seja possível inferir um padrão de ambiente corporativo;
- De acordo com as conclusões, propor possíveis medidas e soluções na direção de melhorar esse padrão, deixando-o mais próximo da igualdade de gênero.

3. Uma análise fundamentalista

No Brasil, de acordo com os dados do IBGE, a população total brasileira somava 169,8 milhões de pessoas em 2000, sendo 49,2% do sexo masculino e 50,8% do sexo feminino. Dez anos depois, em 2010, a população chegou a 190,7 milhões de pessoas, e a população feminina era ligeiramente maior, 51% do total, e a masculina ligeiramente menor, 49% da população do total. Enquanto isso, a população economicamente ativa²¹, composta por 74,8 milhões de pessoas em 2000, possuía apenas 40% de mulheres, sendo ainda menor na população ocupada, com 37,9% de mulheres.

A Tabela 2 mostra o aumento da proporção de mulheres na população economicamente ativa e na ocupada em 10 anos, chegando a 43,6% e 42,4% respectivamente em 2010. Isso mostra a fase recente da escalada das mulheres nos empregos formais, mulheres estas que são maioria na população brasileira e continuam sendo sub-representadas no mercado de trabalho.

Tabela 2: Mulheres na População Brasileira

Ano/Sexo	População Total	População Economicamente Ativa	População Ocupada	População Total %	População Economicamente Ativa %	População Ocupada %
2000/Masculino	83.602.317	44.863.136	39.661.494	49,2%	60,0%	62,1%
2000/Feminino	86.270.539	29.947.670	24.176.917	50,8%	40,0%	37,9%
Total 2000	169.872.856	74.810.805	63.838.412	100%	100%	100%
2010/Masculino	93.406.990	51.678.548	48.859.805	49,0%	56,4%	57,6%
2010/Feminino	97.348.809	39.870.376	35.895.465	51,0%	43,6%	42,4%
Total 2010	190.755.799	91.548.924	84.755.271	100%	100%	100%

Na Tabela 3, é apresentada a população ocupada nos três setores da economia, agricultura, indústria e serviços. Este último é composto por subsetores, dos quais o de serviços financeiros abarca empresas de intermediação financeira, em que se encontram as profissões de negócios de *investment banking* (banco de investimentos) e *trading desk* (mesa de operações).

²¹ Considerou-se como economicamente ativa na semana de referência: a pessoa ocupada ou desocupada nessa semana. (Ocupada: a pessoa que exerceu algum trabalho durante pelo menos uma hora completa na semana de referência ou que tinha trabalho remunerado do qual estava temporariamente afastada nessa semana. Desocupada: pessoa sem trabalho na semana de referência, mas que estava disponível para assumir um trabalho nessa semana e que tomou alguma providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias). IBGE, notas metodológicas. (<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/>)

Na Tabela 4, fornecida pelo setor de Recursos Humanos do escritório brasileiro do BI1, está exposta a divisão por sexo dos colaboradores efetivos e estagiários contratados pelo banco até setembro de 2014.

Tabela 3: Admissões e Desligamentos em BI1

Sexo	Admissões		Desligamentos	
	Efetivos	Estagiários	Efetivos	Estagiários
Masculino	65%	51%	61%	65%
Feminino	35%	49%	39%	35%

BI1 é um dos maiores bancos de investimento dos Estados Unidos, com um escritório no Brasil há mais de três décadas. Além disso, é um dos inúmeros bancos de investimento americanos que iniciaram políticas de diversidade e valorização da mão-de-obra feminina na década de 90. Como mencionado na seção Fundamentos, essas políticas não foram totalmente efetivas devido às características estruturais da sociedade, e a proporção de mulheres colaboradoras efetivas contratadas continua bem abaixo dos homens, representando 35% do total. Entretanto, é possível que essas políticas de diversidade expliquem a diferença para a proporção de homens e mulheres estagiários, na qual as mulheres representam 51% dos contratados, e também a proporção de desligamentos de estagiários, dos quais os homens estagiários representaram 65%.

É importante observar que a informação reportada por BI1 inclui todas as áreas do banco, pela qual não é possível representar uma estimativa precisa da proporção de mulheres nas áreas diretamente voltadas para negócios, como as que estão sendo estudadas nessa pesquisa, porque inclui também áreas de suporte, como Recursos Humanos e Secretariado, nas quais a presença feminina é comumente muito maior que a masculina.

Se no passado recente as mulheres ganharam mais espaço entre a população ocupada e também nas vagas para ingresso no mercado de trabalho, como será que elas foram recebidas? Como enxergavam e enxergam suas profissões e seus ambientes de trabalho?

Nas seções Chegada e Ascensão, Suporte, Maternidade e Topo, definidas nesses termos pela notada relevância na carreira das(os) entrevistadas(os), serão explorados trechos selecionados das entrevistas com mulheres e homens do mercado financeiro.

3.1 Chegada e Ascensão

O mercado financeiro atrai muitos jovens ávidos por ascensão rápida e altos salários, requintes que as carreiras nos competitivos e agressivos bancos, corretoras e gestoras de investimentos oferecem em troca de desempenho e dedicação intensa. Em diversas posições não é necessariamente requisitada uma formação em finanças.

Em diversas entrevistas houve exemplos de profissionais com curso superior em áreas pouco ou nada relacionadas às funções que exercem hoje em dia.

“A minha formação, na verdade, é um tanto quanto diferente do que você vai encontrar no mercado financeiro. Eu sou arquiteta, mas eu tenho uma família totalmente... Tanto meus irmãos quanto meu pai são do mercado financeiro e todos me influenciaram desde cedo a trabalhar no mercado, porque eu tenho essa postura mais agressiva, mais acelerada e eles diziam que eu tinha perfil e que eu deveria tentar”. (Mulher)

“Eu estudei relações internacionais. Eu entrei no mercado como estagiário, há uns quase sete anos, não tinha nada a ver com a faculdade, mas eu fiz porque eu gostava de mercado financeiro. Aí eu entrei não sabendo nem ligar uma HP, e tinha trabalhado antes com RH.” (Homem)

“A minha formação é a seguinte: auxiliar de pregão, operador. Depois fui para mesa e aprendi a ser broker. Estudei Comércio Exterior. Mas não me formei, desencanei da faculdade no 3º ano. Fui trabalhar no pregão da bolsa.” (Homem)

“Eu sou física, na verdade. Então, eu me formei em bacharel em Física. (...) Na verdade, eu não pensava, em nenhum momento tinha ideia de ir para o mercado financeiro. Mas acabei me envolvendo com pesquisas que envolviam modelagem de sistemas que poderiam ser, de alguma maneira, estudados de maneira mais abrangentes. Então, tudo que eu estudava com aqueles modelos em física, muita gente começou estudar em sistemas sociais, sistemas que envolviam interação entre vários agentes, inclusive, chegando até finanças. Então, economia, finanças, o que eles chamaram de ‘econofísica’.” (Mulher)

Embora a necessidade de um curso superior seja cada vez maior hoje, o mercado parece ainda ter abertura para formar operadores, analistas, e líderes das diversas áreas com backgrounds diferentes. A vontade de aprender e descobrir o mercado de capitais pode, por si só, abrir algumas portas. Contudo, há outros fatores que podem influenciar a entrada e permanência na cultura organizacional do mercado financeiro, alguns dos quais puderam ser observados através das entrevistas realizadas.

“... eles preferem homens. Como eu já fiz a ponta da seleção dos estagiários inclusive. E nem era eu, era a mando porque lá tem uma exigência. E não sou eu

que decido. Então, eles dão opção e prioridade pros meninos. (...) Não aceitam mulheres pelo menos no meu setor hoje.”

