

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Flavia Laís Ferreira de França

**O INTERESSE FEMININO PARA ATUAÇÃO PROFISSIONAL EM FINANÇAS: um
estudo sobre concepções de diversidade de gênero no setor financeiro**

Florianópolis

2020

Flavia Laís Ferreira de França

O INTERESSE FEMININO PARA ATUAÇÃO PROFISSIONAL EM FINANÇAS: um estudo sobre concepções de diversidade de gênero no setor financeiro

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305 – Laboratório V como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Enfoque: Monográfico – Artigo

Área de concentração: Finanças

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ani Caroline Grigion Potrich.

Florianópolis

2020

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Ferreira de França, Flavia Laís
O INTERESSE FEMININO PARA ATUAÇÃO PROFISSIONAL EM
FINANÇAS : um estudo sobre concepções de diversidade de
gênero no setor financeiro / Flavia Laís Ferreira de França
; orientador, Ani Caroline Grigion Potrich, 2020.
38 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2020.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Mulheres. 3. Diversidade de Gênero.
4. Escolha Profissional. 5. Finanças. I. Grigion Potrich,
Ani Caroline . II. Universidade Federal de Santa Catarina.
Graduação em Administração. III. Título.

Flavia Laís Ferreira de França

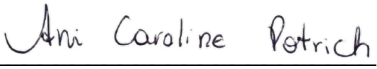
O INTERESSE FEMININO PARA ATUAÇÃO PROFISSIONAL EM FINANÇAS: um estudo sobre concepções de diversidade de gênero no setor financeiro

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 27 de novembro de 2020.

Prof^ª. Helena Kuerten de Salles Uglione
Coordenador de Trabalho de Curso

Avaliadores:


Prof^ª. Ani Caroline Grigion Potrich, Dra.
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Marcus Vinícius Andrade de Lima, Dr.
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

Ana Luiza Paraboni, Me.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho à minha orientadora profª. Drª. Ani Caroline Grigion Potrich pelas dicas e paciência no desenvolvimento deste artigo e aos acadêmicos do curso de administração da Universidade Federal de Santa Catarina que foram de suma importância para a conclusão do mesmo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a mulher mais importante que tenho, a heroína, o exemplo e melhor amiga, minha mãe. Meu pai e padrasto, mesmo não estando mais entre nós, estavam presentes em memórias. Aos irmãos e sobrinhos queridos, ainda que distantes, seguem me apoiando até o momento. Meu namorado e parceiro de vida Cesar, sempre acompanhando e incentivando minhas caminhadas. Posteriormente, aos professores que tive ao longo desta jornada, em especial minha orientadora Ani Caroline. Todos os amigos de perto e de longe que fizeram e fazem parte desta trajetória acadêmica, alguns de um modo bastante especial, entre eles, Ana Mara, Maicon, Patrícia e Nuria, pois sem o auxílio e conforto proporcionados, esta etapa teria sido mais difícil. Meus agradecimentos também àqueles que tornaram este trabalho possível, pela paciência, conversas, apoio, ideias, e por fim, por terem sido peça fundamental nessa reta final da graduação. Saibam que, sem a ajuda de vocês, esta obra não teria o mesmo resultado.

“A mulher tem grande dinamismo e capacidade de fazer várias tarefas ao mesmo tempo. Ou seja, nesse mundo em que as velocidades das mudanças nas atividades vão ser grandes, a adaptação da mulher vai ser bastante compatível com isso.”

(Paula Moreno, 2020)

RESUMO

Com o passar do anos, a mulher vem modificando suas atribuições, deixando unicamente seu comprometimento com o lar para ocupar novas atribuições na sociedade. Nessa trajetória evidenciam-se dificuldades que impactam seu crescimento até os dias atuais provenientes de vários aspectos e setores conquistados. O presente estudo teve como objetivo analisar a perspectiva dos acadêmicos de graduação do curso em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina sobre o interesse feminino para atuação profissional na área financeira. Para isso, foram coletadas por meio de formulário online o total de 140 respostas. O questionário conteve 25 questões, divididas em sete blocos: perguntas relacionadas ao perfil do respondente, visão dos respondentes sobre as disciplinas, disciplinas que os gêneros se identificam, escolha da área profissional, contribuição do curso em finanças, área financeira e contraste de gênero na área financeira. Os resultados demonstraram que esses estudantes não acreditam existir ambientes mais masculinos que femininos, e as disciplinas mais difíceis estão relacionadas às finanças; apesar disso, muitas respondentes femininas apontam profundo interesse na área financeira para atuação no mercado de trabalho. Ademais, concluiu-se que existe diferença entre os dois grupos no que tange o conhecimento sobre a área, sendo que os homens mostraram possuir melhor compreensão e afinidade para o setor financeiro. Por fim, em relação à instituição, ambos os grupos afirmaram possuir baixo incentivo por parte da mesma em estimular o interesse dos discentes para o setor financeiro.

Palavras-chave: Mulheres. Diversidade de Gênero. Escolha Profissional. Finanças.

ABSTRACT

Over the years, women have been changing their roles, leaving only their commitment to the home to occupy new roles in society. In this trajectory, difficulties are evidenced that impact its growth to the present day from various aspects and sectors conquered. This study aimed to analyze the perspective of undergraduate students in the Administration course at the Federal University of Santa Catarina on the female interest for professional performance. To do so, there were 140 responses collected through an online form separate between women and man. The questionnaire contained 25 questions, arranged into seven topics: questions related to the respondent's profile; respondent's conception of the disciplines, disciplines that the genders identify with; choice of professional area; contributions of the course in finances; financial area; and gender contrast in the financial area. The results revealed that these students do not consider

that there are more male than female environments, and that the most difficult courses are the ones related to finances; nevertheless, many female respondents point out a deep interest in the financial area to work in the labor market. In addition, the study concluded that there is a divergence between the two groups in terms of knowledge about the area: men showed a better understanding and inclination for the financial sector. Finally, regarding the institution, both groups affirmed little encouragement by it to motivate student's interest in financial sector.

Keywords: Women. Gender Diversity. Professional Choice. Finances.

1 INTRODUÇÃO

Para buscar entender o papel da mulher na sociedade atual é necessário examinar historicamente como foi seu desenvolvimento ao longo dos tempos. Documentos dos séculos XVI e XVII com relatos europeus de tradição cristã tratam de uma observação da tribo indígena brasileira tupinambás, onde relata a realidade feminina e seus costumes, visto como impuros e não religiosos. Visão esta que não era muito diferente da percepção da mulher europeia e americana sujeitas ao poder do pai e do marido. Tais situações trouxeram para os dias posteriores uma visão feminina deturpada perante a sociedade que se estendeu por longos períodos (PRIORE, 2004).

Nesse mesmo sentido, a marginalização feminina e o menosprezo de sua mão de obra ocorrem desde a Idade Média. Enquanto aos homens eram designados o sustento da família e a gestão da vida pública, às mulheres ficava a responsabilidade do trabalho doméstico (BITTAR; ELEUTÉRIO, 2018). No início do século XX, a figura feminina ainda era visualizada como a gestora do lar, fazendo com que suas funções diárias fossem voltadas ao marido e filhos, as que ficavam viúvas e aquelas sem poder aquisitivo se obrigavam a ter uma renda para o sustento de suas famílias, isso ocasionava na busca por atividades extras como: bordados, lecionar aulas de música, fazer arranjos, etc. (PRIORE, 2004).

Porém com o passar dos anos, as mulheres começaram a reivindicar seu espaço na sociedade. A partir da década de 70, elas deixaram de ser figurantes de suas vidas, tendo menos filhos, podendo assim conciliar melhor a função de mãe e trabalhadora, alcançando papéis sociais mais importantes, inclusive em atribuições gerenciais e políticas, anteriormente ocupadas apenas por homens (BRUSCHINI, 2007).

Assim, a diminuição da taxa de fecundidade e o aumento de famílias chefiadas por mulheres foram mudanças relevantes para o avanço feminino no ambiente trabalhista, onde os

padrões culturais e os valores sociais delas se voltaram ao trabalho remunerado, e consequentemente, aumentaram as buscas por melhores condições escolares, abrindo-se novas oportunidades de ocupações. Neste contexto e com o fenômeno da globalização, o mundo passou a identificar seus valores e capacidades no mercado e elas começaram a atingir postos distintos, onde a expectativa para esse século é, partindo do pressuposto de que elas saibam e consigam aproveitar oportunidades, ultrapassem os homens em cargos mais elevados (BRUSCHINI, 2007).

Todavia, quanto mais alto e expressivo for o cargo ocupado por elas, mais estreitas se tornam suas oportunidades, mesmo mais escolarizadas e com ocasiões favoráveis para suas carreiras profissionais, as mulheres ainda sofrem pelo fenômeno chamado teto de vidro. Gontijo e Melo (2017, p. 128) o definem como “uma barreira sutil, quase invisível, mas suficientemente forte para impedir as mulheres de ascenderem socialmente (...), e manifesta-se em ações negativas contra as mulheres, impedindo-as de alavancarem profissionalmente”. Essas barreiras existem não apenas para alcançar certos patamares, mas também para mantê-los. No entanto, esses desafios se tornam ainda maiores à concorrência de cargos de alta hierarquia (DIEESE, 2013).

Uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2013 analisou 73.901 cargos de diretoria e membros de conselhos administrativos no período de 1997 a 2012, resultando em um total de 7,7% ocupados pelo público feminino ao longo do período analisado (FGV, 2013). Já no ano de 2018, após uma pesquisa realizada pela Grant Thornton *Women in Business*, o Brasil mostrou seu crescimento percentual de 29% e ultrapassou a média global de 24% com mulheres atuando como líderes dentro das organizações (GRANT THORNTON, 2018).

Em frente a tantos obstáculos referentes ao domínio profissional, a escolha da carreira se torna uma verdadeira pressão mental e competitiva por parte dos candidatos. O início da vida adulta, a finalização do ensino médio e o ingresso no ensino superior são apontados como o momento de buscar oportunidades no mercado de trabalho, visando à independência financeira ou até mesmo a necessidade individual, contudo também, a pessoa passa a ser vista com um cidadão produtivo em escala social e o papel familiar costuma ser bastante persuasivo para este ingressante (SILVA et al., 2013).

Entretanto, com a tendência global e a proximidade tecnológica mundial, novos caminhos romperam barreiras e deu um crescimento significativo ao ambiente laboral. Ele tem ficado mais tolerante e vem se adaptando a realidade atual, apesar disso, mesmo na era da tecnologia e da diversidade na sociedade existe a busca pela homogeneização, em que mesmo

mostrando sua evolução ao longo dos séculos, a mulher tem sido minoria dentro desta nova realidade organizacional (SILVA et al., 2013).

Neste cenário e de forma específica nas profissões voltadas às finanças, o número de mulheres no ambiente financeiro é relativamente baixo se comparado a outras funções, tendo um domínio predominante dos homens neste mercado. Elas tem percentual inexpressível, ficando abaixo de 20% dos atuantes no âmbito financeiro, e em países sul-americanos essa desigualdade se torna ainda mais aparente. Sendo assim, as mulheres desenvolveram baixo interesse sobre o assunto no assunto abordado (CFA, 2016). De acordo com Azevedo (2012), na gestão financeira muitas mulheres sofrem com a falta de credibilidade depositada em si, onde algumas demonstram que só foi possível adentrar nesse novo universo devido ao networking, e costuma ser perceptível o número de mulheres em menor escala.

Assim, sabendo que a quantidade de figuras femininas em alguns segmentos é significativamente menor que as masculinas e das possíveis dificuldades que a mulher encontra de entrar e se manter no mercado de trabalho em determinados ramos, dentre eles o financeiro, torna-se relevante pesquisar a percepção dos estudantes do curso de graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina sobre a área financeira. Tal escolha teve o intuito de descobrir quantos discentes almejam o setor financeiro como atuação profissional, qual quantidade desse público são mulheres, bem como, saber suas percepções sobre a área escolhida. Desta maneira, o presente trabalho busca respostas para a seguinte pergunta de pesquisa: Existe o interesse feminino para atuação profissional na área financeira?

Neste contexto, o presente trabalho busca identificar o interesse feminino de atuação na área financeira entre os acadêmicos do curso de graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Além disso, de modo a contemplar o objetivo geral, definiram-se os seguintes objetivos específicos: a) identificar as áreas de escolha profissional a serem seguidas pelos acadêmicos do curso de administração da Universidade Federal de Santa Catarina; b) mapear o contraste de gênero na escolha da área financeira entre os acadêmicos de administração da Universidade Federal de Santa Catarina; e c) apontar o quanto a instituição de ensino promove o interesse dos acadêmicos na área financeira.

Tal estudo se justifica uma vez que uma análise mais profunda pode possibilitar um melhor entendimento ao assunto abordado, de como mulheres e homens podem estar no mesmo ambiente de desenvolvimento profissional, ou mesmo desenvolvendo funções igualitárias, mas com convicções distintas. Pensando na oportunidade de constatar tal fenômeno, este estudo mostrará dados reais sobre o tema abordado e como a instituição de ensino promove desenvolvimento para os estudantes na escolha da área financeira como atuação profissional.

Por fim, devido à escassez de dados de pesquisas acadêmicas referente ao assunto tratado, justifica-se a viabilidade do trabalho com este enfoque, podendo servir de incentivo para posteriores estudos dentro da área financeira.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Apresenta-se neste capítulo o referencial teórico que conduz este estudo e está dividido em quatro tópicos. O primeiro aborda a inserção da mulher no mercado de trabalho, que trata uma visão geral do tema de como era o universo feminino desde a antiguidade até sua introdução mercadológica. O segundo aborda a diversidade de gênero no mercado de trabalho e sua disparidade em determinadas áreas, vistas como masculinas e a falta de oportunidades femininas para incorporação nesses segmentos. Já o terceiro traz a escolha da carreira profissional, como os estudantes sofrem influências familiares e como as instituições de ensino os ajudam a adquirirem competências na área pretendida. O quarto tópico conduz sobre explicações da área financeira e as diversas possibilidades que esse ambiente pode proporcionar, desde que o profissional tenha em mente o quão importante é estar conectado com as inúmeras mudanças que ocorrem diariamente. Além disso, trata-se da área financeira como atuação profissional, onde se denomina os responsáveis pela gestão deste universo, o déficit de profissionais qualificados e a baixa representatividade feminina devido à falta de incentivo social e suas dificuldades para se colocarem neste ambiente e alcançar seus objetivos.

2.1 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Na antiguidade ao redor do mundo, a tarefa feminina era reservada a alguns trabalhos manuais, o que incluía as atividades domésticas e poucas ocupações extras voltadas à costura, tecer lã, vendas de arranjos e lecionar aulas. Entre os séculos V e XV, a agricultura continuava sendo de incumbência femínea, no qual não se percebe alterações sociais (BARROS, 1995).

Todavia, com o início da I Guerra Mundial, em que os homens precisaram ir aos campos de batalhas, a cooperação da mulher fez-se necessário em outros espaços para suprir a ausência masculina. A partir da II Guerra Mundial, devido aos homens estarem em zonas de conflitos, as mulheres se viram forçadas a apropriar-se dos estabelecimentos familiares (PRIORE, 1997).

Mesmo com toda a mudança radical devido às guerras, a mão de obra feminina no mercado de trabalho ainda era vista como incompetente e improdutiva perante a esfera social da época (PRIORE, 1997). O perfil para liderança apresentava-se apenas em características

masculinas, onde a busca das mulheres pelo controle fora de seu domicílio enfrentavam dificuldades e eram manifestados através de obstáculos comunitários, não havendo relevância comercial e as impedindo de crescerem profissionalmente (BETIOL, 2000).

Contudo, a partir da década de 70, elas começaram a pleitear seu espaço no mercado de trabalho, por conseguinte, obtiveram mais notoriedade social, sempre em busca de status e envolvendo-se em funções cada vez mais importantes, sendo elas de naturezas distintas (HOFFMANN; LEONE, 2004). Gomes (2005) relata que em meados do século XX, com a mão de obra feminina sendo mais valorizada e gratificada, surgiram diferentes possibilidades que as ajudaram a se colocar no ambiente corporativo, acarretando em expressivas mudanças dentro do âmbito familiar, onde elas passaram a manter o foco na área profissional, buscando se especializarem progressivamente, em consequência, os casamentos passaram a ocorrer mais tarde e a quantidade de filhos diminuiu consideravelmente.

Apesar disso, outros impasses tornam-se desafios diários para elas. Estando em qualquer lugar do planeta, muitas mulheres necessitam enfrentar impedimentos que as deixam em situações de desconforto pessoais e mentais, como: ausência de igualdade na tomada de decisão dentro das instituições; expediente duplo de trabalho (em casa e na corporação); falta de condições financeiras para remunerar alguém para cuidar dos filhos; escassez de creches; entre outros. Essas são apenas algumas adversidades encaradas por elas ao tentar conciliar vida pessoal e profissional na atualidade. Entretanto, o contraste de gênero dentro das instituições é outro fator que vem dificultando a inserção feminina em determinados espaços e impossibilitando-as de alcançarem certos escalões (GOMES, 2005).

2.2 DIVERSIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Na sociedade atual muito se tem discutido sobre a diversidade de gênero dentro das organizações. Essa variedade, além de estar ligada às características físicas, também se refere às diferenças de costumes, crenças e experiências de cada indivíduo (MILLIKEN; MARTINS, 1996).

Mesmo com todas as discussões em torno do assunto, em determinados ambientes institucionais é perceptível a falta de homogeneidade (principalmente em postos mais elevados) entre os colaboradores que compõem o quadro da companhia. Perrot et al. (1998) explica que essa desigualdade entre homem e mulher traz à tona o evento conhecido como teto de vidro, que é definido como uma barreira sutil e forte que impedem mulheres de assumirem cargos de comando dentro das empresas. Já para Meyerson e Fletcher (2000), não é só o teto que impede

a ascensão feminina, mas toda a estrutura organizacional, no qual ele chama de “labirinto de cristal” com voltas esperadas e inesperadas dificultando todo o seu processo para alcance de certos patamares.

