



# DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO FINANCEIRO: UMA VERDADE INCONVENIENTE

Pesquisa mostra que mulheres são sub-representadas no mercado financeiro tanto em tipos de cargo que ocupam como em níveis de remuneração. Como mudar esse cenário?

**Bianca Quirantes Checon** – Professora de Contabilidade da FGV EAESP e pesquisadora do Centro de Estudos em Finanças (FGVcef).

**E-mail:** bianca.checon@fgv.br

**Laura Mendonça Penido Sampaio Gomes** – Business Development Specialist do Nubank.

**E-mail:** laurampsg1@gmail.com

**Claudia Emiko Yoshinaga** – Professora Finanças da FGV EAESP e Coordenadora do Centro de Estudos em Finanças (FGVcef).

**E-mail:** claudia.yoshinaga@fgv.br

## Resumo

**Objetivo:** identificar como o mercado financeiro brasileiro está organizado por gênero.

**Estado da arte:** estudos mostram que as mulheres têm dificuldades em avançar na carreira no mercado financeiro, pois estereótipos de gênero prejudicam a ascensão em termos de remuneração e hierarquia.

**Escopo:** esta é uma pesquisa quantitativa com 214 respondentes que trabalham ou já trabalharam no mercado financeiro que utiliza dois critérios de análise de distribuição de profissionais por gênero: nível hierárquico e remuneração.

**Originalidade:** o artigo lança luz à realidade contemporânea do mercado financeiro brasileiro e mostra distribuição assimétrica de gênero em termos de níveis hierárquicos e remuneração.

**Impactos:** ao mostrar as desigualdades de gênero no mercado financeiro, o artigo indica caminhos para mudança em políticas públicas e nas organizações do setor.

**Palavras-chave:** gênero, cargos, remuneração, mercado financeiro.

**F**inanças é ainda hoje considerada uma carreira predominantemente masculina, sobretudo quando se olha para o mercado financeiro. Embora pesquisas mostrem equilíbrio de gênero nas posições iniciais, como de estagiário, *trainee* ou analista, as mulheres deparam com um duplo telhado de vidro para avançar na carreira: o primeiro para alcançar posições gerenciais e o segundo para chegar aos cargos mais altos.

Como resultado, mulheres são minoria no topo da carreira de finanças e ganham menos que os homens em funções similares<sup>1</sup>. De acordo com o levantamento divulgado neste ano pelo *think tank* Official Monetary and Financial Institutions Forum<sup>2</sup>, as mulheres ocupam 35% de posições de conselho dos 50 maiores bancos comerciais do mundo. O percentual em cargos de comando, entretanto, é bem menor. Elas são 19% dos *C-level* (e em 27 dos 50 maiores bancos, não há sequer uma mulher em cargos *C-level*) e 16% dos *chief executive officers* (CEOs) das instituições financeiras.

A desigualdade de gênero também pode ser exemplificada pela diferença entre os tipos de função. Enquanto 84% dos homens na liderança dos bancos ocupam funções de comitês executivos ligadas diretamente à busca de lucro para o negócio, entre as mulheres, esse percentual é de 59%. Ou seja, 41% das mulheres executivas estão em funções administrativas de apoio, como recursos humanos e comunicações, enquanto apenas 16% dos homens assumem essas áreas<sup>3</sup>, com menor probabilidade de promoções aos cargos mais altos da organização<sup>4</sup>.

Existem poucos estudos no contexto do mercado financeiro brasileiro, e as evidências indicam que o retrato do país aponta para desigualdade de gênero acima da média mundial. Por exemplo, enquanto as mulheres equivalem a 18% dos profissionais certificados pela Chartered Financial Analyst Society (CFA) para atuar no mercado financeiro internacional, no Brasil o percentual de representatividade diminui para 11%<sup>5</sup>. Outro dado revela situação ainda mais dramática: há apenas 6% de mulheres entre os profissionais certificados como gestores de carteira pela Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima), pré-requisito para quem opera com gestão de fundos de investimento<sup>6</sup>.

Para contribuir com a compreensão dos desafios e caminhos para a maior equidade de gênero no setor de finanças no Brasil, elaboramos uma pesquisa descritiva que contou com 214 participantes. O questionário foi respondido em 2020 e contou com questões centradas em dois temas-chave para a representatividade feminina: nível hierárquico e remuneração. Esperamos que os resultados inspirem políticas públicas e mudanças em instituições financeiras para aumentar a participação das mulheres em posições de destaque no mercado financeiro.

## REVISÃO DA LITERATURA

O masculino é caracterizado historicamente como aquele que produz, comanda e racionaliza, enquanto o feminino é representado como reprodutivo, obediente e com tendências filiais<sup>7</sup>. Diversos estereótipos de gênero acabam derivando dessa concepção, promovendo discriminação para aqueles que não se adequam às definições estabelecidas para o gênero<sup>8</sup>. O que é tido como uma atividade feminina colocou as mulheres como segundo sexo na relação com o dinheiro.

No processo de transição para o sistema capitalista, as mulheres foram excluídas do processo de discutir as mudanças na política e na vida econômica e de participar delas. Assim, foi retirada das mulheres a possibilidade de terem acesso à posse de propriedade privada, assim como a de ocupar cargos de comando<sup>9</sup>. Ainda, era assumido que elas eram incompetentes, incapazes de administrar ativos, o que implicaria na necessidade de se ter a guarda por um homem. A mulher deveria se dedicar a afazeres domésticos e a zelar pela família. Ter uma carreira ou prover financeiramente a família era considerado como último recurso de sobrevivência<sup>10</sup>.

Curiosamente, gerações futuras de mulheres utilizaram os mesmos estereótipos de gênero que usurpavam os direitos de suas antecessoras para justificar por que eram merecedoras de cargos em Wall Street, a epítome do mercado financeiro mundial. No livro *Wall Street Women*, Melissa Fisher<sup>11</sup> afirma que “[mulheres] se utilizam de pressupostos de gênero sobre seus papéis como mães que fazem compras para a família a fim de se venderem como especialistas financeiras que são cuidadosas, atentas ao risco, e, por fim, melhores investidoras que seus colegas homens”.