“E aí quando eu decidi que queria trabalhar com bolsa de valores, eu fui procurar um professor no mercado de capitais e falei superempolgada que ia subir lá para aprender ações e tal. Aí ele falou para eu desistir. Ele falou: “Um mercado de homens, esse, você não vai conseguir entrar”. Se você conseguir entrar, você não vai conseguir crescer. Então, sugiro que você vá para outra área, de research, de pesquisa, alguma coisa assim. Porque é um mercado muito difícil e se você, eventualmente, conseguir trabalhar, você tem que estar aposentada com 40 anos, senão você vai morrer de infarto”. Isso meu professor de mercado de capitais falando. Aí eu falei assim: “Nossa!”. Na hora, eu fiquei muito revoltada com isso, eu falei: “Nossa, mas por quê? Por que é um mercado só de homens”? Para mim não faz sentido, eu acho que a gente pode trabalhar com qualquer coisa que a gente quiser”.“ (Mulher)

“... o que acontece é que eles veem a mulher como uma pessoa que não tem potencial, nem de aprendizado, e nem de execução. Então, infelizmente, a realidade é essa. Eu vejo em todos os bancos que eu passei e não tem exceção em qualquer área que seja, seja mesa de operações, seja Middle, seja Back, seja Research, as pessoas não veem a mulher como uma pessoa que tem condições de poder trabalhar, desenvolver, executar um trabalho tão bem quanto um homem.” (Mulher)

“... mas eu vejo muito lá na prática de afirmarem que mulher não serve para isso, que mulher não tem capacidade para estar no mercado, que mulher sempre cria problemas e que não deveriam mais contratar mulher porque mulher não tem perfil para trabalhar com isso. Escuto com frequência. E aí falam que a estagiária é uma exceção, porque ela não é menina, ela é quase um menino.” (Homem)

“Eu já escutei de um cliente meu no [Estado], uma vez eu fui visitá-lo com o meu chefe, e a gente comentou sobre ambiente de trabalho, tal, que só tinha realmente homem, só acho que a secretária era mulher, ele falou que ele não contratava uma mulher porque mulher não dava conta do recado, sendo que eu atendia eles.” (Mulher)

“... eu vejo como uma discriminação muito grande, especialmente (...) lembro que numa época abriu uma vaga pra operador ali, eu já estava dentro do meio deles e eles mesmos não queriam que fosse mulher por ficar na mesa e deixou bem claro pra mim: “Eu não quero mulher na mesa de operações”.“ (Mulher)

Gênero aparece nesses relatos como um determinante na expectativa do empregador, pois já haveria um estereótipo construído em torno dos gêneros feminino e masculino no que se refere à adequação do perfil profissional ao mercado financeiro. Porém, não fica claro ainda como a relação entre mercado financeiro e masculinidade se caracteriza, sendo necessário um olhar mais minucioso.

Sobre a mesa de operações (corretora, tesouraria, asset):

“... é uma mesa comprida, todo mundo à volta, um fazendo negócio com outro, então é muita interação e **muito conflito o dia inteiro entre todos**. Às vezes você fala o que o cara não gostou. Às vezes você faz operação que o cara queria. Então tem uma **disputa de ego, de poder, de quem trabalha melhor, muito grande**.” (Homem)

“... a área de negócios é uma área onde você está sempre com a sua **adrenalina em alta**. Então ele é um lugar onde as pessoas trabalham não “relax, na praia”, você é mais tenso. Quando você fica mais tenso, imagina que você está andando descalça e você chuta o pé da mesa, o que você vai fazer? Você xinga: “Puts!” Ou sei lá o palavrão que você vai falar, mas você vai falar algum, vai dar um berro. Isso é exatamente um ambiente de mesa de operações, **nesse ambiente o cara tá tenso, ele é mais tenso, ele é mais ligado..**” (Mulher)

Sobre o investment banking (fusões e aquisições, emissões):

“O importante é você estar lá e **estar disponível**, então você não tem sábado, domingo e feriado. Você tem que dar plantão as noites, você tem um colchonete que fica debaixo da sua mesa. Você dorme lá, na época (anos 90) eu não tinha celular, você tinha um pager. Então as pessoas podiam te localizar onde você tivesse, você tinha que ir para o escritório. É porque era um **ambiente muito agressivo** de ter que fazer negócio, de ter que estar lá.” (Mulher)

“É um mercado que exige fisicamente. É um mercado que desgasta muito. Várias vezes, eu chego em casa com “será que é isso?”, e eu amo. É um desgaste emocional muito forte, a tensão, a dedicação, o envolvimento, **o stress, é um querendo passar o pé no outro**. É difícil. (anos 10)” (Mulher)

“... quando a gente faz todo esse exercício de precificação e estruturação a gente tem **bastante pressão**, porque a gente está colocando o balanço do banco em jogo. (...) Se eu não conseguir vender essa operação, ou eu vou ter um **stress muito grande** com o cliente, para quem eu falei que ia vender naquele preço e, de repente, vou ter que tentar alterar estrutura, muitas vezes eu não tenho como forçar esse tipo de alteração e o banco tem que morrer com 300, 400, 500 milhões de papel que eu não vendi e eu vou ter que rebolar para explicar o porquê e porque tem 0,5 bi no balanço rendendo muito abaixo do custo de capital (anos 10).” (Mulher)

A percepção dos entrevistados sobre o ambiente *investment banking* e *trading desk*, analisada através da linguagem em negrito, explicita as condições de pressão e disputa por negócios de acordo com cada área. Enquanto os operadores da mesa realizam suas tarefas no horário do pregão, sob a pressão de executar as melhores compras e vendas no tempo disponível, competindo com outros brokers ou traders, os profissionais de bancos de investimentos passam pela pressão de estar a todo o momento a serviço do cliente e competir pela construção de fusões, aquisições, emissões de ativos. Pela constituição histórica das profissões nessas áreas carregarem a insígnia da competitividade, agressividade

e objetividade, características essas comumente relacionadas ao gênero masculino, e inseridas na formação social do homem como adjetivos próprios do seu sexo, é esperado socialmente que o homem seja mais apto à profissão no mercado financeiro do que a mulher. Esse fato tem impacto direto no processo seletivo das instituições financeiras, como Jones sabiamente observou em seu trabalho, citado anteriormente, e como pôde ser confirmado pelos relatos que citam a preferência, ou até condição pré-determinada, por contratar candidatos homens, o que constitui a primeira barreira implícita para mulheres que desejam adentrar o mercado financeiro.

Contornada a primeira barreira, por instituições que olham para candidatas mulheres, é preciso observar como a atmosfera, pouco habituada à presença feminina, recebe as novas colaboradoras.

*“Era muito masculino e a maior parte dos caras era machista, era muito masculino o pregão, na época, tinham sei lá 1000 pessoas, 1200 pessoas trabalhando naquela salona onde eles ficavam, era tudo viva voz, nada eletrônico, e não tinha mulheres, para você ter uma ideia **não tinha banheiro feminino** lá embaixo, onde era o pregão.” (anos 90) (Mulher)*

*“... primeiro que não é um ambiente com muita mulher. Na minha mesa tem bastante, mas assim, na tesouraria, como um todo, deve ter 90% homem, com certeza, assim, 90%, 80. Então assim, qualquer mulher que aparece por lá, fica um bafafazinho. E eu sou bem menininha, (...) eu gosto de me arrumar mesmo para ir para os lugares e eu nunca pensei que eu seria mais ou menos respeitada por causa disso. Respeitada. Agora, eu sinto um pouco que **eles ficam um pouco mais intimidados** quando eu estou junto.” (anos 10) (Mulher)*

*“Olha, acho que não era completamente tranquilo nem para mim e nem para os caras. Os outros gerentes tinham uma reação desconfiada, né, porque você é diferente, **o cara não consegue falar sobre as mesmas coisas**, e não consegue te interpretar de acordo com o mesmo código, o quanto você é uma concorrente de quem ele deve desconfiar, o quanto você é uma boba, eles não conseguiam ler. (...) e de você **ter que aguentar as conversas, piadas preconceituosas**, que as pessoas não falavam dirigidas para você, mas que o ambiente era todo assim. (...) Porque eu acho que eles, primeiro assim, eles ficam em dúvida se querem paquerar ou não. E aí se distraem, o cara fica com alguma perda de foco.” (ano 90) (Mulher)*

“Ah, também teve uma situação, quando eu entrei existia uma ação que chamava DURA4, a ação da Duratex, e eu fui pedir isso pra uma corretora, e ele retornou a ligação brincando, você quer uma dura aí? Eu tenho uma dura pra você. Peguei a linha, eu estava há pouco tempo no mercado, mas isso é o meu estilo: “Olha, você não me conhece, eu acho que eu não tinha xingado. Então

assim, eu não te dei liberdade nenhuma pra você brincar comigo". E aí essa pessoa parou..." (anos 00) (Mulher)