Porém, esse conceito vem sofrendo mudanças, dando origem a uma nova compreensão que evidencia uma transformação social e destaca o novo cenário atribuído ao papel feminino, oferecendo espaço e criando novos padrões de oportunidades, possibilitando-as mostrar sua capacidade de gerenciamento e produção intelectual, onde é possível encontrar participação mais ávida por parte das mulheres, mesmo que em sua minoria, o que anteriormente era consentido apenas à imagem masculina (MAGALHÃES, 2000).

Mas, essa capacidade de gerenciamento tem se ligado a certos valores que enfatizam que homens possuem orientação mais empreendedoras, enquanto as mulheres, devido a uma cultura social que se mantém desde gerações passadas, não desenvolvem essa tendência da mesma maneira ou são menos incentivadas a se fortalecerem profissionalmente (ELIZUR; TCHAICOVSKY, 2000).

De acordo com Coelho (2006), devido às constantes mudanças no comportamento coletivo e as especializações que as mulheres vêm adquirindo há décadas para se modificarem profissionalmente, o fenômeno “teto de vidro” só é enxergado àquelas que não conquistaram posições elevadas. Já as que passaram para patamares mais altos, apoderando-se de cargos de autoridade, esse tipo de comportamento não é percebido, havendo aceitação e tratamento igualitário entre homens e mulheres.

Mundialmente, o contraste de gênero em determinadas áreas dentro das instituições ainda é tão hegemônico, que tem sido tema tratado constantemente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008). Essa iniciativa tem ajudado a disseminar o assunto e favorecido para diminuir a desigualdade de sexos nas organizações (SCHERER, 2008). Mesmo com toda essa questão sendo debatida no mundo, observa-se um comportamento no perfil das mulheres que chegam a cargos superiores, ao qual elas vem copiando atitudes masculinas, que vão desde as vestimentas com trajes mais sociais em tons mais escuros, quanto na forma de comunicação, sendo mais moderadas no jeito de falar e gesticular (VERGARA, 2009).

Muitas vezes, dependendo de quanta influência a figura masculina tenha sobre a feminina, pode resultar na escolha da carreira profissional aos que estão prestes a adentrar em cursos superiores, pessoas que não tem um perfil profissional já traçado podem ser induzidos a optar por profissões que tenham mais proximidades como a de seus familiares.

2.3 ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL

Com tantas informações que se tem acesso atualmente, não é de se estranhar que a escolha da carreira profissional venha acompanhada de batalhas intrínsecas e sentidos diferentes para cada indivíduo, tornando a tomada de decisão cada vez mais difícil, justamente por tantas adaptações que farão parte desta etapa para os novos estudantes de graduação. Segundo Almeida e Silva (2011) esta decisão costuma receber intervenções externas, como família e amigos, mas também atributos próprios e valores pessoais de quem ser e quem não ser.

Os discentes se deparam com inúmeras possibilidades de adquirir conhecimentos e competências indispensáveis para o desempenho profissional, onde as instituições de ensino oferecem de forma igualitária atividades acadêmicas para todos. No entanto, os caminhos são traçados de acordo com as motivações, ambições, valores, maturidades individuais, bem como, o tipo de atividades que as universidades disponibilizam para direcionar o aluno a determinada competência (SILVA et al., 2013).

O engajamento profissional mediante o ingresso no ensino superior faz o estudante refletir sobre a carreira que será explorada baseada nas escolhas realizadas e, por consequência, criar expectativas com relação ao acesso no mundo trabalhista. Para corresponder tais expectativas, um diferencial que pode auxiliar é o planejamento de carreira, demonstrando o propósito da permanência na área escolhida e seus indicadores de sucesso (NORONHA; LAMAS, 2014).

Conforme Miamo e Vieira (2012), a análise sobre o planejamento de carreira deve ser feita logo no início do processo de graduação para que os estudantes tomem ciência do que é importante e as possibilidades de realização pessoal em diversos aspectos que a carreira pode trazer, como: posição social, realização financeira, pessoal, entre outras. Sendo assim, esse desenho profissional dará mais clareza e trará organização na continuidade durante a estadia universitária e ao longo da vida adulta, se adaptando às realidades e especializações que ocorrerão neste processo (AZEVEDO, 2012).

Diante de tantas possibilidades e incertezas no mercado de trabalho, existe um ramo profissional na área de gestão que pode ser mostrar promissor nas organizações, denominada por área financeira, uma vez que, toda organização necessita de um atuante em finanças que pode operar em variadas frentes e fazer com que a corporação se mantenha saudável financeiramente.

2.4 ÁREA FINANCEIRA COMO ESCOLHA PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL

A área financeira é encontrada em todo tipo de entidade e desempenha papel importante nas atividades operacionais, contribuindo para o sucesso das organizações, aplicando recursos econômicos em busca de maximizar a riqueza do empreendimento ou manter a organização funcionando da melhor maneira possível (BRAGA, 1989). Contudo, finanças não é apenas voltada para profissionais que executam essas atividades dentro de empresas. Existem algumas explicações significativas para qualquer indivíduo estudar sobre a área financeira, são eles: administrar recursos pessoais; oportunidades de carreira compensadoras; expansão da mente; entender o que acontece no mundo economicamente (BODIE; MERTON, 2002).

Devido à aproximação de mercados internacionais e aos avanços tecnológicos, mudanças se tornam cada vez mais frequentes, gerando novas formas e adaptações de modelos gerenciais. Isso causa a necessidade que profissionais financeiros se adequem aos novos acontecimentos e se tornem gradualmente competitivos, onde o atual cenário coopera para a magnitude do processo financeiro o tornando mais eficiente, o que ajuda na captação de recursos monetários (NETO, 2003).

Dentre tantas perspectivas que o mercado traz, o ambiente financeiro é uma boa oportunidade de crescimento profissional devido a sua variedade de aprendizagem e desempenhos de funções que essa esfera disponibiliza. Apesar disso, não é raro a falta de profissionais ingressantes neste universo e tal fenômeno tem dado uma visão na criação de novos processos de gestão financeira (CHARTERED, 2016).

Neste sentido, a inclusão profissional representa um passo importante ao indivíduo, onde ele pode ou não encontrar dificuldades que contribuem para a passagem do meio educacional para o campo de trabalho, com o ambiente financeiro acontece exatamente a mesma coisa, perante esta complexidade e pluralidade de opções, o profissional deve ficar atento aos acontecimentos da globalização e suas habilidades devem estar aptas a soluções de desafios (DRANCOURT; BERGER, 2006).

Conforme Gitman (2001), o profissional que lidera esse espaço pode ser denominado como: administrador, gestor, diretor ou supervisor financeiro. Cabe a ele gerenciar questões financeiras relacionadas a orçamentos, fluxo de caixa, crédito, investimentos, captação de recursos financeiros, dentre outras no âmbito público ou privado. No entanto, um profissional financista precisa dominar alguns atributos essenciais para ser um bom gestor(a) que vai muito além do entendimento das atividades diárias corporativas ou controle das finanças pessoais, ele precisa está concentrado nos acontecimentos globais e tecnológicos, e por se manter em

constante movimento, poucos conseguem acompanhar tantas modificações mercadológicas (GOMES, 2013).

De acordo com dados do ManPowerGroup (2017), o ambiente financeiro ocupa o quinto lugar no *ranking*, onde existe um déficit de profissionais financistas no mercado de trabalho devido à falta de habilitação exigida, escassez de candidatas, ausência de experiência profissional no segmento. Mesmo sendo uma área importante dentro das instituições, ela apresenta uma carência de profissionais qualificados.

Porém, se existe uma escassez de profissionais na área, esse número se torna ainda maior se comparado à diversidade de gênero nessa esfera. Estudos mostram que o Brasil teve um crescimento de 29% em mulheres ocupando cargos de liderança entres os anos de 2017 e 2018. Essas empresas têm desenvolvido a mentalidade de querer mais mulheres nos níveis estratégicos, acreditando ser benéfico para o ambiente organizacional, e para que haja crescimento mais significativo, faz-se necessário recrutar e treinar as colaboradoras que estão presentes dentro das instituições (THORNTON, 2018).

Embora mulheres e homens encontrem os mesmos desafios neste âmbito, ainda assim, como a pesquisa feita pelo *Chartered Financial Analyst (CFA)*, os homens dominam profissões voltadas às finanças e o número de mulheres no ambiente financeiro é relativamente baixo se comparado a outras funções exercidas por mulheres, representando apenas 18% de atuação em todo o mundo no ano de 2016. Países com maiores índices de representatividade feminina no mercado financeiro estão situados na Ásia. Já os países latino-americanos tiveram os piores indicadores de mulheres neste ambiente, o que torna os assuntos financeiros menos atrativos para as mulheres se comparado a outras áreas profissionais, desenvolvendo um baixo interesse delas em se especializarem neste contexto (CFA, 2016).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão abordados os procedimentos metodológicos adotados para a realização dessa pesquisa. Em um artigo científico é necessário explicar quais os métodos serão utilizados para embasá-lo, uma vez que eles irão definir o caminho para obtenção das respostas que fundamentam o trabalho em questão (GIL, 2014).