Ter mulheres conquistando espaços que antes não eram acessíveis a suas avós ou bisavós é uma vitória inquestionável, entretanto a carreira potencial dessas mulheres no mercado financeiro está em risco por causa dos efeitos dos estereótipos presentes em um ambiente de trabalho masculinizado. O mercado financeiro é considerado um dos ambientes mais machistas, de maiores desigualdades salariais de gênero e de menores oportunidades de ascensão na carreira para as mulheres<sup>12</sup>.

O primeiro desses estereótipos é que mulheres não seriam feitas para trabalhar em finanças porque teriam habilidades inferiores em exatas<sup>13</sup>. Trata-se de um viés de percepção que prejudica a carreira de mulheres em áreas predominantemente masculinas, como as de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM)<sup>14</sup>. Desde a infância, as mulheres são levadas a crer que não são capazes de atuar nessas áreas, e muitas acabam desistindo se não contam com suporte, por exemplo, de familiares com *background* em STEM<sup>15</sup>.

Depois, as mulheres são consideradas menos comprometidas com o trabalho do que os homens<sup>16</sup>. O ambiente do mercado financeiro é considerado intensivo, duro, exigente, *workaholic*<sup>17</sup>. São comuns longas jornadas que ultrapassam 12 horas diárias e que invadem fins de semana e feriados. Tais ambientes são vistos como incompatíveis com características dóceis atribuídas a mulheres e com as funções de cuidado (de filhos, de pais, da casa) que recaem sobre elas. De fato, a sobrecarga de tarefas impede muitas vezes a carreira das mulheres no mercado financeiro – pesquisa da Accenture de 2021 mostra que, com a pandemia, 29% das mulheres consultadas deixaram de trabalhar em serviços financeiros, 34% consideravam fazê-lo e 59% daquelas em posições de liderança sentiram que, com a Covid-19, não estavam dando conta da dupla jornada<sup>18</sup>.

No entanto, se elas manifestam características de assertividade e agressividade associadas aos homens, também sofrem prejuízos e tendem até mesmo a não recomendar a carreira para outras mulheres<sup>19</sup>. Existe, no ambiente do mercado financeiro, uma sensação de onipotência e de poder, pois os profissionais da linha de frente gerenciam grandes somas de dinheiro<sup>20</sup>. É um ambiente vulnerável a desvios de comportamento. Pesquisa mostra que, quando esses desvios acontecem, mulheres tendem a ser punidas mais severamente. Apesar de os homens tomarem o triplo de más condutas em relação às mulheres, elas têm 20% mais chances de perder o emprego e probabilidade 30% menor de encontrar novas oportunidades na área<sup>21</sup>. Uma possível explicação para essa diferença de tratamento é que uma postura agressiva que estimule profissionais a ultrapassarem fronteiras éticas é mais tolerável em homens do que em mulheres.

Vale citar, ainda, a cultura organizacional que exclui as mulheres, por meio de metáforas, cerimônias, símbolos, rituais, normas de comportamento e sistema de valores. Entre os poucos estudos que analisam a questão de gênero no mercado financeiro do Brasil, cabe destacar os trabalhos de Tainá Rosales Marquardt<sup>22</sup> e de Itali Pedroni Collini<sup>23</sup>, que, em entrevistas, verificaram que os homens passam a excluir mulheres das conversas, piadas e eventos de confraternização, o que interfere na vida profissional. Além disso, Isadora Barros Reis<sup>24</sup> apontou, juntamente com as autoras anteriores, a objetificação feminina, que leva a situações frequentes de assédio moral e sexual não apenas por colegas de trabalho, como também por clientes. Como resposta a essas situações, as mulheres entrevistadas por essas pesquisas citam terem desistido de trabalhar, viverem com medo de perder o emprego e se apresentarem com menos feminilidade.

### **METODOLOGIA**

Para verificar o efeito dos estereótipos de gênero no mercado financeiro do Brasil, desenvolvemos um questionário *online* com perguntas baseadas no trabalho de Roth<sup>25</sup>. Consultamos homens e mulheres que trabalham ou já trabalharam no mercado financeiro sobre:

- características pessoais dos respondentes (gênero; estado civil; se têm filhos; se um ou ambos os pais têm formação na área STEM; se têm formação em administração, contabilidade ou economia);
- características relativas ao trabalho (histórico de atuação no mercado financeiro, tempo de atuação, cargo, remuneração).

O questionário foi aplicado em outubro de 2020 utilizando uma amostragem não aleatória. Analisamos as respostas dos 214 respondentes, que estavam alocados no mercado financeiro (201) ou já atuaram em algum momento da carreira no mercado financeiro (13).

### **RESULTADOS**

Dos 214 participantes, 84 identificaram-se como mulheres (39,25%) e 130 como homens (60,75%). O perfil médio das mulheres respondentes foi de 32,3 anos de idade (desvio padrão = 9,1), com 0,4 filho (desvio padrão = 0,8) e trabalhando em média 60,4 horas por semana (desvio padrão = 15,9). Já o respondente médio identificado como homem tinha 34,4 anos (desvio padrão = 10,2), 0,6 filho (desvio padrão = 0,9) e trabalhava em média 57,8 horas por semana (desvio padrão = 13,5).

Em relação à educação e ao histórico de trabalho, 63,55% da amostra completou a primeira graduação em Administração de Empresas, seguida pelas graduações em Economia (14,95%) e Engenharia (12,15%). Dos

respondentes, 70% fizeram a primeira graduação em instituição de ensino privada, e 29%, em instituição de ensino pública. Apenas 11,21% dos consultados têm mães com formação em STEM, enquanto 30,37% dos pais dos participantes têm essa mesma formação. Entre as mulheres, apenas 10,7% declararam ter mães que atuaram na área das *hard sciences*. Ou seja, não foi possível identificar a propensão de uma mulher participante da pesquisa ter ingressado na carreira em finanças como resposta à influência da escolha de carreira da própria mãe, conforme pesquisas anteriores realizadas em outros países indicaram<sup>26</sup>.