*"Eu já ouvi, por exemplo, pessoas **falarem isso de outras mulheres**. Então porque não falariam de mim e pra mim também? Por exemplo: "Ah, ela é ótima, sabe se comportar". Eu nunca vi ninguém fazer esse comentário sobre um homem (...) mas eu já passei por situações, aonde foi colocada assim até por outras mulheres: "Olha, ela se veste apropriadamente". Só faltou dizer: "Apesar de ser mulher, até dá pra gente levar". Entendeu?" (anos 00) (Mulher)*

*"... eu cheguei lá, na mesa de ações da Corretora no interior. Eram seis homens, e aí, eu não sei como foi, depois que eles ficaram super meus amigos que eles me contaram, que, o diretor estava ligado e falou: "está indo uma mulher trabalhar aí". Aí diz que eles falaram assim: "Uma mulher? Que mulher? Como assim?". Eles comentavam assim: "Sei lá, **ela deve ser amante de alguém da Corretora de São Paulo aqui no interior, por isso que mandaram ela trabalhar aqui.**" Era assim a conversa entre os corredores, nos bastidores." (anos 00) (Mulher)*

*"... nos primeiros dias após contratação da broker (mulher) (...), puta tensão, o mercado num mega stress e bombando, tivemos um problema operacional e ela na argumentação: "Nhenhenhe, nhenhenhe". Eu estava pilhado ai falei: "Seguinte, assim não dá, fale direito! Sem choramingar! Praticamente pedi a ela que falasse como um homem Aí ela: "Não é que eu sou menina, e menina fala assim". Retruquei: "Não, aqui você não é menina, **você é broker, e broker fala firme que nem homem**. Se todo problema que a gente tiver resolver e você afinar a voz e levar para o lado feminino, vai ser complicado. Então é o seguinte, aqui na mesa de hoje em diante você é broker, entendeu?" (anos 00) (Homem)*

*"... outros caras da mesa sempre querem saber se a mina é gostosa, é sempre assim: 'Ah, você contratou? Tá entrevistando? Gostou dela? **Ela é gostosa?** ' É tipo, mandatária essa pergunta." (anos 10) (Homem)*

*"... eu, basicamente, tive que ligar para muitos clientes, pedir voto, conversar, explicar o fluxo, explicar a pesquisa e convencer eles a votarem e eu ganhei a competição, daí todos começaram a falar assim: "Aí, no próximo ano, vamos colocar um skype, porque daí você vai ganhar com certeza". Teve outra vez que, tipo... Isso rola muito, mas eu nem ligo, porque é com respeito, só elogiando mesmo, sabe? Mas, por exemplo, uma vez que eu não gostei muito, foi assim: tinha um cliente que tinha levado uma garrafa de champanhe, e tem o trader responsável pelo cliente, (...) e aí ele estava falando com meu chefe, falou assim: "Eu vou levar a [nome] comigo na visita e vou levar a garrafa de champanhe", e outro cara da outra ponta já se enfiou no assunto e falou: "Nossa, você vai levar uma garrafa de champanhe e a [nome]? Você está querendo alguma coisa com esse cliente". Já me falaram: "Essa visita eu vou **levar a [nome] certeza, porque vai ter os caras**". Tipo umas coisas assim, sabe? Rola, bastante." (anos 10) (Mulher)*

*"... os homens sempre, no mercado, **eles sempre colocam ratio nas mulheres**, isso você nunca vai fugir. Sempre tem a mais bonita, assim e assado e tal: "Essa*

*é a gata e tal". Agora, a galera respeita. Quando você é competente e tal, não tem beleza, não tem sexo. Primeiro, você tem que ser competente, depois o resto **você fica meio que na brincadeira.**" (anos 10) (Homem)*

As primeiras impressões no mercado revelam como o binarismo de gênero, denominado por Joan Scott como papéis sociais impostos a corpos sexuados, e essenciais para expectativa de comportamentos de homens e mulheres, se manifestava fortemente nos espaços de trabalho hipermasculinizados das instituições financeiras. Desde a falta de estrutura física para a presença de funcionárias mulheres, como a não existência de banheiros femininos no ambiente de operações na década de 90, às brincadeiras e comentários taxativos que, senão feitos diretamente, eram e são feitos em relação a outras mulheres e permeiam as relações cotidianas de quem trabalha nas áreas de negócios, tanto em bancos de investimento, quanto corretoras e gestoras de fundos. A colocação do gênero feminino como característica inadequada às profissões de alta pressão, competitividade e estresse tem como consequência a imediata estranheza com as mulheres que adentram o espaço, traduzida em ações que podem ser classificadas como hostis dentro do estudo de gênero, porém que são consideradas pela maioria das mulheres entrevistadas, habituadas a essas situações, que se tornaram naturalizadas, como naturais do ambiente ao qual a mulher deve se adaptar se quiser permanecer, ser aceita e crescer. Esses trechos revelam ainda estratégias de contorno e de enfrentamento, já documentadas em outras pesquisas sobre mulheres em ambientes predominantemente masculinos (Casa Nova, 2014). Estratégia de contorno pois relevam situações com as quais, no momento se entende melhorar não lidar diretamente. Ou enfrentamento, porque pontuam algo como inaceitável, exigem mudança do curso de ação. Essas estratégias continuam sendo relatadas nos trechos a seguir, agora em um contexto de "Ame-o ou deixe-o", ou em uma postura de "Agente de mudança ou vítima".

*"Sinceramente, **usa outro banheiro**, eu acho que é uma questão de mudança. Entendendo a cultura do Banco, eu acho que **a gente não tem que fazer um big deal disso.**" (Mulher)*

*"Assim, é um ambiente difícil, **você tem que se adaptar** a ele, na verdade. **Ou você gosta e se adapta ou você odeia.** Porque você deve ter visto lá, tem minas que começam e ficam uma semana, um mês e vão embora. Elas não conseguem se adaptar aquele ambiente." (Mulher)*

*"...**você tem que ouvir determinadas coisas e não se achar ofendida**, agredida. Faz parte. Você pode dar um toque: "Para de falar isso, porque você tá aqui do lado. Não gostei!". Pronto, acabou, o cara da próxima vez ele vai mudar. Se a*

gente achar que nós somos, se a gente se colocar como responsáveis por uma mudança de padrões, parâmetros e valores, a gente coopera. Se a gente achar que a gente é vítima, a gente aumenta esse problema. “ (Mulher)

“...é aquele tal negócio, mulher na mesa, ela começa a desenvolver um filtro no ouvido. (...) às vezes, os caras falam umas putas besteiras, como se fosse conversa de vestiário. Ela está nem escutando, como talvez ofenderia, se eu estivesse do lado da pessoa numa fila e começasse a falar alto alguns assuntos, a pessoa ia se sentir desrespeitada. Ela sabe que o pessoal aqui não está desrespeitando. Olha, não é o melhor a fazer, mas ajuda bastante aprender a não levar as coisas ao pessoal. Sabe aquele negócio, “o que eu ouvi aqui, fica aqui?”. Essa tal coisa. Ela tem que viver como broker aqui, não como mulher, como menina.” (Homem)

De fato, o processo de adaptação da maioria das mulheres entrevistadas passou pela resiliência²² das mesmas, em manter o foco na função e contornar as características do ambiente, com dedicação total ao trabalho e audição seletiva para desconsiderar grande parte dos assuntos que se referiam ao gênero feminino. É importante observar que, apesar de mudanças serem desejadas e bem-vindas por elas, as mulheres entrevistadas demonstram resistência em designar como discriminação de gênero, assédio ou ainda como opressão social, os eventos cotidianos que necessitaram ser ultrapassados para dar continuidade à carreira. Isso pode ser explicado pelo fato de que, numa abordagem gênero, o masculino é associado à coragem, à força, à competição, e qualquer variação que as colocassem próximas às designações de vítimas, poderia aproximá-las também (e ainda mais) do espectro feminino, nos termos associados ao feminino, como fragilidade, sensibilidade, mais emocional e menos racional, desestabilizando a imagem que foi conquistada na construção de uma reputação no masculinizado mercado financeiro.