Para isso, adotou-se um estudo descritivo e quantitativo. Segundo Vergara (2013), o estudo é qualificado como descritivo, em consequência de que pesquisas têm por finalidade identificar opiniões, atitudes e crenças de determinada população, descrevendo particularidades existentes na área a ser estudada. Já o modelo quantitativo refere-se a uma estrutura de pesquisa

que busca mensurar dados, aplicando-o na quantificação para coleta de informações e em suas análises, onde normalmente, usam-se métodos estatísticos para obtenção dos resultados (MALHOTRA, 2006).

Já como método de coleta de dados, optou-se pela aplicação de um questionário. Conforme Gil (1999, p.128), o questionário pode ser definido como uma técnica de investigação composta por um número de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas e etc.

Por fim, como sujeitos da pesquisa foram coletados dados de 140 acadêmicos do curso de graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, onde a amostra estipulada foram os discentes entre a quinta e nona fase do curso, totalizando 107 respostas válidas. Tal escolha se deve ao fato de buscar identificar as preferências de homens e mulheres em um curso que apresenta conteúdos financeiros a partir da sua quinta fase.

Para tal, aplicou-se um questionário online estruturado com vinte e cinco questões elaboradas pela autora, divididas em sete blocos: perguntas relacionadas ao perfil do respondente, disciplinas que mais gostavam, disciplinas sobre gênero, escolha da área profissional, contribuição do curso em finanças, área financeira e contraste de gênero na área financeira. O instrumento de coleta de dados na íntegra encontra-se no Apêndice A. Já como técnica de análise dos dados usou-se a estatística descritiva visando conhecer as percepções dos gêneros feminino e masculino.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção tem como propósito reunir os principais resultados encontrados com a realização deste estudo, a fim de auxiliar na problemática de analisar o interesse feminino para atuação profissional na área financeira. Para a coleta de dados, foi utilizada a amostra de estudantes da Universidade Federal de Santa Catarina a partir da quinta fase do curso de graduação em Administração. As coletas ocorreram por meio de questionário online no semestre de 2019.2, entre outubro a dezembro, sendo coletadas 140 respostas, das quais 107 representam estudantes da amostra estabelecida e 33 provenientes dos estudantes da primeira à quarta fase, sendo assim, por não estarem dentro do grupo amostral, essas respostas foram excluídas da análise final, o que equivale a 76,43% dos pesquisados com respostas válidas e 23,57% com respostas não válidas da amostra total.

Logo, a amostra final composta por 107 acadêmicos apresenta 53,27% pertencentes ao gênero feminino e 46,73% ao gênero masculino, existindo uma leve predominância de respostas femininas. As idades variam com mínima de 19 anos, média de 22 anos e máxima de 35 anos para mulheres. Já para os homens, idade mínima encontrada foi de 19 anos, a média de 24 anos e máxima de 54 anos. Assim, após conhecer a distribuição geral da amostra, buscou-se dividi-la nos dois públicos que se busca reconhecer as diferenças (gêneros feminino e masculino) e na Tabela 1 serão detalhadas mais informações em relação ao perfil, buscando caracterizá-los por meio de algumas variáveis, como estado civil, escolaridade e trabalho/estágio.

Tabela 1: Perfil dos respondentes através das variáveis: estado civil, escolaridade e trabalho/estágio.

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Estado Civil	Solteiro	44	77,19%	43	86,00%
	Casado / União Estável	13	22,81%	7	14,00%
	Separado / Divorciado / Viúvo	-	-	-	-
Escolaridade	Superior incompleto	56	98,25%	45	90,00%
	Graduado / 2ª Graduação / Especialização	1	1,75%	5	10,00%
Trabalho/ Estágio	Sim, Finanças	6	10,53%	7	14,00%
	Sim, Recursos Humanos	6	10,53%	3	6,00%
	Sim, Logística	1	1,75%	2	4,00%
	Sim, Marketing	2	3,51%	3	6,00%
	Sim, Produção	-	-	-	-
	Sim, Adm. Geral	13	22,81%	10	20,00%
	Sim, Adm. Pública	4	7,01%	7	14,00%
	Sim, Terceiro Setor	3	5,26%	-	-
	Sim, Comercial	11	19,30%	4	8,00%
	Não	11	19,30%	14	28,00%

Fonte: Elaborada pela autora.

Com base na Tabela 1, percebe-se que existe uma predominância de respondentes solteiros, tanto do gênero feminino (77,19%), quanto do masculino (86,00%), e poucos deles se encontram casados ou em união estável, correspondendo apenas 22,81% para as mulheres e 14,00% para os homens do total amostral. Por sua vez, no que tange ao nível de escolaridade, os dois grupos mostram-se equiparados para feminino (98,25%) e masculino (90,00%) com nível superior incompleto, ou seja, são jovens que estão cursando a sua primeira graduação.

Todavia, nota-se uma disparidade percentual entre as mulheres e homens que responderam possuir uma segunda graduação/especialização, com 1,75% e 10,00%, respectivamente.

Porém mesmo sendo um público jovem, no que se refere a variável de estar trabalhando ou em estágio, constata-se que a maior parte dos discentes participantes atua em algum setor no mercado de trabalho. A Tabela 1 mostra que a administração geral é a área que mais tem participação ativa desses estudantes, tanto para o público feminino (22,81%), quanto para o masculino (20,00%), seguida de finanças, onde as mulheres tem uma participação de 10,53% e os homens 14,00%. Entretanto, é perceptível que muitos destes participantes não exercem nenhum tipo de atividade remunerada, totalizando o percentual de 47,30% entre os dois gêneros.

Outra situação evidente é que na maioria dos setores a presença masculina se manifesta mais aparente, dentre elas a área financeira, logística, marketing e administração pública. Os percentuais apresentados deixam claro que mesmo com as respostas válidas serem em sua maior parte femininas, existe uma desigualdade em alguns ambientes mercadológicos, em que, de todas as áreas listadas, recursos humanos, administração geral e terceiro setor tem o público feminino superior ao masculino. Além disso, notou-se que, nenhum homem exerce qualquer tipo de função no terceiro setor, assim como, é inexistente a presença destes participantes na área de produção.

Traçado o perfil, procurou-se investigar as questões relacionadas sobre quais as disciplinas que os respondentes mais gostaram de cursar, disciplinas mais difíceis e seus respectivos motivos, que constam na Tabela 2.

Tabela 2: Visão dos respondentes sobre as disciplinas

(continua)

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Disciplinas que mais gostou de cursar?	Finanças	12	21,05%	14	28,00%
	Recursos Humanos	15	26,32%	12	24,00%
	Logística	-	-	4	8,00%
	Marketing	14	24,56%	4	8,00%
	Produção	4	7,01%	2	4,00%
	Administração Geral	4	7,01%	5	10,00%
	Administração Pública	5	8,77%	1	2,00%
	Terceiro Setor	1	1,75%	4	8,00%
	Outras	2	3,51%	4	8,00%

Tabela 2: Visão dos respondentes sobre as disciplinas

(conclusão)

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Motivos que mais gostou?	Aptidão	2	3,51%	11	22,00%
	Afinidade	49	85,96%	32	64,00%
	Menor complexidade	3	5,26%	1	2,00%
	Maior Complexidade	-	-	3	6,00%
	Outro	3	5,26%	3	6,00%
Disciplinas mais difíceis?	Finanças	37	64,92%	31	62,00%
	Recursos Humanos	2	3,51%	2	4,00%
	Logística	5	8,77%	2	4,00%
	Marketing	5	8,77%	4	8,00%
	Produção	5	8,77%	6	12,00%
	Administração Geral	-	-	-	-
	Administração Pública	1	1,75%	4	8,00%
	Terceiro Setor	-	-	-	-
	Outras	2	3,51%	1	2,00%
Motivo que considera mais difícil?	Exigência do professor	4	7,01%	5	10,00%
	Complexidade do conteúdo	28	49,12%	21	42,00%
	Quantidade de trabalhos	-	-	2	4,00%
	Avaliações	2	3,51%	1	2,00%
	Falta de conhecimento prévio	8	14,03%	10	20,00%
	Professor pouco preparado	5	8,77%	4	8,00%
	Não gostar da área	10	17,54%	6	12,00%
	Outro	-	-	1	2,00%

Fonte: Elaborada pela autora.

De acordo com a Tabela 2, a variável das disciplinas que mais gostou de cursar, os resultados encontrados apontam que entre as mulheres, a de recursos humanos foi a mais escolhida (26,32%), seguida por marketing (24,56%), finanças (21,05%) e administração pública (8,77%), dividindo o percentual restante (19,28%) entre outras disciplinas. Já em relação aos homens, as disciplinas relacionadas à área financeira foram as que mais se destacaram (28,00%), subsequente, a de recursos humanos (24,00%), administração geral (10,00%) e outras quatro disciplinas tiveram percentuais iguais (8,00%), finalizando o somatório entre diferentes opções (6,00%). No que tange ao tópico de motivos que mais

gostaram de cursar as disciplinas supracitadas, maior parte do público feminino escolheu a afinidade (85,96%) como um fator determinante, menor grau de complexidade e outros fatores também foram selecionados (10,52%). Outra pequena parcela escolheu a aptidão como o motivo decisório para ter gostado de alguma disciplina (3,51%).