Dividimos os resultados da pesquisa relatando as desigualdades de gênero em duas seções: distribuição dos respondentes por cargos hierárquicos; e por remuneração.

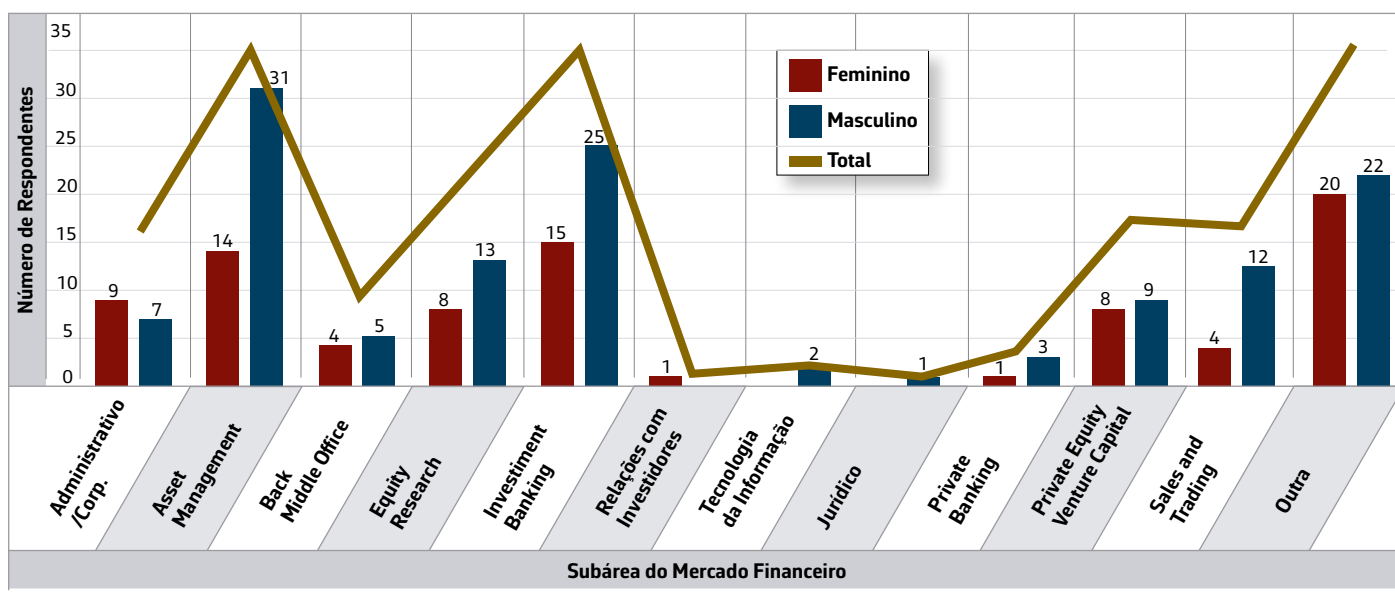
### DESIGUALDADE DE GÊNERO EM CARGOS HIERÁRQUICOS

A maioria dos respondentes iniciou a carreira cedo no mercado financeiro, em cargos de entrada. Estes foram os níveis hierárquicos mais frequentes na pesquisa: 29,4% da amostra era formada de analistas, enquanto 6,5% era de estagiários; 1%, *trainees*; 13%, associados; 15,9%, gerentes; 7%, superintendentes; 8,4%, diretores; 1,4%, diretores administradores; 2,8%, vice-presidentes; 11,7%, sócios; e o restante, outras funções.

Em relação a subáreas de atuação no mercado financeiro (Figura 1), percebe-se que há maior concentração da amostra em *asset management*, *investment banking* e *equity research*, no entanto a participação de homens e mulheres é desigual entre áreas. Enquanto 23,8% dos homens estão em *asset management*, apenas 16,7% das mulheres estão nessa subárea. Por outro lado, a única subárea em que há mais mulheres do que homens é a administrativa (nove contra sete; proporcionalmente, a alocação é de 10,7% das mulheres e 5,4% dos homens).

Figura 1.