Algumas outras estratégias de contorno foram observadas, agora com relação ao modo de vestir e de se comportar, revelando uma preocupação com o *embodiment*²³:

“... eu acho que eu sempre fui muito reservada, por mais que eu seja simpática. Eu sou, eu gosto de rir, gosto de brincar. E isso eu sempre fiz, eu sempre tive esse negócio do cuidado com a roupa, muito calculado, para não dar a

²² A resiliência é um fenômeno resultante de variáveis e processos, entre eles: compreensão e aceitação dos problemas, senso de realidade face ao impacto da adversidade, comportamento direcionado para metas, percepção para identificar elementos favoráveis e flexibilidade e habilidade para a construção de novos caminhos. BENTIM, P. (2006)

²³ O termo *embodiment* (personificação, na tradução direta), foi usado por Kathryn Haynes para falar sobre a experiência de mulheres contadoras e estudar a relação entre o corpo e o eu nessa profissão. HAYNES, K. (2008)

impressão de algo que não era, né. E o jeito que eu tratava era sempre assim com uma distância grande. Os caras é que, eu acho, não sabiam muito como ler aquilo: “Ela é boba? Qual é que é o jogo [dela]?” (Mulher)

*“Eu **nunca**, desde que eu trabalho no mercado financeiro, **fui trabalhar de saia**. Nunca trabalhei de regata, eu não sei o que é isso. É, uma coisa minha, assim, porque todas as vezes que entra uma mulher de saia ou de regata, eles comentam muito. **Eu fico me colocando no lugar [delas]**, não quero que eles comentem assim.” (Mulher)*

*“...eu acho que só a **mulher tem que saber se impor**, com respeito, quando você consegue fazer isso, eu não acho que tenha limite e nem muita comparação para fazer, só não tem o que dar o que falar dos caras, entendeu?” (Mulher)*

*“Obviamente que postura é superimportante, porque você sendo mulher, num ambiente masculino, você está suscetível toda hora a uma gracinha, a uma piada, a qualquer coisa. Então, eu sempre fui muito séria, a não permitir, então, **minha postura que impedia de acontecer qualquer coisa**. (...) uma piadinha, eu dou um cut, dou um corte e acabou. Simplesmente, ignorar. Depende dos casos, **mas ignora ou volta no assunto sério**, para dizer: “Não vou entrar nesse assunto. está querendo entrar na vida pessoal” (Mulher)*

*“... de estar em reunião e as pessoas me deixarem em situações que eu acho jogosas até, **por eu ter me posicionado contra o que eles estavam dizendo**. Ninguém classificou como sendo uma coisa de mulher. Mas é uma coisa que meio que quer te impedir de falar ou de estabelecer o seu espaço, ou de menosprezar o seu trabalho e, aquele negócio: “Tudo bem”... Não, não segue a vida!. “Tudo bem” que eu quero dizer é assim, tudo bem eles tentarem. Não segue a vida, não está tudo bem. E eu vou colocar o meu ponto e eu vou chamar outras pessoas para fazer.” (Mulher)*

*“Eu já tinha me convencido de que **esse negócio de networking** e investir nesse tipo de capital para ir adiante **não ia ser pra mim**, não ia me ajudar. Eu tinha uma convicção intuitiva, sei lá porque, de que o melhor que eu fazia era trabalhar, **cuidar da minha vida e me dedicar** e que o que tivesse que ser ia ser.” (Mulher)*

*“Eu acho que você tem que saber usar bem “ser mulher” no mercado financeiro. **Então, assim, com muito respeito, saber se impor totalmente**. Você sabendo se impor e sabendo impor respeito, realmente, tem umas coisas que você talvez consiga assim, sabe? Sem deixar, em momento nenhum, faltar o respeito, você **tem que usar bem o “ser mulher”, porque sempre vão achar que você é mais fraca**, que você é isso, que você é aquilo. Então, eu acho que você tem que saber se impor positivamente e usar bem o “ser mulher”. Por exemplo, eu acho que assim, eu aprendi muito no meu estágio. E eu chegava, tipo, na cara de pau para os traders, para qualquer mesa, sentava do lado do cara e falava assim: “Me explica isso aqui?”. Então, eu, em nenhum momento, falava com uma vozinha. Mas, eu acho que por eu ser uma menina que cheguei, sentei do lado, eles paravam e me explicavam com todo detalhe possível os produtos. Não fugia da conversa profissional, entendeu? Em nenhum momento. Explicavam*

*todo o conteúdo e tudo. **Mas eu sinto que eles tinham mais paciência e mais boa vontade porque foi comigo e não com um cara.***” (Mulher)

*“...são pessoas que sabem que existe um **machismo explícito no trabalho.** Então elas jogam o jogo do machismo. Do tipo: “Não posso contar muito da minha vida” Eu brinquei que ela fala de balada, de ‘pegar’ homem, mas ela fala pra mim, porque ela sabe que, se num ambiente de trabalho, ela começar a falar muito, vão julgá-la. Eu posso virar e falar que sábado eu saí com uma menina e domingo com outra. Ela, na medida do possível, não fala, apesar de fazer. Ela tem noção que existe esse machismo e ela joga o jogo de não ser julgada. Então expõe pouco da vida dela, não entra em brincadeiras mais pesadas, porque você sabe que quando você entra você vai ser alvo da própria brincadeira.”* (Homem)

*“... Óbvio, você está num ambiente masculino, você pensa 10 vezes antes de falar, **você sente que a sua opinião vai ser muito mais criticada** ou ela vai ser muito mais analisada...”* (Mulher)

*“Mas eu gosto de trabalhar, gosto de me envolver,(...) e **o fato combinado de eu ser mulher, às vezes, me coloca em situações delicadas, me expõe mais.** Eu tenho minha opinião e eu acho que qualquer homem que tem sua opinião. As pessoas ouvem, respeitam. Mas quando eu falo minha opinião, todo mundo se vê no direito de comentar. Eu falo muito isso.”* (Mulher)

*“...[nome] sabe se comportar, ela é esperta nesse aspecto, e mesmo porque ela já viveu as fases. Ela já foi solteira aqui, hoje, ela está praticamente casada. E até as pessoas passam a tratar ela diferente. Quando ela era solteira, eles brincaram mais. Hoje, **ela se dá mais ao respeito...**”* (Homem)

Pelos trechos expostos se depreende que a postura de discrição é a mais adotada pelas mulheres, numa tentativa de preservar um comportamento profissional dos colegas e demais contatos em relação a elas. Ser diferente do que o mercado está acostumado pode gerar uma exposição excessiva e, do lado oposto aos estereótipos masculinos de virilidade e dominância, estão os femininos, de delicadeza e submissão. Portanto, “chamar a atenção” deve ser exclusivamente no âmbito de objetividade e assertividade, perante os colegas no desempenho profissional. Qualquer evidência de que a vida pessoal não atende à feminilidade imaculada das mulheres ‘que se dão ao respeito’ pode gerar consequências diretas no comportamento dos colegas de trabalho. Por serem raras nas equipes, os holofotes se voltam para as mulheres, e qualquer erro profissional ou atitude fora da linha divisória do que é esperado delas pode ter impacto na carreira feminina. Enquanto isso, o comportamento masculino segue explicitamente intocável.

“... é um ambiente muito masculino, e que, primeiro, que diferente de uma mesa de operações num escritório, [em] uma corretora você não tem privacidade, é

tipo zero. São [número/muitas] pessoas, numa mesma sala gritando e operando, entendeu? Então, **você está aqui conversando, o cara do lado está vendo foto de mulher pelada, o outro está falando mal da esposa, o outro está marcando a prostituta para noite.**" (Mulher)

"...eu fui, eu e mais alguns da mesa, que tem um happy hour lá (...) Foi bem tranquilo, assim, mas tinha uma molecada de empresas um pouco mais nova, assim, que eu achei que **não tinha tanto profissionalismo. Tanto que um deles até pediu meu telefone**, mas... Eu estou aprendendo a lidar com isso, ainda, porque eu acho que, eles (colegas) são muito mais respeitosos. Quando chega cliente, não sei, eu estou aprendendo. Eu sei me impor, só que eu estou precisando aprender a como saber me impor sem ficar grossa, entendeu?" (Mulher)