Por outro lado, considerando as preferências masculinas, percebe-se forte semelhança quanto à afinidade, sendo a mais escolhida (64,00%), aptidão (22,00%), maior grau de complexidade e outros (12,00%). Apenas um respondente selecionou menor grau de complexidade (2,00%). Segundo os dados, constata-se que apesar da primeira opção entre homens e mulheres ter sido a afinidade o fator mais destacado, no que se refere aos quesitos aptidão, maior e menor grau de complexidade, há divergências entre os gêneros, ao que parece, eles possuem aptidões mais afloradas quanto às disciplinas selecionadas do que as mulheres, onde também, enquanto nas respostas masculinas verificamos o maior grau de complexidade de conteúdo como motivo positivo, para a seleção feminina mostra que ninguém selecionou esta opção, e sim, menor grau de complexidade como um bom fundamento.

Na questão de disciplinas mais difíceis, os respondentes também tiveram algumas opções a serem consideradas. Disparadamente as respostas femininas selecionaram finanças como tendo esta diretriz (64,92%), seguida por logística, marketing e produção (26,31%). Uma pequena parcela entre recursos humanos, administração pública e outras (8,77%). Em relação aos percentuais masculinos, finanças também foi a mais selecionada (62,00%), seguidas por produção (12,00%), marketing e administração pública (16,00%). Em menor escala, disciplinas como recursos humanos, logística e outras (10,00%). Ao que se refere a modalidade do motivo que considera as disciplinas mais difíceis, as respostas entre mulheres e homens foram similares, complexidade do conteúdo exposto foi a mais priorizada com 49,12% e 42,00%, respectivamente.

Entretanto, não gostar da área influenciou nas decisões femininas (17,54%) e masculinas (12,00%), mas a falta de conhecimento prévio também motivou os estudantes a chegarem a tal convicção, uma vez que as mulheres tiveram percentual de 14,03% e os homens 20,00%. Opções como exigência do professor, professor pouco preparado, quantidade de trabalhos, avaliações e outro, também foram escolhidos, porém em menor proporção, com 19,29% para mulheres e 26,00% para os homens. Contudo, observa-se que a variável não gostar da área, em uma visão feminina, atribuiu-se mais peso do que para a percepção masculina, por sua vez, para a concepção masculina, ficou evidente que a falta de conhecimento prévio é uma das causas que tornam as disciplinas mais difíceis.

Além das escolhas dos discentes relacionadas às disciplinas anteriormente apresentadas, também foi analisado por meio da amostra, se há predisposição de disciplinas em que homens se identificam mais que as mulheres e quais seriam essas disciplinas, com o intuito de descobrir se existem diferenças de gêneros nas possibilidades definidas, considerando o ponto de vista feminino e masculino. Esses dados estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3: Disciplinas que os gênero se identificam

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Existem disciplinas que os homens se identificam mais que mulheres?	Sim	28	49,12%	22	44,00%
	Não	29	50,88%	28	56,00%
Qual disciplina os homens se identificam mais que mulheres?	Não existe diferença	29	50,88%	28	56,00%
	Finanças	19	33,33%	15	30,00%
	Recursos Humanos	1	1,75%	-	-
	Logística	4	7,01%	1	2,00%
	Marketing	2	3,51%	1	2,00%
	Produção	2	3,51%	4	8,00%
	Administração Geral	-	-	-	-
	Administração Pública	-	-	-	-
	Terceiro Setor	-	-	-	-
	Outras	-	-	1	2,00%

Fonte: Elaborada pela autora.

Na sociedade atual, tem existido evidências de transformação, destacando cenários contemporâneos, podendo encontrar novos padrões de oportunidades e participação mais interessada por parte das mulheres, mesmo que em sua minoria (MAGALHÃES, 2000). Na Tabela 3 pode ser notado os interesses masculinos e femininos à área financeira, visto na fundamentação teórica como um ambiente masculinizado.

Como pode-se observar na Tabela 3, as semelhanças nas respostas dos dois grupos foram bem parecidas. No que se refere a existência de disciplinas que os homens se identificam mais que mulheres, na concepção feminina, o percentual para respostas positivas (Sim) foi de 49,12%, já para a masculina foi de 44,00%. No entanto, a maior concentração de respostas, em ambos os grupos, mostra-se negativamente (Não) com 50,88% e 56,00% entre mulheres e homens, nesta devida ordem.

Em complemento ao quesito referenciado, para a indagação de quais são as disciplinas que os homens se identificam mais que as mulheres, revela que em sua pluralidade, a amostra pesquisada acha que não existe distinção entre os gêneros. Porém, para os estudantes que dizem existir essa diferença, finanças foi a área mais escolhida entre homens (30,00%) e mulheres (33,33%). Contudo, as disciplinas voltadas para logística, marketing e produção, numa visão feminina, somam 14,03% e recursos humanos apenas 1,75%. Por outro lado, dos homens que acham existir disciplinas em que eles mais se identificam, além de finanças, produção foi a segunda mais citada (8,00%), sequencialmente de logística, marketing e outras (6,00%).

Esses percentuais se mostram proporcionais para ambos, apesar disso, existem áreas que não foram escolhidas em nenhum dos grupos estudados, são elas: administração geral, administração pública e terceiro setor, ao que parece, no ponto de vista amostral, elas compreendem todos os gêneros. Depois das questões ligadas às disciplinas e diferença de gêneros, os respondentes foram indagados em relação à área de relevância profissional. Isto é, qual setor possui interesse em trabalhar, quanto à segurança da escolha, conhecimento do ambiente e se o ramo é mais masculino do que feminino. Nesse sentido, buscou-se saber a opinião dos pesquisados, conforme demonstra a Tabela 4.

Tabela 4: Escolha da área profissional

(continua)

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Área possui interesse em trabalhar?	Ainda não decidi	11	19,30%	15	30,00%
	Financeira	11	19,30%	9	18,00%
	Recursos Humanos	9	15,79%	7	14,00%
	Logística	1	1,75%	2	4,00%
	Marketing	8	14,03%	3	6,00%
	Produção	1	1,75%	-	-
	Administração Geral	8	14,03%	9	18,00%
	Administração Pública	4	7,01%	1	2,00%
	Terceiro Setor	-	-	1	2,00%
	Outras	4	7,01%	3	6,00%
Quanto se considera seguro em relação à escolha profissional?	Ainda não decidi	8	14,03%	19	38,00%
	Totalmente inseguro	5	8,77%	2	4,00%
	Inseguro	17	29,83%	2	4,00%
	Indiferente	4	7,01%	7	14,00%
	Seguro	21	36,84%	12	24,00%
	Totalmente seguro	2	3,51%	8	16,00%

Tabela 4: Escolha da área profissional

(conclusão)

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Conhece sobre a área escolhida?	Ainda não decidi	12	21,05%	11	22,00%
	Não conheço	3	5,26%	3	6,00%
	Sim, conheço pouco	25	43,86%	14	28,00%
	Sim, conheço moderadamente	11	19,30%	11	22,00%
	Sim, conheço muito	6	10,53%	11	22,00%
Considera a área escolhida mais masculina que feminina?	Discordo totalmente	6	10,53%	10	20,00%
	Discordo	11	19,30%	3	6,00%
	Indiferente	14	24,56%	19	38,00%
	Concordo	12	21,05%	4	8,00%
	Concordo totalmente	2	3,51%	2	4,00%
	Não sei responder	12	21,05%	12	24,00%

Fonte: Elaborada pela autora.

Diante das diversas possibilidades, os estudantes costumam receber influências de pessoas ou vivências próximas na tomada de decisões para escolha da carreira, juntamente com seus valores pessoais, sempre buscando adquirir competências profissionalmente indispensáveis para o mercado de trabalho (ALMEIDA; SILVA, 2011).

Analisando os dados, pode-se concluir, enquanto apenas 19,30% das mulheres ainda não decidiu a área de interesse para atuação, os homens tiveram percentual de 30,00%, ou seja, entre esses respondentes, o elemento feminino provavelmente pensou a respeito do ambiente de inserção profissional. Porém, dentre as áreas mais selecionadas, as mulheres optaram pelo âmbito financeiro (19,30%). Já entre os homens, finanças e administração geral empataram com 18,00% cada. Outras esferas também foram selecionadas, são elas: recursos humanos (15,79%), marketing (14,03%) e administração geral (14,03%) como preferências femininas. Por sua vez, como seleção masculina seguem recursos humanos (14,00%), marketing (6,00%), logística (4,00%) entre outras menos votadas.

No que compreende o quanto eles se consideram seguros em relação a suas escolhas profissionais, tendo em vista a concepção das discentes, a maioria delas sentem-se seguras (36,84%), inseguras (29,83%) ou ainda não decidiram (14,03%). Em contrapartida, a maior percentual deles ainda não decidiu (38,00%), estão seguros (24,00%) ou totalmente seguros (16,00%). Ao que se percebe, mesmo elas pensando sobre carreiras profissionais mais que eles,

e muitas delas se encontram seguras, a pesquisa mostra que os homens que pensaram sobre a área de atuação estão bem mais confortáveis quanto suas possibilidades.