### Distribuição dos respondentes por gênero e por subárea do mercado financeiro

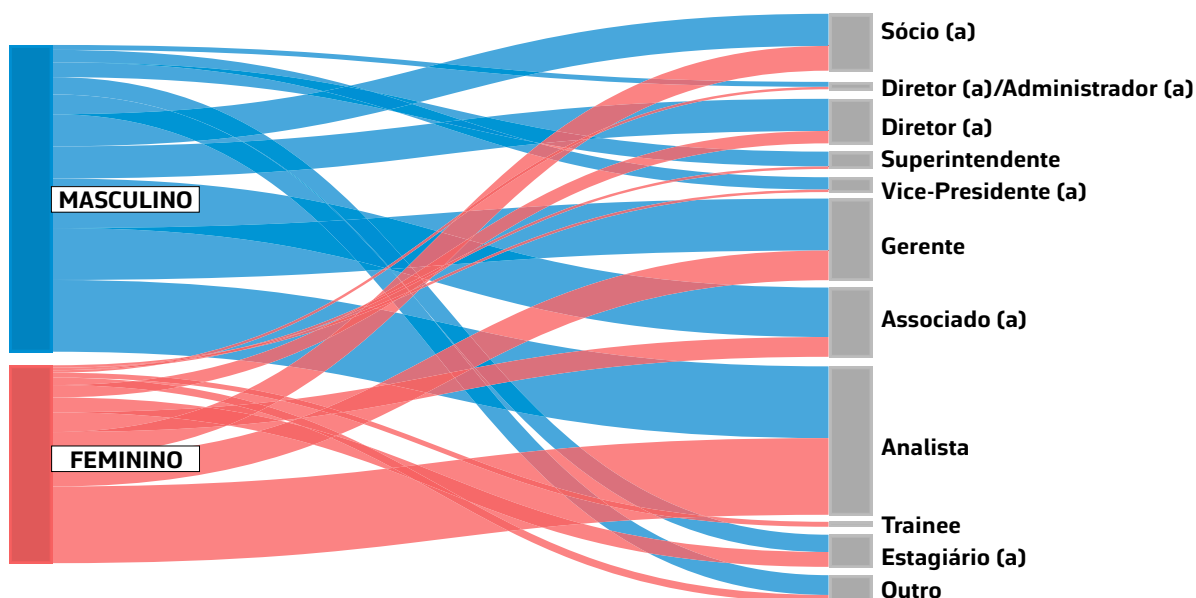


Os participantes da pesquisa também apontaram desbalanceamento considerável entre a quantidade de pares de maioria do gênero masculino (176 respondentes) versus maioria do gênero feminino (três) ou com distribuição entre gêneros equilibrada (35). A parcela de 1,4% da amostra que indicou que a maioria dos pares era mulher desempenhava atividades de suporte na empresa.

O desbalanceamento continua ao avaliarmos os cargos hierárquicos mais altos dos participantes da pesquisa: apenas 7% da amostra era liderada por mulheres. A Figura 2 ilustra a diferença de ascensão entre homens e mulheres comparativamente a diferentes níveis hierárquicos.

Figura2.

## Distribuição por cargo hierárquico, considerando o gênero



Interessante observar a maior concentração de mulheres no cargo de analista e a quantidade semelhante ao número de pares do gênero masculino até esse nível. Entretanto, ao se constatar o cargo hierárquico imediatamente acima (associado), a maioria já começa a ser de respondentes homens, e tal condição se mantém até o nível mais alto (sócio).

A literatura destaca que tal resultado não está relacionado à idade ou qualificação, mas sim a vieses cognitivos e de rede de contato (ou *networking*) que previne mulheres de avançar na hierarquia. A socióloga Louise Marie Roth<sup>27</sup> argumenta que, em Wall Street, discriminação de gênero ocorre na progressão de carreira, pois homens em cargos hierárquicos mais bem pagos são mentores de outros homens (além do viés mencionado de que homens são mais competentes que mulheres).

As mulheres, ao contrário, enfrentam duplo telhado de vidro<sup>28</sup>. Já de início, elas submetem currículos para vagas hierarquicamente mais baixas, para as quais acreditam que tenham boas chances de serem aprovadas<sup>29</sup>, pois os vieses de gênero começam no processo seletivo. As mulheres compõem a maioria dos funcionários no setor bancário, mas a representatividade diminui conforme aumenta o grau hierárquico. Há barreiras para elas chegarem à média gestão e mais ainda para alcançarem o topo organizacional. Estudo no contexto dos Estados Unidos mostra que a mulher tem 45% das chances do homem de ser promovida do nível médio para o sênior no mercado financeiro, a menor proporção de todos os setores<sup>30</sup>.

### DESIGUALDADE DE GÊNERO NA REMUNERAÇÃO

É notável verificar a disparidade salarial entre homens e mulheres em todos os níveis hierárquicos. Encontramos mulheres no topo da remuneração apenas nos cargos mais altos (sócio e diretor). Em todos os demais (superintendente, vice-presidente, gerente, associado, analista e estagiário), não havia mulheres no nível mais alto de remuneração. Para os cargos de entrada (estagiários e analistas), nenhuma mulher indicou receber a remuneração das faixas mais elevadas para os cargos, como pode ser observado nas Figuras 3 e 4.

A situação de disparidade salarial fica ainda mais evidente quando comparamos os cargos mais sêniores por ocupação por gênero. Além de a quantidade de mulheres diminuir, a distribuição por nível de remuneração não é simétrica com os pares homens. Na Figura 5, para o cargo de associado, percebemos alocação mais proporcional de homens nos diferentes níveis de remuneração comparativamente às mulheres.

Para o cargo de gerente (Figura 6), a maioria ainda segue sendo profissionais homens, e a assimetria de remuneração continua, entretanto observamos maior proporcionalidade de distribuição de mulheres ao longo das faixas salariais do que no nível de associado.

Figura3.