"Estava numa balada, faz muito tempo, eu era solteira. E ele também estava, tinha um cliente que estava, e na hora que estava no bar, **ele colocou a mão assim, entre eu e me segurou no bar**. Eu falei assim: Você está louco? Não, não tem nada a ver." Eu falei, eu dei uma desculpa: "Você é cliente." [E ele:] "Não, mas não tem nada a ver se eu sou cliente, não"... Então foi assim, foi uma situação que eu não gostei. Mas uma coisa muito legal, pelo menos dos meus diretores, eu não sei se é assim em outros lugares, mas ele já deixou bem claro: se alguém, algum dia, abusar - além do que abusam, porque no mercado, infelizmente, o pessoal é folgado -, eu poderia deixar isso bem claro, porque o meu diretor ia tomar providências com o chefe da pessoa." (Mulher)

"Então eu sentia que muitos caras valorizavam, davam espaço para ela por causa disso (ser atraente). E ela sempre foi, no sentido de diversão, um menino. Enchia a cara, bebia pra caramba, zoava muito, **mas eu já soube de cliente que tentou chegar junto nela, ela cortou, e o cara parou de operar com ela depois disso**. (...) totalmente antiético, totalmente errado. E isso foi nítido. Ela me contou. Ele começou a operar, começou a operar muito, começaram a ir para happy hour, um dia estavam só os dois, era para ir mais gente e não foi ninguém, ele tentou 'colar' nela, ela falou: "Não, não, não, não, você tá me confundindo". Aí ele começou a operar menos, menos, menos até que parou de operar com ela." (Homem)

"**Tem desde exemplos bizarros, coisas da profissão**. Um cara que trabalhava na tesouraria do [banco], a gente jantou e depois a gente tinha fechado o camarote de uma balada para tesouraria e aí eu fui para abrir o camarote, deixar pago e sair da balada. E aí **o cara tentou me agarrar lá**, [eu disse] "você não está entendendo", [ele disse] "não, porque você não sabe quem eu sou? Você tem que me dar um beijo agora", sabe assim? Eu falei: "não, eu sei quem você é e eu também sei o que você está fazendo, então, tchau", deixei os caras lá e fui embora, entendeu?" (Mulher)

Além das situações adversas, que variam de área para área em nível de constrangimento e percepção das mulheres como ofensivo ou não, é percebida também a sensação quase

constante da necessidade de se esforçar mais e entregar mais resultados, como para compensar o fato de ser mulher, de não atender ao padrão esperado, de ser uma intrusa.

*“Quando eles chegam, eu já sei todas as notícias do dia, tudo que saiu, sabe assim? Eu já preparei os relatórios. Eu não sei, eu acho que você se sente mais ameaçada, eu acho. **Você sabe que você é boa, e que eles precisam de você ali, mas, mesmo assim, se cobra em fazer mais do que eles para não se sentir tão ameaçada.** Eu sou assim. Porque, sei lá, muita gente olha e quer estar ali no meu lugar, sabe?(...) Então, eu me cobro mais. Eu sempre sou a primeira que chega, eu sempre faço os relatórios, eu tiro uma semana de férias por ano só.” (Mulher)*

*“Todo mundo sempre me tratou muito bem, mas porque eu sempre entreguei. E eu acho que a gente... **Você sabe disso, você é mulher, você tem que entregar muito mais do que o homem para você se dar bem.**” (Mulher)*

*Porque você, assim, você não pode pisar na bola em absolutamente nada, sendo mulher, né? Porque é muito fácil as pessoas criticarem. “Ah, porque você não quer!”. Porque: “Ah, você vai casar, vai ter filhinhos e não vai fazer”. Sabe? **Você não pode ser cotada daquela forma.**” (Mulher)*

*“... é verdade que você **tem que ralar o triplo pra ser vista e ser respeitada e tudo mais.**” (Mulher)*

Em meio aos obstáculos, as profissionais mulheres entrevistadas seguiram galgando seu espaço e conquistando posições mais altas. Algumas também relataram o contato com outras pessoas mais receptivas, mulheres e homens mais velhos e o que sentiram com a interação. Tutores, mentores ou apoiadores que ajudaram a impulsionar suas carreiras. Estes casos serão tratados no subcapítulo Suporte, que segue.

3.2 Suporte

Em um ambiente no qual grande parte das mulheres se sentem mais expostas, o suporte de algumas pessoas que se coloquem abertas a ajudar na inclusão e ascensão de outras pode ser essencial para a motivação e propriamente a permanência no mercado.

*“No começo pra mim foi um pouco chato no sentido, o mercado tem cheio de apostas e pegadinhas. E acho que isso todo mundo sabe. E teve, normalmente estagiário é a pessoa que sofre, então vai buscar lanche, (...) e quando eu entrei, as pessoas, tinham dois querendo ser folgados demais, pedido pra eu ir buscar lanche. [E eu respondia:] “Isso não é a minha função, se você quiser você vai buscar lanche”. E as pessoas **queriam crescer em cima de mim, pelo fato de eu ser estagiária e pelo fato de eu ser mulher. E eu tive a sorte de já ter dois**”*

amigos lá dentro, (...) é isso que eu estou te falando, eu tive sorte porque eu já tinha conhecidos lá.” (Mulher)

*“A minha primeira tutora foi uma mulher e ela era muito boa. A gente só tinha clientes homens na sala de ações, mas eles respeitavam muito a opinião dela. E aí, o que ela me ensinou de mais importante, é que você ganha o respeito com conhecimento. [Ela dizia:] “Mostre que você sabe tanto quanto eles e eles vão te respeitar”. Isso foi uma das coisas que ela mais falou. **“Nem que você tenha que estudar o dobro, que você tenha que trabalhar o dobro para ser reconhecida, mas, se você souber a mesma coisa que eles, eles vão acabar te respeitando uma hora ou outra”.** E foi isso que eu fui buscar.” (Mulher)*

*“...eu lembro de um evento super engraçado, 21 anos da Bolsa. Tinha muita gente, eu acho que mais de 500 pessoas, 400 e poucas pessoas. Era um almoço, mesas enormes e tal. Eu estava sentada em uma mesa, eu era a única mulher. Aí veio uma outra moça, mais alta que eu, falou: “Eu posso sentar do seu lado?” Porque, tipo, não tinha mais nenhuma mulher. E eu: “Claro, senta”. E foi muito engraçado, ela falou: “Desculpa, **não tem nenhuma outra mulher e eu me senti tão assim mal.**” Porque era enorme o evento.”*

“Acho que grande parte, também, da minha oportunidade foi ter uma pessoa acima de mim que era muito ponderada e que me deu essa oportunidade, independente do meu currículo. Ter a minha chefe ali, eu acho que ela foi uma grande mentora e que tinha essa visão desde sempre, de incentivar mulheres no trabalho, etc. Ela é um grande exemplo para nós.”

Além disso, a questão da representatividade, usada como argumento em vários movimentos sociais contra desigualdade racial, de gênero e de orientação sexual, aparece nas falas das entrevistadas, ainda que não com essa designação técnica.

“... eu acho que desde pequena eu falava para o meu pai, que eu via a mulher do Banco Mundial, na época tinha uma mulher do FMI que vinha para o Brasil quando o Brasil esteve negociando a dívida. E ela vinha de pastinha, e eu falava que ia ser igual a ela, que eu ia trabalhar em banco, que eu ia trabalhar no Banco Mundial.” (Mulher)

“Eu lembro quando a Zélia virou ministra, ela foi minha professora, falei que ia ser péssimo, porque tem vários homens que são competentes, mas basta uma mulher fazer uma coisa errada, que todas as mulheres somam. São 3% de mulheres que são políticas no Brasil, obviamente os homens são maioria, mas quando uma mulher faz besteira.” (Mulher)

Tanto nos trechos diretamente acima, quanto nos anteriores, é perceptível a influência que a presença de outras mulheres em posições próximas ou ainda em posições de liderança

visíveis podem ter no surgimento de um ideal de carreira. A representatividade não é uma questão de pré-requisito para que as mulheres se interessem pelo mercado financeiro. Se fosse dessa maneira não haveria as pioneiras, aquelas que quebraram as primeiras barreiras de entrada. Mas saber da existência de mulheres em profissões masculinizadas, e que elas estão conseguindo chegar em posições de destaque, ainda que seja com obstáculos sociais implícitos e explícitos, aumenta a probabilidade de mulheres optarem por arriscar profissões no mercado financeiro e, também, a sensação de amparo, que muitas vezes as pioneiras não tiveram privilégio de ter.

Outro ponto de sensibilidade no qual os colegas homens não teriam vivência para empatizar com as necessidades de uma funcionária mulher diz respeito à maternidade, que será tratada no próximo subitem.