Contudo, o conhecimento sobre a área escolhida pode influenciar por algumas predileções, no que concernem as respostas relacionadas ao assunto, entre as mulheres estão: sim, conheço pouco (43,86%); ainda não decidi (21,05%); sim, conheço moderadamente (19,30%) e sim, conheço muito (10,53%). Para eles, em seu maior número a opção sim, conheço pouco foi a mais priorizada (28,00%), seguidas de sim, conheço moderadamente; sim, conheço muito e ainda não decidi, todas com o mesmo percentual (22,00%). O fator conhecimento pode ter influenciado referente à segurança, uma vez que, quanto mais conhecimento o indivíduo possui em determinada área ou assunto, mais seguro ele se sente em relação a ela.

Quando a diversidade de gênero dentro do ambiente escolhido foi perguntado aos estudantes, se eles consideravam mais masculino do que feminino, ambos os gêneros se mostraram indiferentes (62,56%). Porém, nota-se na Tabela 4, percentuais bem distintos entre cada categoria, enquanto elas responderam concordar ou não saber responder com 21,05% cada e discordo com 19,30%, eles responderam não saber responder (24,00%), discordo totalmente (20,00%) e concordo (8,00%). Logo, observa-se que mesmo havendo convergência em alguns quesitos, levando em consideração que a maioria das mulheres escolheu a área financeira para atuação, ainda assim, elas consideram como um ambiente masculinizado (24,06%). Por outro lado, os homens que optaram por finanças e administração geral, apenas 12,00% acreditam ser um ambiente mais masculino. Adiante, ao que se atribui sobre a colaboração do curso na área financeira, mais uma vez foi analisado acerca do conhecimento, o quanto o curso contribui para o aprendizado estudantil, a disponibilidade de informações e se a instituição promove eventos relacionados às finanças. Esses dados estão apresentados na Tabela 5.

Tabela 5: Contribuição do curso na área financeira

(continua)

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Você possui conhecimento sobre a área financeira?	Nada	7	12,28%	3	6,00%
	Sim, conheço pouco	25	43,86%	22	44,00%
	Sim, conheço moderadamente	23	40,35%	22	44,00%
	Sim, conheço muito	2	3,51%	2	4,00%
	Não sei responder	-	-	1	2,00%

Tabela 5: Contribuição do curso na área financeira

(conclusão)

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
O curso contribui para o aprendizado na área financeira?	Nada	3	5,26%	4	8,00%
	Contribui pouco	12	21,05%	15	30,00%
	Contribui moderadamente	30	52,64%	19	38,00%
	Contribui muito	10	17,54%	10	20,00%
	Não sei responder	2	3,51%	2	4,00%
O curso deveria disponibilizar mais informações sobre a área financeira?	Discordo totalmente	-	-	3	6,00%
	Discordo	-	-	-	-
	Indiferente	7	12,28%	8	16,00%
	Concordo	26	45,61%	20	40,00%
	Concordo totalmente	23	40,35%	17	34,00%
	Não sei responder	1	1,75%	2	4,00%
A instituição promove eventos sobre a área financeira?	Nada	1	1,75%	8	16,00%
	Promove pouco	33	57,91%	13	26,00%
	Promove moderadamente	15	26,32%	25	50,00%
	Promove muito	5	8,77%	1	2,00%
	Não sei responder	3	5,26%	3	6,00%

Fonte: Elaborada pela autora.

Ao analisar a Tabela 5, a variável sobre o conhecimento em finanças mostra que entre as mulheres o maior índice está em: sim, conhece pouco (43,86%); sim, conhece moderadamente (40,35%) e nada (12,28%). Sob outra perspectiva, os homens tiveram seus percentuais mais elevados a respeito das mesmas opções: sim, conheço pouco (44,00%); sim, conheço moderadamente (44,00%) e nada (6,00%). Isto é, aparentemente os homens afirmam deter mais conhecimento sobre o âmbito financeiro do que as mulheres se autodeclararam conhecedoras.

Na relação da contribuição do curso para o aprendizado dos discentes, embora os dois gêneros tenham optado pelas mesmas respostas, também se percebe que seus valores são bem diferentes. Na percepção delas o curso contribui moderadamente (52,64%), contribui pouco (21,05%) ou contribui muito (17,54%). Já para eles, o curso contribui moderadamente (38,00%), contribui pouco (30,00%) ou contribui muito (20,00%). Isso mostra que os conhecimentos desses alunos também advêm de outras fontes e não apenas do curso.

Dentro das seleções estabelecidas, os discentes puderam escolher mais de uma opção, isso fez com que a porcentagem total ultrapassasse os 100%. As fontes que mais ajudaram aos alunos a desenvolverem o conhecimento sobre finanças provêm de pesquisas virtuais (73,70%);

redes sociais (27,40%); livros (34,70%); revistas (9,5%), entre outros, como: estágio, emprego, colegas e canais do *YouTube* (5,00%).

No que tange se o curso deveria disponibilizar mais informações sobre o ambiente financeiro, elas em sua maioria, selecionaram concordar (45,61%), concordar totalmente (40,35%) e indiferentes (12,28%). No mesmo sentido, eles concordam (40,00%), concordam totalmente (34,00%) e indiferentes (16,00%). Assim, fica evidente que em quase sua totalidade, eles concordam que o curso deveria oferecer mais informações sobre o assunto, visto que esta amostra possui interesse neste setor.

Todavia, como mostrado anteriormente, os quais estes estudantes possuem interesses e acreditam que o curso deveria viabilizar mais conhecimento financeiro, também foi questionado se a instituição promove eventos sobre o tema. Para elas a instituição promove pouco (57,91%), promove moderadamente (26,32%) ou promove muito (8,77%), nada e não sei responder (7,01%). Em resposta a esta questão, o público masculino afirmam que promove moderadamente (50,00%), promove pouco (26,00%), nada (16,00) e outros entre promove muito e não sei responder (8,00%).

Nota-se que em suas concepções, a instituição de ensino deveria fomentar mais eventos relacionados às finanças, possibilitando mais compreensão e oferecendo suporte necessário para os discentes. A falta de apoio por parte da instituição e a variedade de aprendizagem disponíveis para o desenvolvimento de competências pode explicar parte do fenômeno da escassez de profissionais nesta esfera, já que existem diversas alternativas para atuação do profissional na área financeira (CFA, 2016).

Após o levantamento sobre a contribuição do curso direcionado ao setor financeiro, procurou-se averiguar com os alunos temas sobre considerar a área financeira como ambiente masculino e se eles escolheriam esta esfera para exercer funções profissionais, mencionadas na Tabela 6.

Tabela 6: Área financeira

(continua)

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Considera a área financeira voltada ao público masculino?	Discordo totalmente	8	14,03%	13	26,00%
	Discordo	15	26,32%	12	24,00%
	Concordo	21	36,84%	9	18,00%
	Concordo totalmente	3	5,26%	-	-
	Não sei responder	10	17,54%	16	32,00%

Tabela 6: Área financeira

(conclusão)

Variáveis	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Você escolheria a área financeira para trabalhar?	Sim	27	47,37%	27	54,00%
	Não	25	43,86%	16	32,00%
	Ainda não decidi	5	8,77%	7	14,00%

Fonte: Elaborada pela autora.

A Tabela 6 traz variáveis relacionadas ao ambiente financeiro. Foi questionado se os estudantes consideram a área financeira voltada para o público masculino, e na percepção feminina, em sua maior parte, elas concordam (36,84%), acompanhada de discordo (26,32%) e discordo totalmente (14,03%). Sob outra perspectiva, os homens responderam discordar totalmente (26,00%), discordo (24,00%) e concordo (18,00%). Todavia, 49,54% selecionaram não saber responder para ambos os gêneros.

No entanto, quando perguntado se os estudados escolheriam a área financeira como atuação no mercado de trabalho, infere-se que ambas as categorias optaram pelo sim. Dentre as mulheres o percentual representa 47,37%, já os homens tiveram 54,00%. As respostas negativas também mostraram percentuais expressivos, 43,86% para as respondentes femininas e 32,00% para os masculinos. Uma pequena parcela entre mulheres e homens ainda não decidiram (22,77%).

De acordo com os dados apresentados é perceptível que a área financeira exerce um destaque entre os estudantes masculinos da amostra pesquisada. Ou seja, mesmo sendo considerada uma das áreas mais complexas para ser aprendida no período da graduação e alguns deles acreditando ser uma área masculinizada, muitos discentes, seja homem ou mulher, veem uma esfera com bastante potencial para o desempenho profissional. Nesse sentido, buscou-se saber se os pesquisados já presenciaram alguma situação de diferença de gênero na área, conforme demonstra a Tabela 7.

Tabela 7: Diferença de gênero na área financeira

Variável	Alternativas	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Já presenciou situação de diferença de gênero na área financeira?	Não	33	57,91%	24	48,00%
	Sim, composta somente por homens	-	-	1	2,00%
	Sim, maioria homens	6	10,53%	5	10,00%
	Sim, cargo de liderança maioria homens	5	8,77%	5	10,00%
	Sim, valorização masculina em detrimento às mulheres	2	3,51%	-	-
	Sim, salários distintos entre homens e mulheres	2	3,51%	1	2,00%
	Não sei responder	9	15,79%	12	24,00%
	Outros	-	-	2	4,00%

Fonte: Elaborada pela autora.