### Remuneração anual por gênero para o cargo estagiário

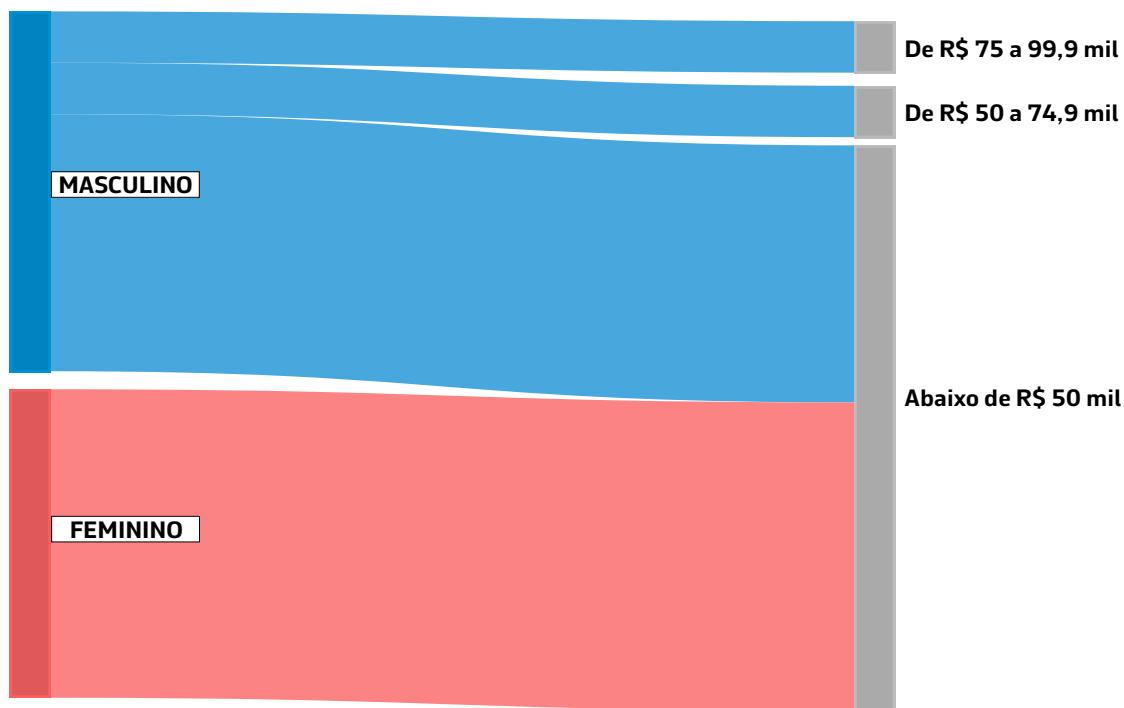
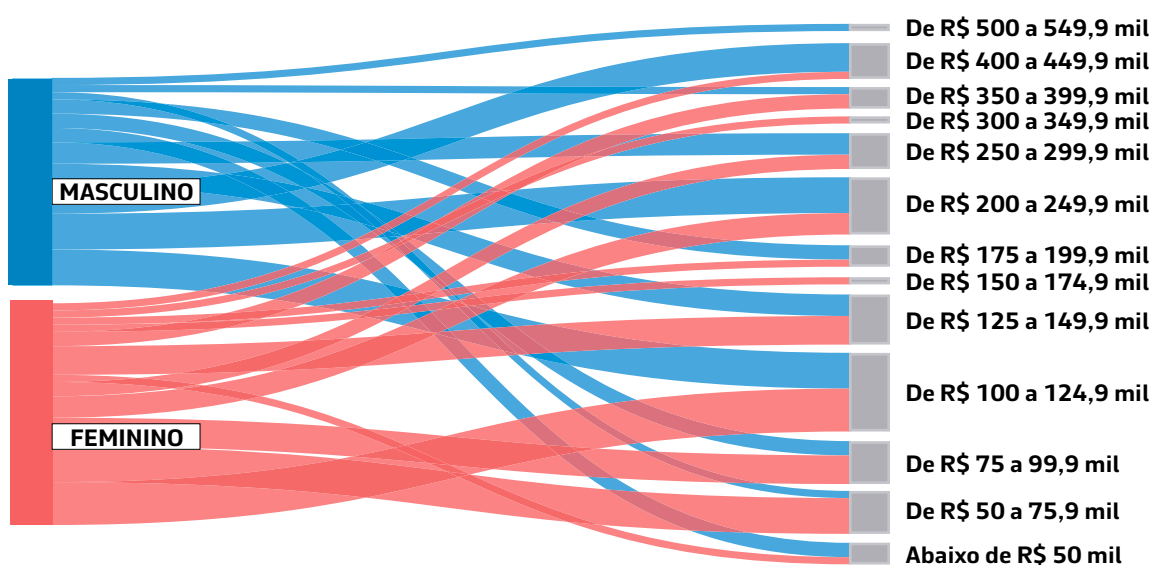


Figura4.

### Remuneração anual por gênero para o cargo analista



Por fim, para o mais alto cargo hierárquico (sócio), vemos que nenhuma das respondentes mulheres apontou as faixas de remuneração mais baixas – o que não podemos afirmar para os respondentes homens (Figura 7). A distribuição de homens e mulheres que indicaram a maior remuneração (mais do que R\$ 1 milhão/ano) ficou equilibrada.



Figura 5.