3.3 Maternidade

Embora a lei trabalhista brasileira ampare as mulheres com o direito à licença maternidade de até seis meses, e agora também aos homens com a licença à paternidade de até quinze dias, a extensão das implicações que uma gravidez pode ter na carreira feminina do mercado financeiro, por seu caráter específico, não finda na legislação. Alguns trechos esclarecem melhor essas consequências.

“Uma coisa que o meu chefe falou é que as mulheres acabaram ficando mais preguiçosas depois de engravidar, e eu revidei afirmando que não era preguiça e sim preocupação pelo recém nascido na mão de uma babá da qual você não tem certeza de como está sendo cuidado. A partir do momento que você quer ser mãe, você vai querer sair para levar seu filho ao médico, você vai querer levar seu filho na escola, você vai querer participar da reunião de pais, você vai querer levar ele pro teatro, qualquer coisa, participar da vida do seu filho. E aqui eu não vejo ninguém fazendo isso. Uma vez eu escutei de um cara aqui que as mulheres que resolvem ter filho não trabalham o suficiente. (...) Porque eu vou querer ser ativa na vida do meu filho, óbvio, e o que eu vejo é que o pessoal não é. Não é porque “Ai, não posso.” É porque talvez tenha outra pessoa fazendo ou na hora [que ele precisa trabalhar], e ele participa é um outro horário, só final de semana ou é mais tarde. E as coisas que acontecem durante o dia. E aí, quem que resolve? Normalmente é mãe, é isso que eu vejo.” (Mulher)

“... eu vou ser muito sincera pra você, eu falei pro meu noivo, meu noivo é louco pra ser pai, por ele a gente já seria, eu falei: “Eu só vou ser mãe assim que você tiver ganhando bastante dinheiro, que eu não precise mais depender daqui, a gente tiver plano ótimo pra gente tirar uma reserva.” Fora isso, eu não, por

enquanto, não penso não. Se eu for depender daqui, eu não penso. Daqui ou qualquer outro lugar, **porque eu vejo muita gente engravidando e depois sendo cortada.**” (Mulher)

“... as pessoas não percebem, quando você está grávida, você tem que correr para pegar o avião, você não consegue correr. As pessoas vão indo e ninguém se toca. É como se eu fosse parte do time, como se eu fosse mais um homem, entendeu? **E aí, quando tem algum fator que demonstra que você não é mais um homem, como eu lido com isso?**” (Mulher)

“...e lá comecei a crescer profissionalmente e senti um pouco mais a questão da diferença. Eu acho que não é algo que as pessoas têm consciência. Eu era a única mulher no grupo de fusões e aquisições. Eu acho que tinha cento e cinquenta pessoas, que era uma vice-presidente naquela época e era a única casada, tinham duas mulheres em cento e cinquenta pessoas, duas sêniores, (...) era muito difícil, essa questão, chegava um momento, era tão intenso, era muito difícil e muitas mulheres não tinham potência mesmo. Eu era nova, ainda não tinha filhos. **Quando eu tive filho, foi a primeira vez que me caiu a ficha da diferença de qual é a realidade de ser uma profissional mulher e de um profissional do sexo masculino.** Eu fui a primeira grávida. Ninguém estava preparado, nem eu, também. **Passei por momentos de hipertensão para contar para o meu chefe** que eu estava grávida, como ia ser a reação.” (Mulher)

“É meio que um plano B [empreendimento pessoal], porque assim, meu chefe é super bonzinho, adoro ele, adoro trabalhar com ele, paga bem e tudo. Mas ele fala sempre: “A [nome] casou, mas ela colocou um DIU de vinte anos!”. Eu não falo nada, vou falar o quê? **Como uma profissão normal, ficar seis meses fora é um tempo normal, seis meses fora do mercado financeiro, você perde muita coisa,** você sabe disso, já trabalhou nisso. Seis meses fora é dois anos [no mercado financeiro]. Mudou, é tudo diferente. Você corre o risco do seu mercado nem existir daqui a seis meses.” (Mulher)

(...) Eles me veem como uma profissional, que trabalha super bem, que faz tudo direitinho e tal. Mas **se um dia eu deixar de fazer, porque eu tenho filho, eu tenho casa, [passo a ser] extremamente dispensável.**” (Mulher)

(...) Eu gosto muito do que eu faço. Eu gosto muito do respeito que eu conquistei, dos clientes, sabe? Mesmo o meu chefe. Eles se sentem à vontade para perguntar para mim quanto vale, eles acham que eu sei tanto quanto ele, sabe? Então, eu gosto muito mesmo do que eu faço. **Apesar de todos os percalços, de todos os preconceitos, eu gosto muito. Cada dia é um dia a mais para você provar que você pode fazer melhor,** que você sabe mais e tal. Então, vai ser uma decisão difícil, mas vamos ver como vai [o empreendimento] daqui para frente e tal.” (Mulher)

“... isso é uma das coisas que você percebe, **falam que é difícil conciliar. São raros os homens que apoiam e ajudam.** Eu vejo mais nessa geração, maridos que se sentem bem, trocando fraldas. Mas não foi o meu caso, eu brincava com o meu ex-marido, ele tem três filhos e nunca trocou uma fralda.” (Mulher)

“**Os problemas da mulher na equipe é aquele tal negócio: é a fase da dela.** Porque ela tem a fase do casamento, ela tem a fase de ter filhos e tal. E isso o

homem não tem, de uma certa forma, o homem é um pouco mais isento quanto a isso” (Homem)

*“Nunca foi muito conversado sobre gravidez lá no trabalho, então eu não vou conseguir te afirmar. Pelo fato de a gente ter pouca mulher, todas eram juniores, então nunca estava numa fase perto disso acontecer. Então eu vou na base do achismo. Eu acredito que como é essencial a presença de alguém, a saída da pessoa vai ser dentro do que a lei obriga o chefe a fazer, nenhum benefício a mais. Tem diversos [colegas homens com filhos]. Agora meu chefe acabou de ter um filho. Não foi conversado no sentido de uma mulher se ausentar do trabalho, ter uma gravidez nunca foi conversada. Eu não me lembro de cabeça, **mas o [cargo alto] é muito contra tirar [licença paternidade], ele mesmo não queria tirar, acabou tirando bem pouco, se eu não me engano em quatro dias ele já estava trabalhando. Ele falou que ele não tem muito o que estar fazendo em casa e ele tem muito o que fazer na empresa, então por isso ele ia tirar poucos dias. Eu, se algum dia tiver filho, gostaria muito de ficar muito mais tempo. Eu acho que quatro dias é um absurdo, mulher poder ficar muito mais tempo que homem. Eu entendo que o parto é feminino, mas eu acho que os dois são pais. Então, eu não sei como vai ser no meu caso. Porque eu vou tentar. Assim, já aconteceu com outro cara, ele casou as férias dele com o nascimento do filho. Então ele tirou os quatro dias e ele programou as férias dele para ele ficar com a esposa. Ele tirou duas semanas.” (Homem)***

Os papéis de gênero, determinantes para a construção da imagem e, conseqüentemente, das ações do homem provedor de sustento e da mão provedora de cuidado e afeto, aparecem nos trechos anteriores como um fator de influência no modo pelo qual os colegas de trabalho passarão a interpretar o posicionamento e rendimento da mulher. A falta de contato com a maternidade e a maternagem dificulta o desenvolvimento de empatia pela maternidade. Isto é, o homem, no geral, tem dificuldade em se colocar no lugar da colega mulher. E, mais ainda, em se colocar no lugar da colega mulher grávida ou mãe, não conseguindo antecipar necessidades e nem desenvolver compreensão sobre todas as mudanças que podem ocorrer. Complementando, este quadro machista está no posicionamento do masculino em relação aos próprios homens, onde o ambiente masculinizado desincentiva a participação do pai na vida do filho e ignora o potencial de aproximação entre pais e filhos e pais e mães na criação das crianças.

Algumas mulheres programam ou desejam programar a gravidez para que ela aconteça após a conquista de posições mais altas.