Os resultados encontrados apontaram que nas respostas femininas, 57,91% não presenciaram situações de diferenças de gênero nesta área, porém percebe-se que mesmo em menores percentuais encontram-se algumas respostas que as respondentes já presenciaram algum tipo de diferença, são elas: maioria homens (10,53%); cargo de liderança em maioria homens (8,77%); valorização masculina em detrimento às mulheres (3,51%); e salários distintos entre homens e mulheres (3,51%). Porém, a variável que afirmava que a área é composta somente por homens não foi selecionada entre elas, o que denota um ponto positivo na visão das mulheres pesquisadas em que avaliam a área como um espaço também do ambiente feminino.

De forma similar, 48,00% dos homens também afirmaram não ter presenciado situações de diferenças entre homens e mulheres. Todavia, assim como nas respostas femininas, alguns deles selecionaram situações com diferenças como: maioria homens (10,00%); cargo de liderança em maioria homens (10,00%); salários distintos entre homens e mulheres (2,00%); composta somente por homens (2,00%). Já a opção, valorização masculina em detrimento às mulheres não foi opção deles.

Levando em consideração os resultados obtidos com esta amostra, embora em seu maior número, os estudantes não presenciaram nenhum tipo de diferença de gênero. Ainda assim encontra-se um percentual expressivo de estudantes que afirmam já ter presenciado tal diferença na área financeira. Em suma, detectou-se uma situação positiva no curso de graduação em Administração da UFSC, que em sua maioria, as estudantes não percebem o ambiente financeiro como uma área apenas masculina e possuem interesse em atuar nela. Tais conclusões

vão de encontro à literatura, onde existe escassez feminina e os homens dominam o ambiente financeiro, mesmo que ambos os gêneros encontrem as mesmas dificuldades ao longo de sua trajetória profissional (CFA, 2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar o interesse feminino de atuação na área financeira, além de identificar os campos de escolha profissional, mapear o contraste de gênero no setor financeiro e a promoção da instituição de ensino para fomentar o interesse em finanças entre os acadêmicos do curso de graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, levando em consideração perspectivas femininas e masculinas. Embora a maioria dos respondentes não acreditem haver diferenças de gêneros, ainda existe um número significativo de alunos com esta opinião formada.

Todavia, nesse sentido, constatou-se que o ambiente financeiro é o setor que mais se mostra atrativo em ambas as opiniões, ou seja, parte dos discentes têm este ambiente como possibilidade de atuação profissional no mercado de trabalho. Mesmo que a literatura apresente ter em seu maior número homens, muitas das mulheres que responderam também demonstraram interesse no setor. Isso mostra que já estamos desenvolvendo um bom trabalho para que a desigualdade de gênero deixe de existir, porém também mostra que a luta não acabou e que ainda temos que continuar fomentando esta causa.

Especificamente, encontrou-se que 49,05% dos respondentes gostaram de cursar disciplinas financeiras e que o motivo relacionado tem a ver com a afinidade. Do total do percentual citado, 21,05% corresponde ao grupo feminino. Entretanto, embora haja interesse, finanças também é vista como a área com as disciplinas mais difíceis do curso e o principal motivo é pela complexidade de conteúdo para ambos. Além disso, no que concerne a segurança e conhecimento sobre a escolha profissional, os estudantes se mostraram seguros. Mas, no que se refere ao conhecimento, os homens apontaram conhecer mais sobre a área do que as mulheres.

Ao mapear os contrastes de gênero, a pesquisa mostrou que, embora alguns dos estudantes acreditem existir disciplinas que os homens se identificam mais que as mulheres e essas disciplinas estão voltadas a esfera financeira, em sua maioria, ambos os gêneros não se inclinam na distinção entre eles e nunca presenciaram nenhum tipo de diferença de gênero nos ambientes em que trabalham ou realizam estágios. Já em relação à promoção de eventos em

finanças, ambos concordam que a instituição de ensino promove poucos fenômenos financeiros e que além das aulas do curso, seus aprendizados derivam de outras fontes.

Assim, o presente estudo teve como principal contribuição o fato de pesquisar o interesse feminino para atuação profissional na área financeira e encontrou que as estudantes do curso possuem interesse na área, assim como, não percebem diferenças de gênero nela. Além disso, o trabalho também procurou ressaltar a importância da perspectiva masculina e a relevância da instituição de ensino no desenvolvimento de competências e fomento no interesse de seus estudantes para finanças, assim como, delinear o perfil profissional dos acadêmicos e diversidade de gênero na área financeira.

Destaca-se, como principais limitações desta pesquisa, o tempo hábil, a disposição que os estudantes dispunham para fornecerem suas respostas, bem como, o curso e fases consideradas. Por fim, para trabalhos futuros recomenda-se que sejam feitas pesquisas que relacionem as variáveis analisadas (mulheres, finanças e carreira profissional) entre outros cursos a fim de comparar os resultados.

REFERÊNCIAS

ASSAF NETO, A. **Finanças corporativas e valor**. São Paulo: Atlas, 2003.

ALMEIDA, Fabiana H. de; SILVA, Lucy L. M. **Influência Dos Pais No Processo De Escolha Profissional Dos Filhos**: uma revisão da literatura. Revista Psico-USF. Ribeirão Preto: São Paulo, v. 16, n. 1, 2011.

AZEVEDO, C. E *et al.* **Por que Finanças?** Avaliando o interesse dos estudantes de graduação em administração pela área de finanças. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 6, p. 168-196, nov./dez. 2012.

BARROS, Vidal. **Precursoras Brasileiras**. A Noite Editora, Rio de Janeiro, 1995.

BETIOL, M. I. S. **Ser Administradora É O Feminino De Ser Administrador?** In: Encontro Da Associação Nacional De Pós-Graduação Em Administração, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ENANPAD, 2000.

BITTAR, Ana T. F.; ELEUTÉRIO, Fernanda Barbosa. **Gênero E Liderança**: As motivações de mulheres que declinaram de cargos de liderança. 2018. Florianópolis, 2018.

BODIE, Z.; MERTON, R. C. **Finanças**. São Paulo: Bookman, 2002.

BRAGA, R. **Fundamento e Técnicas de Administração Financeira**. São Paulo: Atlas, 1989.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho E Gênero No Brasil Nos Últimos Dez Anos**. Cad. Pesqui. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, Dez. 2007. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742007000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 28 mar. 2018.

CHARTERED, Financial Analyst. **Gender Diversity In Investment Management: New Research For Practitioners On How To Close The Gender Gap.** CFA Institute. São Paulo, p. 1-16. jun. 2016. Disponível em: <<https://www.cfainstitute.org/-/media/documents/survey/gender-diversity-report.ashx>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

COELHO, D. **Ascensão Profissional de Homens e Mulheres nas Grandes Empresas Brasileiras.** In: NEGRI, J. A., NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, exportação e emprego. IPEA, Brasília, 2006.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A Inserção Das Mulheres Nos Mercados De Trabalho Metropolitanos E A Desigualdade Nos Rendimentos.** 2013. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisepe/2013/2013pedmulhermet.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

DRANCOURT, Chantal N.; BERGER, Laurance R. **A Integração dos Jovens na França.** Paris: PUF. 2006.

ELIZUR, D.; TCHAICOVSKY, F. M. **Diferenças de Gênero em Valores no Trabalho e Motivação para Realização.** Conferência Bi-Anual Da International Society For The Study Of Work And Organization Values (ISSWOV), 7., 2000. Jerusalém, 2000.

GIL, Antônio C. **Métodos E Técnicas De Pesquisa Social.** 5. ed. p.128. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2014.

GITMAN, L. J. **Princípios de Administração Financeira.** São Paulo: Harbra, 2001.

GOMES, I. C. R. **Que professor se deseja para a sala de aula do ensino superior?** N. 22, p. 18-19, jan./fev. 2005.

GOMES, A. C. C; DA SILVA, C. M. N.; MÓL, A. L. R. Adaptação e Validação de Escala de Atitudes no Ensino de Finanças. **INTERFACE**, v. 10, n. 2, 2013.

GONTIJO, Míriam Rabelo; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Da Inserção Ao Empoderamento: Análise Da Trajetória De Diretoras De Instituições Privadas De Ensino Superior De Belo Horizonte.** READ. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre), Porto Alegre. v. 23, n. spe, p. 126-157, Dez. 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141323112017000400126&script=sci_abstract>. Acesso em 27 mar 2018.

GROUP, Man Power. **Instituições Bancárias e Financeiras Precisam de Estratégias Robustas de Força de Trabalho para Acompanhar a Mudança na Indústria.** Milwaukee: Mpg, 2017. Disponível em:<<https://www.manpowergroup.com/media-center/news->

releases/ManpowerGroup+Banking+and+Financial+Institutions+Need+Robust+Workforce+S
trategies+to+Keep+Pace+with+Industry+Change>. Acesso em: 05 jun. 2019.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. **Participação Da Mulher No Mercado De Trabalho E Desigualdade Da Renda Domiciliar Per Capita No Brasil: 1981-2002.** *Nova Economia*, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 35-58, maio/ago. 2004. Acesso em: 05 jun. 2019.

MAGALHÃES, L. R. **O Novo Papel da Mulher.** Revista T&D desenvolvendo pessoas. São Paulo. a. VIII. n. 96. p.14-15, 2000.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. Tradução: Laura Bocco.