### Remuneração anual por gênero para o cargo associado

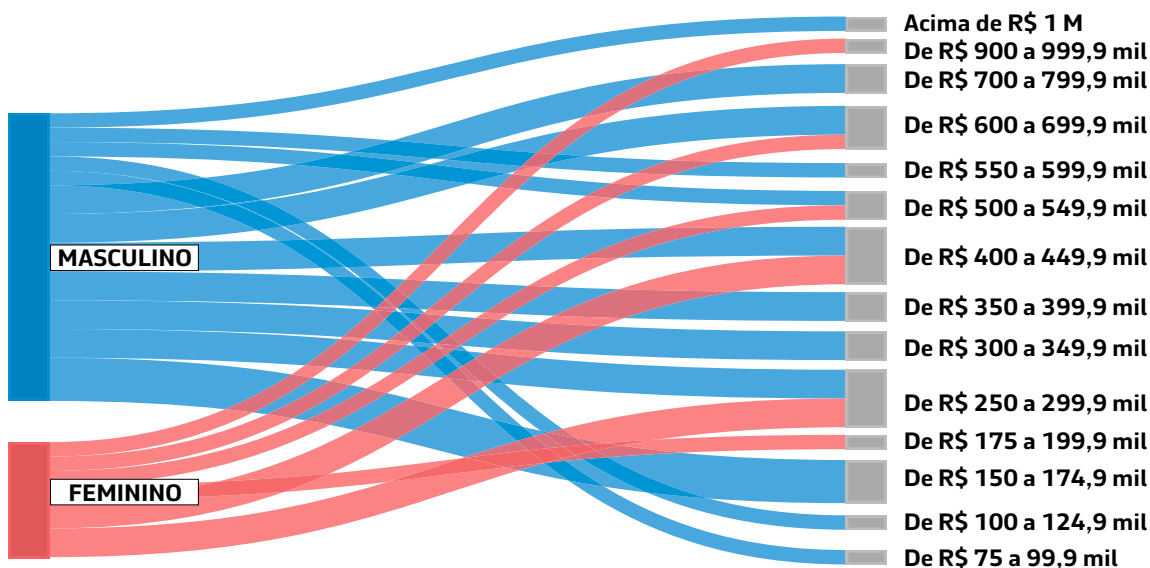
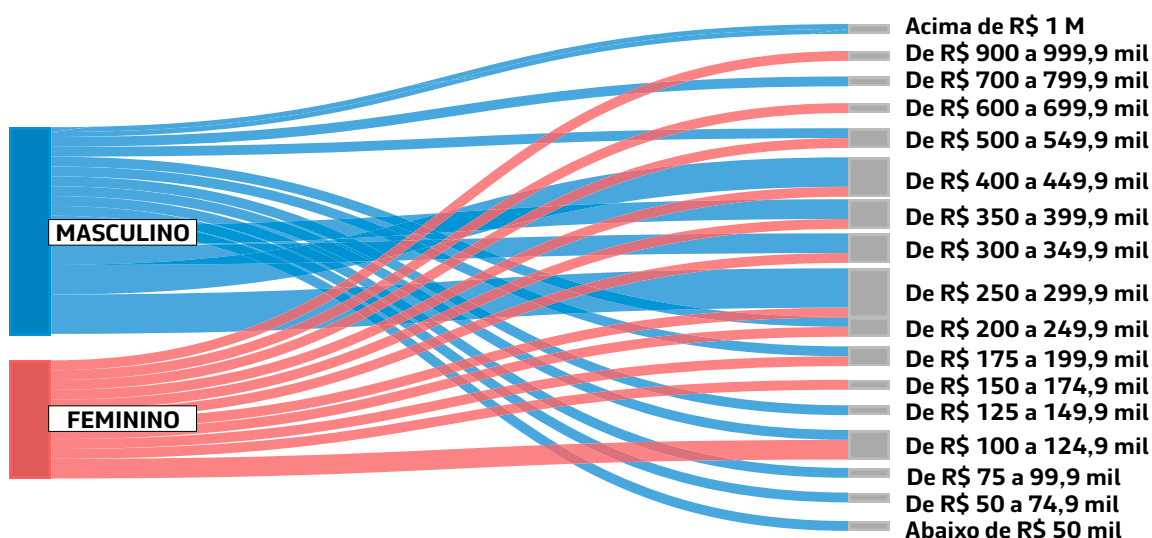


Figura 6.

### Remuneração anual por gênero para o cargo gerente



Apesar das assimetrias de gênero, os respondentes afirmaram que tinham a intenção de continuar no ramo por mais de cinco anos (86% da amostra), e 176 (82,2%) dos respondentes indicaram que estavam satisfeitos com as suas carreiras no mercado financeiro – 65 (77,4%) das 84 mulheres.

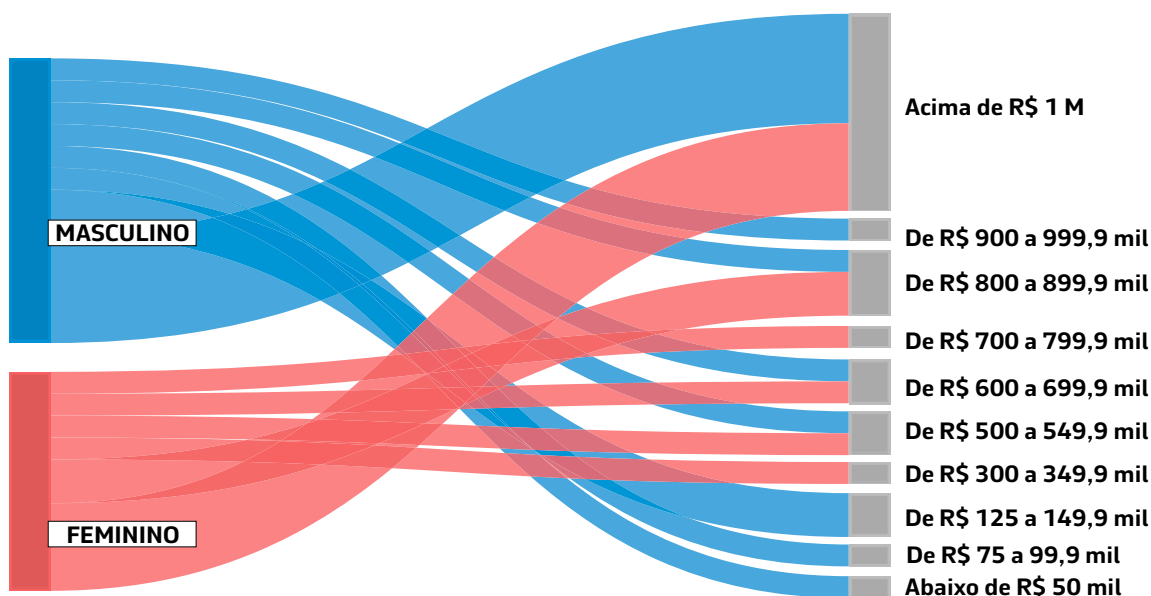
Os dados indicam que as mulheres enfrentam desigualdade salarial em cargos de entrada e em cargos de gerência, em que estão em maior quantidade. As poucas que conseguem passar pela provação de ultrapassar o duplo telhado de vidro chegam, enfim, a uma situação de maior equidade em termos de remuneração.

### RECOMENDAÇÕES

Os achados da pesquisa mostram que vieses de gênero representam barreiras para o avanço feminino na carreira em finanças e forçam o questionamento da equidade proporcionada pela meritocracia no mercado

Figura 7.