*“... tem mulher que entra na empresa em um ano e já fica grávida. Na visão do homem é irritante, ela ainda não se provou. Então, acho que a mulher deve fazer, dado que existe essa dificuldade, a **minha visão é que a mulher deve se***

programar para fazer essa mudança ou para que haja essa mudança numa fase onde ela se sinta segura de fazer. Mas é difícil, porque, de novo, falta oportunidade, falta as pessoas se realizarem. Poder colher frutos não depende só de você, eventualmente. Você é um excelente profissional, você está num momento de mercado horroroso, você não colhe frutos. E a minha dúvida, e a mensagem tem que ficar, é que os homens saibam olhar a contribuição efetiva das mulheres, e aí está mais no qualitativo e menos no quantitativo.” (Mulher)

Enxergar a contribuição das mulheres dentro e fora do mercado de trabalho é uma dificuldade muito presente pois a formação de homens e mulheres em sociedade ainda segue um padrão de divisão sexual do trabalho. Ainda que este o ambiente profissional já tenha melhorado muito e as mulheres estejam crescendo em número de provedoras do lar, ainda é esperado delas maior carga emocional e de responsabilidade em relação aos filhos.

Conseguindo engravidar, depois da ascensão profissional ou não, e estando em posições de liderança, a mulher ainda enfrenta intempéries, como será analisado no próximo subcapítulo Topo.

3.4 Topo

De acordo com a pesquisa *International Business Report* de 2013, feita mundialmente pela consultoria Grant Thornton, cerca de 23% dos cargos de liderança em empresas brasileiras são ocupados por mulheres. A pesquisa abordou 300 empresas brasileiras em diversos setores e mediu também a presença de mulheres nos conselhos administrativos. Nessa posição elas representam 13% do total. De acordo com outra pesquisa realizada pelo instituto de ensino superior Insper, a existência de conselhos administrativos reduz em 12,5% a chance de uma mulher ser escolhida para cargo de CEO. Os trechos abaixo foram selecionados com intuito de examinar a visão de mulheres líderes sobre o mercado financeiro.

*“... nessa situação, **tinha um tipo de clube da diretoria, que agora eu fazia parte, teoricamente, mas eu não entrava.** Eles se encontravam no fim da tarde para tomar alguma coisa lá na sala do CEO, do superintendente geral. Obviamente não passava pela cabeça de ninguém me chamar, e nem eu iria. Eles iam almoçar toda sexta juntos e chegaram a me convidar para ir, mas eu não tinha o menor saco para aquela conversa de macho, assim, de sair na sexta-*

feira, na hora do almoço com eles. Não tinha identidade com eles, não tinha coisas em comum. Então eu não ia.” (Mulher)

“O negócio de não ser parte do clubinho deles me exasperava, porque coisas eram discutidas entre eles. Era uma diretoria que não funcionava bem como colegiado. E não funcionou bem até que eu saí de lá. O presidente não fazia questão de fomentar o colegiado e a discussão de todos. Ele despachava com cada um, individualmente: “Resolva os assuntos e tal”. E como os caras iam lá toda hora, como tinha esse tipo de atitude mais “meu camarada” e viviam lá, acabavam tratando coisas do trabalho. **Às vezes, coisas que me prejudicavam ou que me tiravam espaço. Coisas que tinham implicações para mim e que eu deixava de ter sido envolvida.** (...) Mas esse tipo de coisa e o tipo de relação assim, pouco profissional que eu via, me irritava.” (Mulher)

“Eu acho que certamente foi melhorando, **eles foram tendo que abrir espaço e reconhecer.** Primeiro foram me conhecendo mais, e foram aprendendo a respeitar o trabalho, a entrega que eu fazia., Ee, depois, acho que, conforme eu subia, ficava mais arriscado mexer comigo...” (Mulher)

“...as mulheres de sucesso, que podem ser chamadas de sucesso, que eu escuto falar, sempre me falam que não enfrentaram muitas barreiras e tal. ,Ee outras mulheres, às vezes, viram para mim e falam: “Enfrentei muitas barreiras”. **Eu trabalho com isso com estatística. Então assim, existe barreira e ponto final. Você quer reconhecer que existiu mais ou menos para você, tudo bem. Agora existe, está na pesquisa, ela é feita. As pessoas talvez não queiram contar. Então assim, eu acho que senti algumas barreiras para mulheres, mas não assim abertamente.** (...) se não gostar de mim, ou eu tiver uma barreira, não é que eu separo, é que sou eu que quero, sou eu que vou fazer, eu vou achar um jeito. Então, assim, eu não sei até que ponto as barreiras existiam por eu ser mulher, não sei até que ponto elas existiam pelo meu próprio pragmatismo, não sei até que ponto as barreiras existiam porque eu sou, realmente, uma pessoa que eu ocupo o meu espaço, e ninguém vai tomar meu lugar, meu espaço.” (Mulher)

“Eu acho que pode ser agressivo nos dois [cargos baixos e altos], no mercado financeiro é um exemplo. Se você é trainee na mesa é aquele massacre. Se você vai para diretoria dum banco sozinha, ou a diretoria de um escritório de advocacia, não dá para esperar muito frescor. **Acho que tem desafios próprios do nosso tempo, né. Você já não é completamente ignorada. Mas nem por isso a relação de gênero dentro do trabalho está completamente civilizada.** E acho que é muito pior pra quem está por baixo, bem mais difícil, do que quando você já acumula algum poder. Você tem desafios de ocupar espaço lá em cima. Mas, por outro lado, você tem muito mais gente que é obrigado a ver que você chegou lá e que não pode ignorar isso sem ter um certo risco.” (Mulher)

“...uma vez que a gente estava conversando e uma mulher, não importa o nome, que estava super bem dentro do banco, e o cara virou para mim e disse: **“Ah, mas ela deu certo”.** E eu continuei conversando: “Claro que deu certo, ninguém chega no lugar dela sem ter feito tudo certinho”. E ele falou assim: “Você não entendeu...”. E eu não entendi a piada na hora, e depois eu fiquei passada, (...) porque eu não percebi na hora. Além de tudo, eu tive a sensação do ridículo que eu passei, de eu realmente não ter percebido o que ele tinha falado. Segunda coisa, é claro, que eram todos homens, e racharam de rir. E é

isso, então assim, se eu não senti contra mim, senti contra outras mulheres, e isso me causa um sentimento horrroso (...) essa coisa de "ela deu certo" foi não querer reconhecer em momento nenhum as capacidades que essa mulher tem porque tá cheio de homem que também pega mulher no meio do caminho." (Mulher)

*"... eu senti, na primeira assembleia da bolsa que eu fui, por exemplo, apesar de ser a única mulher, **todo mundo me chamava de "menininha", a "garota", eu tinha 37 anos.** É aquela coisa, eu tenho um mantra, eu não acredito em se impor por senioridade, e nem nada, e sim por respeito. Você conquista o respeito das pessoas. No começo, "querida", aquelas coisas, é obvio que me incomodava, mas você claramente se sentia café com leite. A coisa que eu mais ouvi aqui, no começo, sentei na mesa de operação, dobrei a população feminina na mesa. Na época, tinha eu e a mulher do café." (Mulher)*

*"O presidente do Banco, quando eu saí, fez um discurso querendo falar bem de mim. Ai ele fez um discurso no final que foi até engraçado, eu sou muito easy going. Eu não ligo muito para o que as pessoas falam, porque eu sei que é... Ele falou assim: "**Porque a [nome] apesar de ser mulher chegou aonde chegou.**" Eu entendo, que ele não falou por mal. Ele falou assim, apesar das dificuldades e tudo. Mas na hora eu até brinquei com ele: "Ainda bem que tem trinta pessoas ouvindo eu posso processar o banco e ganhar mais 10 milhões de dólares". Porque é verdade, se eu falasse um negócio desse em Nova York no Banco Americano!" (Mulher)*

A perseverança e dedicação levam mulheres para o topo das empresas, mesmo que ainda seja um fenômeno raro como já mencionado pela pesquisa *International Business Report*. Porém, a presença delas parece não ser suficiente para desconstruir estereótipos de gênero mais profundamente estruturados nas relações interpessoais do seu entorno. Apesar de atestarem que as novatas ou as mulheres em cargos menos seniores são alvos mais constantes de investidas machistas, as líderes e *role models* ainda estão expostas a preconceitos velados. É importante extrair o que podem enxergar essas profissionais experientes do mercado financeiro em relação à carreira e também comparar à perspectiva das mais jovens, para gerar reflexão em torno de caminhos e soluções.