MEYERSON, Debra E.; FLETCHER, Joyce K.. **A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling.** *Advance Library Collection.* Paper 190, 2000. Disponível em: <https://digitalcommons.usu.edu/advance/190>. Acesso em: 06 jun. 2019.

MIANO, Vítor Yoshihara. VIEIRA, Fernando de Oliveira. **Perspectivas De Carreira Dos Formandos De Administração De Uma IFES.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. Rio de Janeiro, v. 6 n.1, 2012.

MILLIKEN, F. J.; MARTINS, L. L. **Searching For Common Threads: Understanding The Multiple Effects Of Diversity In Organizational Groups.** *Academy of Management Review*, v. 21, n. 2, 1996.

NORONHA, Ana Paula Porto. LAMAS Karen Cristina Alves. **Preditores Do Comprometimento Com A Carreira E Sua Relação Com O Desempenho Acadêmico Em Universitários.** Revista Pensamento Psicológico. São Paulo, v. 12, n. 2, 2014.

PERROT, M. **Mulheres Públicas.** São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.

PRIORE, Mary D. (Org.). **História das Mulheres no Brasil.** Coordenação de textos de Carla Bassanesi. São Paulo: Contexto, 1997. 678 p.

PRIORE, Mary Del e BASSANEZI, Carla. **História das Mulheres no Brasil.** 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

SCHERER, A. C. S. **Trajetórias de Mulheres Bem-Sucedidas Profissionalmente:** uma análise antropológica a partir de padrões culturais de gênero. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2008.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da. COELHO, Paola Braga Meyer. TEIXEIRA Marco Antônio Pereira. **Relações Entre Experiências de Estágio e Indicadores de Desenvolvimento de Carreira em Universitários.** Revista Brasileira de Orientação Profissional. São Paulo, vol.14, n.1, 2013.

THORNTON, Grant. **Women In Business 2018. An Instinct For Growth.** São Paulo, p. 1-1. nov. 2018. Disponível em: <<https://www.grantthornton.com.br/grant-thornton-noticias/press-releases/2018/women-in-business-2018/>>. Acesso em: 12 abr. 2019.

TRABALHO, Organização Internacional do. **A Igualdade de Gênero no Coração do Trabalho Decente**. Distrito Federal: OIT, 2008. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

VARGAS, Fundação Getúlio. **Pesquisa Da FGV Aponta Que Mulheres Ainda Ocupam Poucos Cargos De Alta Direção No Brasil**. FGV. São Paulo, set. <https://www.dci.com.br/impresso/participac-o-das-mulheres-no-mercado-financieiro-e-timida-1.350353>.

VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2013.

APÊNDICE: Instrumento de coleta de dados

1. Curso: 1.1 () Administração. 1.2 () Outros.

2. Fase:

2.1 () 1ª a 4ª fase. 2.3 () 6ª fase. 2.5 () 8ª fase.

2.2 () 5ª fase. 2.4 () 7ª fase. 2.6 () 9ª fase.

3. Idade: _____ anos.

4. Gênero: 4.1 () Masculino. 4.2 () Feminino. 4.3 () Prefiro não dizer.

5. Estado civil:

5.1 () Solteiro (a).

5.2 () Casado (a) / União estável.

5.3 () Separado (a) / Divorciado (a) / Viúvo (a).

6. Qual seu nível de escolaridade:

6.1 () Superior incompleto.

6.2 () Já sou graduado e estou fazendo outra graduação/ especialização.

7. Atualmente, você trabalha ou faz estágio? Se sim, em qual área?

7.1 () Não.

7.6 () Sim, produção.

7.2 () Sim, finanças.

7.7 () Sim, administração geral.

7.3 () Sim, recursos humanos.

7.8 () Sim, administração pública.

7.4 () Sim, logística.

7.9 () Sim, terceiro setor.

7.5 () Sim, marketing.

7.10 () Sim, comercial.

8. De acordo com sua graduação, até o momento, qual foi a área das disciplinas que mais gostou de cursar?

- 8.1 () Finanças. 8.4 () Marketing. 8.7 () Administração Pública.
8.2 () Recursos Humanos. 8.5 () Produção. 8.8 () Terceiro Setor.
8.3 () Logística. 8.6 () Administração Geral. 8.9 () Outro.

9. Por quais motivos você mais gostou?

- 9.1 () Aptidão. 9.4 () Maior grau de complexidade.
9.2 () Afinidade. 9.5 () Outro.
9.3 () Menor grau de complexidade.

10. Em sua opinião, qual é área das disciplinas mais difíceis do curso?

- 10.1 () Finanças. 10.4 () Marketing. 10.7 () Administração Pública.
10.2 () Recursos Humanos. 10.5 () Produção. 10.8 () Terceiro Setor.
10.3 () Logística. 10.6 () Administração Geral. 10.9 () Outro.

11. Por qual motivo você considera mais difícil?

- 11.1 () Exigência do professor. 11.5 () Falta de conhecimento prévio.
11.2 () Complexidade do conteúdo. 11.6 () Professor pouco preparado.
11.3 () Quantidade de trabalhos. 11.7 () Por não gostar da área.
11.4 () Avaliações. 11.8 () Outro.

12. Você acha que existem disciplinas em que os homens se identifiquem mais do que as mulheres no curso?

- 12.1 () Sim. 13.2 () Não.

13. Considerando a pergunta anterior, de qual área são as disciplinas em que os homens se identificam mais do que as mulheres?

- 13.1 () Não existe essa diferença. 13.6 () Produção.
13.2 () Finanças. 13.7 () Administração Geral.
13.3 () Recursos Humanos. 13.8 () Administração Pública.
13.4 () Logística. 13.9 () Terceiro Setor.
13.5 () Marketing. 13.10 () Outro.

14. De acordo com sua escolha de curso, qual área você possui mais interesse em trabalhar?

- 14.1 () Ainda não decidi. 14.6 () Produção.
14.2 () Financeira. 14.7 () Administração Geral.
14.3 () Recursos Humanos. 14.8 () Administração Pública.
14.4 () Logística. 14.9 () Terceiro Setor.
14.5 () Marketing. 14.10 () Outro.

15. Quanto você se considera seguro em relação à sua escolha profissional?

- 15.1 Ainda não decidi. 15.3 Inseguro. 15.5 Seguro.
15.2 Totalmente inseguro. 15.4 Indiferente. 15.6 Totalmente seguro.

16. Conhece sobre o ambiente de trabalho da área escolhida?

- 16.1 Ainda não decidi. 16.4 Sim, conheço moderadamente.
16.2 Não conheço. 16.5 Sim, conheço muito.
16.3 Sim, conheço pouco.

17. Considerando a área escolhida, você acha que é um ambiente mais masculino do que feminino?

- 17.1 Discordo totalmente. 17.4 Concordo totalmente.
17.2 Discordo. 17.5 Não sei responder.
17.3 Concordo.

18. Você possui conhecimento sobre a área financeira?

- 18.1 Nada. 18.4 Sim, conheço muito.
18.2 Sim, conheço pouco. 18.5 Não sei responder.
18.3 Sim, conheço moderadamente.

19. Seu curso contribui para seu aprendizado na área financeira?

- 19.1 Nada. 19.3 Contribui moderadamente. 19.5 Não sei responder
19.2 Contribui pouco. 19.4 Contribui muito.

20. Você considera que seu conhecimento sobre a área financeira deriva de quais fontes?

- 20.1 Livros. 20.4 Pesquisas virtuais. 20.7 Não sei
20.2 Revistas. 20.5 Aulas na instituição de ensino. responder.
20.3 Redes sociais. 20.6 Nenhuma dos anteriores. 20.8 Outro.

21. Você acha que seu curso deveria disponibilizar mais informações sobre a área financeira?

- 21.1 Discordo totalmente. 21.3 Indiferente. 21.5 Concordo totalmente.
21.2 Discordo. 21.4 Concordo. 21.6 Não sei responder.

22. A sua instituição de ensino promove eventos, palestras e cursos extracurriculares a fim de promover a área financeira no meio acadêmico?

- 22.1 Nada. 22.3 Promove moderadamente. 22.5 Não sei responder.
22.2 Promove pouco. 22.4 Promove muito.

23. Você considera a área financeira um mercado de trabalho voltado para o público masculino?

- 23.1 Discordo totalmente. 23.3 Indiferente. 23.5 Concordo totalmente.
23.2 Discordo. 23.4 Concordo. 23.6 Não sei responder.

24. Você escolheria a área financeira para trabalhar?

24.1 Sim. 24.2 Não. 24.3 Ainda não decidi.

25. Você já teve conhecimento ou presenciou alguma situação em seu ambiente de trabalho/estágio acerca da diferença de gênero na área financeira?

25.1 Não.

25.2 Sim, é uma área composta somente homens.

25.3 Sim, é uma área composta em sua maioria por homens.

25.4 Sim, é uma área em que o cargo de liderança é composto em sua maioria por homens.

25.5 Sim, é uma área em que ocorre a valorização masculina em detrimento às mulheres.

25.6 Sim, é uma área em que existem salários distintos entre homens e mulheres.

25.7 Não sei responder.

25.8 Outro.