## Remuneração anual por gênero para o cargo sócio



financeiro brasileiro. Ao refletirmos sobre o caminho para que esse cenário de disparidade mude, sugerimos a atuação em seis frentes:

- estímulo à formação de mulheres na área de finanças;
- oferta de vagas especificamente a mulheres;
- políticas de promoção e de remuneração transparentes;
- promoção de canais institucionais anônimos e eficazes para denúncias de assédio moral e sexual;
- condições de trabalho adequadas;
- divulgação dos dados de cargos e remuneração por gênero nas empresas.

Para que haja oferta de profissionais qualificados para vagas na área de finanças, é necessário o incentivo à carreira, começando nos anos pré-vestibular até a formatura no ensino superior. Palestras informativas sobre a carreira em mercado financeiro, trilhas de formação para atuação em finanças, grupos de estudo em finanças nas instituições de ensino superior voltados a jovens mulheres são exemplos de como esse incentivo à carreira pode acontecer no ambiente acadêmico. Criar um ambiente que amplie o horizonte dessas garotas faz com que o pressuposto de que a carreira de finanças não é para mulheres caia por terra.

Outro passo necessário é que empregadores do mercado financeiro brasileiro adotem como prática a inclusão de, pelo menos, duas mulheres nos processos de novas vagas e promoções, aumentando as chances de elas serem consideradas para tais posições. Além disso, o uso de entrevistas estruturadas, com critérios previamente definidos para medir o desempenho dos candidatos, pode ajudar a minimizar o impacto de vieses inconscientes no processo de decisão. Conforme mais mulheres forem selecionadas para cargos de *C-level*, poderemos observar o efeito multiplicador<sup>31</sup>, no qual uma mulher no topo da hierarquia pode representar o incremento de três outras mulheres à liderança da companhia, viabilizando a evolução da equidade de gênero em níveis hierárquicos mais altos.

É essencial também que as instituições tenham políticas de promoção e de remuneração transparentes. Ter essa clareza garante a isonomia de salários e de bônus para cargos iguais ocupados por gêneros diferentes. Atualmente, na maioria dos casos, o *gender pay gap* fica oculto quando se pensa em remuneração fixa versus remuneração variável por desempenho, visto que a última pode ter critérios subjetivos de avaliação.

Além disso, para a manutenção das mulheres no mercado financeiro, é importante que as empresas tenham áreas independentes que aderecem com seriedade denúncias de assédio moral e sexual nas organizações. Assim como discutido anteriormente, muitas mulheres saem do setor por atitudes machistas advindas de superiores ou até mesmo pares, recebendo comentários sobre seu corpo, vestimentas e comportamento fora do ambiente de trabalho, e/ou por abuso sexual. Por se sentirem acuadas, muitas vezes elas



não fazem denúncias no departamento de recursos humanos, e a não punição reforça a ideia ao agressor de que tal comportamento é permitido.

Outro ponto importante diz respeito à flexibilização da jornada de trabalho. É importante facilitar que funcionários possam ter alguns dias da semana de trabalho remoto, independentemente de gênero. No caso específico de mulheres, estudo da McKinsey & Company de 2021 aponta que 35% das mulheres afirmam ter quase nenhuma flexibilidade para trabalhar remotamente, enquanto apenas só 9% dos homens têm a mesma percepção<sup>32</sup>.

A fim de que haja fiscalização dos demais *stakeholders* do mercado financeiro para além dos investidores, é necessário tornar a informação de cargos e remuneração por gênero disponível a todos. Com a aprovação do Projeto de Lei (PL) nº 1.085/2023 na Câmara dos Deputados em 2 de maio de 2023<sup>33</sup>, o Brasil encontra-se na singular posição de fornecer maior transparência aos dados de remuneração com recorte de gênero.

Esse PL propõe que todas as empresas que tenham pelo menos cem empregados divulguem publicamente relatório semestral de transparência salarial, a fim de possibilitar comparação de remuneração entre empregados homens e mulheres. Caso seja identificada desigualdade salarial entre gêneros, a empresa será obrigada a apresentar e implementar um plano de ação (incluindo metas e prazos) a fim de aplacar essa disparidade<sup>34</sup>. Caso essas medidas não sejam cumpridas, uma multa será devida, no valor de dez vezes o novo salário do empregado discriminado. Em situação de reincidência, essa quantia pode dobrar. A medida terá regulamentação pelo Ministério do Trabalho, o qual editará protocolo de fiscalização<sup>35</sup>.

Ao haver uma publicação recorrente desses dados, as organizações poderão vivenciar um maior escrutínio de suas práticas de remuneração e promoção, tendo de encaminhar ao poder público um plano para diminuir a disparidade, bem como responder aos questionamentos dos *stakeholders*. Uma interessante iniciativa nesse sentido é o Gender Pay Gap Bot, um perfil no Twitter que usa os dados divulgados pelo Reino Unido para publicar a disparidade salarial de empresas, acumulando 247 mil seguidores desde seu advento, em março de 2021<sup>36</sup>. Tal iniciativa só é possível pela divulgação pública dessas informações.

Segundo o Global Gender Gap Report 2022, do Fórum Econômico Mundial, a disparidade de gênero na média diminuiu em 3,8 pontos percentuais desde 2006, ano em que a organização começou a divulgar esse relatório. Todavia, se o ritmo de diminuição dessa lacuna for o mesmo dos últimos 16 anos, o Fórum Econômico Mundial estima que levará 132 anos para fechar esse *gap*<sup>37</sup>. Não podemos esperar mais de um século para que mulheres tenham as mesmas oportunidades e garantias que os homens em termos de carreira, remuneração e educação.

A responsabilidade para que essa mudança ocorra o mais breve possível reside em todos nós, sem distinção de gênero. Atuar localmente é essencial para transformar a realidade mundial. As recomendações que indicamos neste artigo não são exaustivas, mas funcionam como um ponto de partida importante para gerar movimentações de diminuição da disparidade de gênero no mercado financeiro. Empregados, empresas, organizações do mercado financeiro, governos, pesquisadores e organizações da sociedade civil devem trabalhar em conjunto para que isso ocorra.

## NOTAS

1. Birindelli, G., & Iannuzzi, A. P. (2023). *Women in Financial Services*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-93471-2>
2. Official Monetary and Financial Institutions Forum (OMFIF) (2023). *Gender Balance Index 2023*. OMFIF. Recuperado de <https://www.omfif.org/gbi2023/#:-:text=OMFIF's%20Gender%20Balance%20Index%202023,message%20of%20slow%20going%20progress>
3. OMFIF (2023).
4. Deloitte Insights (2019). *Diversifying the path to CEO in financial services*. Recuperado de [https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/6577\\_FSI-Path-to-CEO-Report-Layout/DI\\_FSI\\_Path%20to%20CEO\\_Report.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/6577_FSI-Path-to-CEO-Report-Layout/DI_FSI_Path%20to%20CEO_Report.pdf)
5. Bloomberg (2021). *Bloomberg Women's Buy-Side Network Brazil Debates CFA Certification*. Recuperado de <https://www.bloomberg.com/company/press/bloomberg-womens-buy-side-network-brazil-debates-cfa-certification/>
6. Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima) (2022). *Independência financeira e investimento também são coisas de mulher*. Recuperado de <https://comoinvestir.anbima.com.br/noticia/independencia-financeira-e-investimento-tambem-sao-coisas-de-mulher/>
7. Assassi, L. (2009). *The gendering of global finance*. Palgrave Macmillan; Gherardi, S. (1994). The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations*, 47(6), 591-610; Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
8. Heilman (2012).
9. Assassi (2009).
10. Assassi (2009).
11. Fisher, M. (2012). *Wall Street Women*. Duke University Press.
12. Goudreau, J. (2011). America's Most Sexist Jobs. *Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2011/06/24/americas-most-sexist-jobs/?sh=57f7509441f0>; Birindelli & Iannuzzi (2023); Hemlin, J. (2021). The pandemic caused a "major step back" for women in financial services. *Institutional Investor*. Recuperado de <https://www.institutionalinvestor.com/article/b1rqd8w8wb3qrd/The-Pandemic-Caused-a-Major-Step-Back-for-Women-in-Financial-Services>

13. von Hippel, C., Sekaquaptewa, D., & McFarlane, M. (2015). Stereotype threat among women in finance: Negative effects on identity, workplace well-being, and recruiting. *Psychology of Women Quarterly*, 39(3), 405-414. <https://doi.org/10.12660/gvexec.v22n1.2023.89034>
14. Kerr, C. (2023). O impacto dos estereótipos na carreira das mulheres. *GV-Executivo*, 22(1).
15. Adams, R. B., Barber, B. M., & Odean, T. (2018). STEM Parents and Women in Finance. *Financial Analysts Journal*, 74(2), 84-97. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2975898>
16. von Hippel et al. (2015).
17. Spinelli-De-Sa, J. G., Lemos, A. H. D. C., & Cavazotte, F. D. S. C. N. (2017). Making a career in a male-dominated field: the meaning of work for women employed in the financial markets. *Revista de Administração Mackenzie*, 18, 109-136. <https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n4p109-136>
18. Hemlin (2021).
19. von Hippel et al. (2015).
20. Póvoa, A. (2010). *Mundo financeiro: um olhar de um gestor*. Saraiva.
21. Egan, M., Matvos, G., & Seru, A. (2022). When Harry fired Sally: the double standard in punishing misconduct. *Journal of Political Economy*, 130(5), 1184-1248. <https://doi.org/10.1086/718964>
22. Marquardt, T. R. (2021). *Percepções, vivências e desafios de mulheres no mercado financeiro*. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
23. Collini, I. P. (2014). *Mulheres no mercado financeiro: um olhar sob a ótica de gênero*. Monografia, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
24. Reis, I. B. (2017). *As mulheres e o mercado financeiro: tensões entre a vida pessoal e o sucesso profissional*. Monografia, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
25. Roth, L. M. (2006). *Selling women short on Wall Street: gender inequality on Wall Street*. Princeton University Press.
26. Adams et al. (2018).
27. Roth (2006).
28. Birindelli & Iannuzzi (2023).
29. Barbulescu, R., & Bidwell, M. (2013). Do women choose different jobs from men? Mechanisms of application segregation in the market for managerial workers. *Organization Science*, 24(3), 737-756. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0757>
30. Wyman, O. (2014). From revolution to evolution: The time is now. *Women in Financial Services*.
31. Deloitte. *Leadership, representation, and gender equity in financial services*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/financial-services/women-in-the-finance-industry.html>
32. McKinsey & Co. (2021). *Closing the gender and race gaps in North American financial services*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/closing-the-gender-and-race-gaps-in-north-american-financial-services#/>
33. Teles, L. (2023). *Câmara dos Deputados aprova projeto de lei que equipara salário de homens e mulheres*. Recuperado de <https://www.msn.com/pt-br/noticias/brasil/c%C3%A2mara-dos-deputados-aprova-projeto-de-lei-que-equipara-sal%C3%A1rio-de-homens-e-mulheres/ar-AA1aJUdQ?ocid=winp2fptaskbar&cvid=9196c58342734ccab0ee7d86f76186ca&ei=4>
34. Câmara dos Deputados (2023). *Chega à Câmara projeto do governo que prevê salários iguais para homens e mulheres*. Recuperado de <https://www.camara.leg.br/noticias/944566- chega-a-camara-projeto-do-governo-que-preve-salarios-iguais-para-homens-e-mulheres/>
35. Câmara dos Deputados (2023). *Subemenda substitutiva global ao Projeto de Lei no. 1.085, de 2023*. Recuperado de [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2268213&filename=SSP+1+%3D%3E+PL+1085/2023](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2268213&filename=SSP+1+%3D%3E+PL+1085/2023)
36. Gender Pay Bot. Recuperado de <https://twitter.com/PayGapApp>
37. World Economic Forum (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. World Economic Forum. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>