4. Conclusões e Recomendações

O contexto das profissões no mercado financeiro, relacionadas às áreas de *investment banking* e *trading desk*, foi descrito e analisado sob o prisma de gênero, procurando observar nas linguagens e vivências dos relatos as nuances que uma pesquisa quantitativa não poderia fornecer. Pesquisas qualitativas também possuem suas limitações e não constitui intenção desta monografia insinuar generalizações sobre as profissões no mercado financeiro, mas sim delinear os primeiros traços de um quadro maior e mais complexo, o que poderia abrir caminho para novas pesquisas mais aprofundadas de mestrado e doutorado.

Apesar de uma legislação mais adequada e desenvolvida para as questões das mulheres e da crescente contratação das mesmas para o mercado financeiro, a desigualdade de gênero se mantém de diversas formas, por estar estabelecida sobre pilares sociais mais complexos do que o das medidas legislativas, como a licença-maternidade e mesma carga horária, poderiam abarcar. Essas conquistas foram e são necessárias, porém não suficientes. O caminho para uma maior igualdade de gênero deve necessariamente passar por uma mudança cultural, no ambiente de trabalho e no seu entorno. Essa mudança não pode residir apenas numa propaganda institucional de apoio à diversidade enquanto permanece sem um sustentáculo social que impeça as discriminações de gênero dentro do ambiente de trabalho. Tampouco, deve estar voltada apenas às mulheres. O empoderamento delas é essencial e primordial para posicionamentos de mudança, mas a sociedade toda precisa repensar os estereótipos de gênero.

Nas palavras de bell hooks²⁴, o sexismo, mais do que somente o machismo, deve ser abordado em nossa sociedade. O sexismo impõe barreiras para homens e mulheres, impedindo, por exemplo, o pai de exercer a paternagem, uma vez que os filhos são socialmente atribuídos à mulher e ao pai cabe o papel de provedor. Um dos entrevistados relatou que esse é um papel que ele quer exercer de maneira diferenciada da que os profissionais homens que conhece viu exercerem. Ou seja, o desafio das empresas em reconhecer e abarcar essa expectativa se estende para profissionais homens e mulheres.

²⁴ Gloria Jean Watkins, autora feminista pós moderna, mais conhecida pelo seu pseudônimo bell hooks, o qual ela prefere ser escrito em letra minúscula para lembrar que o mais importante é a essência de seus livros, não seu nome. WILLIAMS, H. (2006)

Além disso, o mercado financeiro ainda se parece com um grande *boys club*, e o desenvolvimento de *networking* entre as mulheres e entre mulheres e homens é necessário para desconstrução de conceitos e barreiras que mantêm as mulheres à margem das carreiras de finanças. Algumas das entrevistadas são contra a política de cotas para posições de liderança nas empresas, pois acreditam que isso poderia trazer profissionais menos competentes, outras são a favor por acreditar que essa medida aceleraria o processo de percepção sobre contribuições que as profissionais femininas, justamente por terem sido socializadas como mulheres, podem trazer para diversificação dos espaços, produtos e perspectivas de negócios. Essa ideia necessita maior esclarecimento e reflexão, pois é visível que o contato entre os homens gera mais indicações de pessoas capacitadas entre homens. Talvez uma rede de contatos com mulheres altamente qualificadas em posições de liderança, conduzindo um programa que visasse criar conexões entre mentoras e possíveis mentorandas, pudesse contribuir para uma alteração não só na composição de líderes, mas na própria cultura das empresas, mudanças essas que abrangeriam desde um ambiente menos hostil para o gênero feminino até um ambiente mais acolhedor em relação a homens que desejassem participar mais de suas famílias e precisassem de incentivos para isso.

Citando uma das entrevistadas, as mulheres possuem desafios de seu próprio tempo²⁵, entretanto cabe à sociedade de hoje perceber as possibilidades que uma maior igualdade de gênero pode trazer para todos e assim, quem sabe, reduzir os obstáculos e barreiras das mulheres de amanhã.

²⁵ Página 45

6. Referências Bibliográficas

- ALLAN, E. (2011). *Framing women's status through multiple lenses*. In Elizabeth Allan Women's Status in Higher Education: Equity Matters (pp. 15-35). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- BEAUVOIR, S. (1952). *The Second Sex* London: Vintage Books.
- BECKMANN, D. MENKHOFF, L. (2008). *Will Women Be Women? Analysing the Gender Difference among Financial Experts*. Discussion papers - School of Economics and Management of the Hanover Leibniz University, No. 391.
- BENTIM, P. (2006). *Resiliência: conceito e contribuições ao mundo corporativo*. Iniciação Científica – Faculdade de Economia Administração e Contabilidade da USP. Orientador: Tania Casado
- BUARQUE, H. (2009). *Diferenças Igualdades - Cap. Gênero: a história de um conceito*. Editora Berlendis.
- BUTLER, J. (1990). *Gender Trouble Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge, 1990.
- CASA NOVA, S. (2014). *Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência*. 2014
- ESTERBERG, K.G. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston, MA: McGrawHill.
- FISHER, M. *Wall Street Women: Navigating Gendered Networks in the new economy (draft)*. Columbia University, Department of Anthropology.
- GREGORY, A. JEANES, E. THARYAN, R. TONKS, I. (2011) *Does the stock market gender stereotype corporate boards? Evidence from the market's reaction to directors' trades*. British Journal of Management, Volume 24, Issue 2, pages 174–190, June 2013.
- HASSOUN, J. (2005). *Emotions on the Trading Floor: Social and Symbolic Expressions*. The Sociology of Financial Markets. New York: Oxford University Press, pp 102-120.
- HARDING, S. (1987). Introduction: Is there a feminist method? In Sandra Harding (Ed.) *Feminism and Methodology* (pp. 1-14). Bloomington, IN: Indiana University Press.
- HAYNES, K. (2009) *Other lives in accounting: Critical reflections on oral methodology in action*, Critical Perspectives on Accounting 21, pp. 221-231.
- HAYNES, K. (2008) *(Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals*. Accounting, Organizations and Society 33 (2008) 328–348.
- WILLIAMS, H. (2006). "bell hooks Speaks Up". The Sandspur (2/10/06). Retrieved September 10, 2006.
- LÉVI-STRAUSS, C. (1956). "A família", in: SHAPIRO, Harry: *Homem, cultura e sociedade*, Ed. Fundo de Cultura. São Paulo.
- RICH, A. (1973). *Towards a woman-centered university*. In *On lies, secrets, and silence: Selected prose 1966-78*. New York: W.W. Norton, 1995.
- ROPERS-HUILMAN, R.; WINTERS, K. T. (2011). *Feminist Research in Higher Education*. The Journal of Higher Education, Vol. 82, No. 6 (November/December 2011).
- ROTH, L. M. (2007). *Women on Wall Street - Despite Diversity Measures, Wall Street Remains Vulnerable to Sex Discrimination Charges*. Academy of Management Perspectives.
- ROTH, L. M. (2006). *Selling Women Short: Gender and Money on Wall Street*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2006.

ROWE, T. CRAFFORD, A. (2003). *A study of barriers to career advancement for professional women in investment banking*. SA Journal of Human Resource Management, 2003.

SCOTT, J. (1989). *Gender: a useful category of historical analyses*. New York, Columbia University Press.

SELLTIZ, C. (1960). *Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais*. Editora Pedagógica e Universitária.

STYLES, E. (1996). Curriculum as window and mirror. Social Science Record, 1996.

6.1 Links

IBGE - Estatísticas de Gênero, <http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/>.

Valor Econômico - <http://www.valor.com.br/carreira/3157310/cresce-o-numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca>

Insper - <http://www.insper.edu.br/conhecimento/estrategia-e-gestao/ascensao-de-mulheres-ao-cargo-de-ceo-e-mais-restrita-quando-existe-um-conselho-de-administracao-aponta-pesquisa/>

Anexos

Anexo I

Monografia – Mulheres no Mercado Financeiro: Um olhar sob a ótica de Gênero

Roteiro de Entrevista em Profundidade

Nome: _____

E-mail: _____ Idade: _____

Profissão Atual: _____ - _____

Background Profissional: _____

Formação: _____

Formação:

Ambiente, exemplos:

Atuação profissional:

Ambiente, exemplos:

Percepção sobre a colegas, exemplos:

Rede de contatos profissionais (network):

Percepção sobre carreira: