

CENTRO PAULA SOUZA
Etec PROF. JADYR SALLES – DESCENTRALIZADA PROF.^a
ANTÔNIA TENAN SCHLITTLER
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Bruna Armando
Giulia de Souza

LIDERANÇA FEMININA E AS DIFICULDADES DE ASCENÇÃO.

Descalvado
2023

Bruna Armando
Giulia de Souza

LIDERANÇA FEMININA E AS DIFICULDADES DE ASCENÇÃO.

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC Prof. Jadyr Salles – Descentralizada Prof.^a Antônia Tenan Schlinter, orientado pela Prof.^a. Noemi Ester Ferreira e Silva e Tatiana Monteiro, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

Descalvado
2023

Bruna Armando

Giulia de Souza

LIDERANÇA FEMININA E AS DIFICULDADES DE ASCENÇÃO.

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado para a obtenção do título de Técnico em Administração da ETEC Professor Jadyr Salles Descentralizada Professora Antônia Tenan Schlintter de Descalvado/SP

Descalvado, 22 de junho 2023.

Coordenador do Curso Professor Mateus Reynaldo de Toni Bariotto

Coordenador de Classes Decentralizadas

Banca Examinadora:

Orientadora: Noemi Ester Ferreira e Silva e Tatiana Monteiro

Agradecimentos

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, o autor e condutor da minha vida. Senhor obrigada por cuidar de cada detalhe do início ao fim. Este trabalho foi composto de muito empenho, esforço e dedicação e a sua graça nos alcançou em todos os momentos. A sua promessa se cumpriu em minha vida. Tu és meu alicerce, a minha inspiração em que eu creio que tudo é possível. “Tudo o que pedires em oração, crendo, o receberéis” (Mateus 21:22)

Gostaríamos de agradecer ao meu marido e ao meu filho, que nunca duvidaram do meu potencial, e estiveram ao meu lado o tempo inteiro, me ajudando e me apoiando em tudo que precisei, entendendo que em muitos momentos eu fiquei ausente, mas sempre com o pensamento em buscar um futuro melhor para nós três, eu amo vocês Davih e João Paulo.

Gostaria de agradecer a minha companheira de trabalho, Giulia, e a nossa parceria, que afinal, o retorno não poderia ser diferente, além do grande aprendizado, conhecemos um pouco sobre a vida uma da outra e nossas dificuldades, somos duas completamente diferentes e ao mesmo tempo tão iguais, sonhamos alto e damos o melhor de nós para o alcance e realização dos nossos sonhos.

Obrigada a nossa orientadora Noemi, por seu empenho e dedicação, tudo o que vivenciamos contribuiu para tornarmos pessoas melhores e você tem uma parcela de contribuição nosso tudo.

Não poderia deixar de agradecer nesse tão importante trabalho ao um professor muito querido por mim, o Professor De Lucca, eu tenho uma lista dos melhores professores que eu já tive na vida, e você foi para o topo dela, quero agradecer por todo empenho, dedicação, atenção que você teve durante toda a jornada do curso, me fez ter um olhar diferente do que eu um dia tinha tanto medo, obrigada, do fundo do meu coração.

Na construção desse trabalho consegui comprovar mais uma vez que nada nessa vida vem de graça, foram momentos repletos de muitas conquistas, amizades, companheirismo, onde fomos bombardeados por todas as emoções possíveis, estou feliz, realizada e orgulhosa.

Obrigada a todos que compartilharam comigo um pouco desses momentos, o que vai restar será a saudade e a certeza de que somos merecedores de tudo que conquistamos.

- Bruna Armando.

Agradeço primeiramente a minha família que me manteve firme e confiante diante do meu sonho, e me apoiaram e estiverem sempre ao meu lado; agradeço também a minha companheira de estudos, porque sem ela nada disso seria possível, e quem me manteve firme nos momentos de dificuldades; agradeço a minha orientadora Noemi por nos ajudar e ter a paciência para conosco diante de toda a trajetória desse TCC; e agradeço a mim e a minha fé, por me manter firme e forte para chegar até o final.

Muito obrigada!

- Giulia de Souza.

“O sucesso não tem a ver com o lugar de onde você veio, e sim com a confiança que você tem e o esforço que você está disposto a investir”

- Michelle Obama

RESUMO

O objetivo deste trabalho é identificar quais as dificuldades que as mulheres têm em conquistar o cargo de liderança, e quando conquistam, entender o porquê é tão complicado para permanecer e enfrentar através dos preconceitos sofridos. A metodologia de pesquisa utilizada é pesquisas bibliográficas, foi utilizado de arquivos da internet para pesquisar a fundo o que se compreende o processo de lutas para a conquista dos direitos, e as dificuldades nos tempos atuais para a liderança de mulheres que, se têm o mesmo cargo que homens, mas que lutam em dobro e sofrem preconceitos para ter o salário compatível ao de um homem e para conseguir ser uma líder.

Os resultados encontrados neste trabalho foram que apesar das lutas, e por ter conquistado muitos direitos, irá demorar anos para que a mulheres possam ser vistas como igual ao homem, e que o salário seja compatível para os mesmos cargos em ambos os sexos. Alcançar a eficácia não é tão simples, pois liderar consiste em uma habilidade de envolver e influenciar as pessoas para que alcancem os resultados e metas estabelecidas. As mulheres têm comprovado sua eficácia e capacidade ao assumir lideranças de empresas competitivas no mundo atual, com sua capacidade de decidir e persistir, além de serem compreensivas, observadoras, empáticas, dinâmicas, inovadoras, criativas, entre outras qualidades que enriquecem o meio corporativo. Com base nessas informações, conclui-se que os objetivos do trabalho foram atingidos e o resultado foi satisfatório, onde se destaca a importância da mulher e sua competência na liderança.

Palavras-Chave: Liderança. Liderança feminina. Dificuldades. Igualdade.

ABSTRACT

This work objective is to identify the difficulties that women have in conquering the leadership position, and when they do, understand why it is so complicated to remain and face the prejudice suffered.

The research methodology used is bibliographic research, it was used internet files to research even more deeply what is understood about the process of struggles for the conquest of rights, and the difficulties in current times for women's leadership who, if they have the same position as men, but who struggle twice as much and suffer prejudice to have a compatible salary to the one of a man and to be able to be a leader. The results found in this work were that despite the struggles and the fact that many rights have been conquered, it will take years for women to be seen as equal to men, and for the salary to be compatible for the same positions in both sexes. Achieving effectiveness is not so simple, because leading is an ability to involve and influence people to achieve the results and goals set. Women have proven their effectiveness and capacity to lead competitive companies in today's world, with their ability to decide and persist, in addition to being understanding, observant, empathetic, dynamic, innovative, and creative, among other qualities that enrich the corporate environment. Based on this information, we conclude that this work objectives were achieved and the result was satisfactory, highlighting women's importance and their competence in leadership.

Keywords: Leadership. Female leadership. Difficulties. Equality.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Evolução dos direitos das mulheres.....	28
--	----

Sumário

1. Introdução.....	13
1.1 Problema.....	16
1.2 Hipótese.....	17
1.3 Justificativa.....	17
1.4 Objetivo Geral.....	18
1.5 Objetivos Específicos.....	18
1.6 Metodologia.....	18
1.7 Cronograma.....	20
1.8 Cronograma de Atividades.....	20
2.0 A evolução dos direitos femininos.....	21
2.1 Escolaridade feminina.....	22
3.0 Histórico da mulher no mercado de trabalho.....	23
3.1 As mulheres e o direito ao voto.....	24
3.2 Liderança feminina.....	26
3.3 Surgimento da liderança feminina.....	27
3.4 Empoderamento feminino atualmente.....	28
3.5 Exemplos de liderança feminina no Brasil.....	28
4.0 Dificuldades de ascensão.....	33
5. Análise de artigos.....	36
6.0 Considerações finais.....	41
Referências.....	43

INDICE DE TABELA

Tabela 1 - Cronograma	20
-----------------------------	----

1. INTRODUÇÃO

No século XIX, o papel da mulher na sociedade era exclusivamente o de servir, cuidar da casa e da família, e o único provedor das necessidades financeiras do lar era o homem, a ela não cabia o direito de exercer uma atividade fora de casa, principalmente se essa atividade fosse remunerada.

A luta das mulheres para ocupar um lugar importante na sociedade começou a muitos anos, em 1934, a mulher começa a participar das decisões sociais e a restrição quanto ao direito eleitoral chega ao fim. A mulher passa a participar da política podendo votar e tendo direitos iguais perante a sociedade. Isso ocorreu, pois, os homens iam para as guerras e não voltavam ou então retornavam debilitados para continuar a exercer suas atividades rotineiras, portanto a primeira e a segunda guerra mundial contribuíram para alavancar os direitos das mulheres, é o que a autora Lygia Fagundes Telles, cita no livro História das mulheres no Brasil:

“Durante a segunda grande guerra os homens válidos partiram para as trincheiras. Ficaram as mulheres na retaguarda e dispostas a exercerem o ofício desses homens nas fabricas, nos escritórios, nas universidades. Enfim, as mulheres foram à luta para lembrar a expressão que começava a ficar na moda. A Pátria em perigo abrindo seus espaços e as mulheres ocupando com desenvoltura esses espaços, inclusive em atividades paralelas a guerra, desafios arriscados que enfrentaram com a coragem de assumir responsabilidades até então só exigidas ao primeiro sexo. (TALLES, 2013)”

No ano de 1983, surgem os primeiros conselhos estaduais da condição feminina nos estados de São Paulo e Minas Gerais, para traçar políticas públicas para as mulheres e em 1997 as mulheres já ocupavam 9% das cadeiras da Câmara dos deputados.

Se estamos falando sobre liderança feminina, não podemos deixar de citar o dia marcado como o dia das mulheres, 8 de março, a data pelo qual é lembrada por uma série de batalhas vividas por elas e que resultou na morte de muitas. Com isso as leis tiveram mudanças, não só na parte trabalhista, mas também em relação a participação mais assídua na mulher na sociedade.

O termo liderança feminina pode ser visto como uma adaptação do conceito liderança, dedicando-o as mulheres. Nesse sentido seria o termo criado para

descrever uma condição de influência em relação a um grupo, departamento ou empresa, a fim de guiá-los na busca pelos objetivos da organização. A liderança feminina vem se consolidando nas últimas décadas, como resultado da luta do movimento feminista, integrado por diversos grupos em prol de igualdade de direitos para homens e mulheres, é o que diz a escritora e ex-diretora de sustentabilidade da natura Denise Alves.

“Ainda temos muita gente para conscientizar e muito trabalho para fazer, não é uma tarefa fácil. Então não dá para sermos nem otimistas, nem pessimistas, mas podemos ser simplesmente persistentes”

Conforme uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Fundação Getúlio Vargas-IBRE 2019), apontou que desde 2012, a taxa de desemprego das mulheres é superior à dos homens. De acordo com o levantamento, o índice de desempregadas era de 16,45% em 2021 o equivalente a mais de 7,5 milhões de mulheres. Número que aumentou durante a pandemia segundo o IBGE (2020), que informou que entre os anos de 2014 e 2019 a taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu e atingiu 54,34%, e com a pandemia esse número recuou para 49,45%.

As mulheres desenvolvem competências que são características favoráveis aos líderes, e são tão eficientes quanto aos homens para assumir cargos estratégicos e que requer responsabilidades dentro das organizações. Muitas mulheres exercem dupla jornada, desempenhando múltiplas funções e tarefas, dentro de casa e nas empresas, mas ainda assim separam um tempo para estar com a família e cuidar da casa. No cenário atual, mulheres e homens que ocupam cargos de lideranças na mesma posição, muitas vezes são vistos com diferenças tanto em gênero como em valorização salarial e técnica, algumas empresas desenvolvem planos de cargo, salário e carreira a fim de não fazerem discriminação.

O Brasil ainda tem uma longa estrada pela frente para superar a disparidade de gênero. Um dos dados mais alarmantes nesse assunto foi apresentado na pesquisa “sem atalhos: transformando o discurso em ações efetivas para promover a liderança feminina” fruto da parceria entre a consultoria Bain & Company e o LinkedIn, divulgado em 2019, o levantamento evidenciou que

apenas 3% das cadeiras mais altas nas empresas do Brasil são ocupadas por mulheres.

Analisando todos os cargos gerenciais, a pesquisa do IBGE (2018), revelou que elas estavam presentes em apenas 38% deles. Já um levantamento do CATHO, publicado em outubro de 2020, constatou que mulheres em posições de liderança ganham 23% menos que os homens em média.

Alguns nomes se destacam no Brasil quando falamos de liderança feminina, Luiza Helena Trajano é a primeira em 100% nas pesquisas feitas, é um dos nomes mais influentes quando o assunto é mulher no poder. Luiza é uma das principais responsáveis para que sua companhia, o Magazine Luiza, se tornasse umas das mais importantes redes de varejo do Brasil.

Ana Fontes é interessante por ter como foco justamente influenciar mulheres que desejam ingressar no mundo do empreendedorismo, os desafios fizeram com que ela percebesse como o mercado de trabalho necessitava de um espaço para orientar mulheres no mundo dos negócios e pensando nisso Ana criou a Rede Mulher Empreendedora, uma plataforma on-line focada exclusivamente no desenvolvimento do empreendedorismo feminino.

Bianca Andrade, empreendedora, empresária, influenciadora e fundadora da marca Boca Rosa que atua em parceria com a marca Payot. Ela se destacou após elevar sua empresa a um faturamento de 9 dígitos justamente em momento de pandemia. Temos também outros nomes como, Camila Farani (Startups Tech), e a Cristina Junqueira (Co-fundadora da Nubank).

A Frase da ativista pelos direitos das mulheres, Sarah Moore Grimké, que viveu no século XIX, não perde a atualidade, “Tudo o que peço a nossos irmãos é que tirem os pés do nosso pescoço e nos deixem andar”. Mais de 200 anos depois, a sentença descreve com precisão o maior empecilho enfrentado na busca pela igualdade.

O termo liderança feminina não é tão pautado nas organizações como deveria ser, ela vem sendo estudada ao longo dos tempos e é notória até nos fenômenos da natureza, Marinho (2005) ensina que um modelo que representa uma

verdadeira liderança é o voo dos gansos, onde o grupo compartilha de um mesmo objetivo, trabalha em equipe e consegue alcançar suas metas. Se o grupo estiver integrado e consciente dos objetivos os surgimentos das dificuldades não os impedirá de continuar e alcançar um objetivo maior, o trecho a seguir foi extraído do livro citado acima e diz:

“Desempenho maximizado: ao baterem suas asas os gansos formam um deslocamento de ar que dá sustentação para a ave seguinte, fazendo com que o grupo inteiro em formação de V, consiga voar pelo menos 71% a mais do que se cada ave voasse isoladamente. Aplicando a fórmula a esfera humana, líderes que trabalham em equipe e compartilham a mesma missão e objetivos, conseguem ampliar resultados, facilitando o trabalho e desempenho de todos por meio da confiança e apoio mútuos.

Interdependência da equipe, se por qualquer razão um ganso sai da formação, o esforço requerido pela resistência do ar, faz com que a ave sinta falta da equipe e retorne à formação para aproveitar o poder de sustentação oferecido pelos companheiros de voo. Assim como o trabalho em equipe proporciona força, poder e segurança aos membros da equipe.

Encorajamento e apoio mútuo, os gansos costumam grasnar enquanto voam como forma de incentivo, enquanto todos se esforçam para manter o ritmo e a velocidade.

Liderança partilhada, nenhuma ave líder consegue permanecer sozinha na cansativa posição de líder, em outras palavras, quando se cansa, o ganso líder se desloca para a parte traseira do grupo, enquanto outra ave assume a ponta, fazendo com que diferentes líderes se alternem nessa posição, partilhando o esforço e a responsabilidade de guiar o grupo.

Senso de comunidade, em caso de doença ou ferimento a ave ferida deixa o grupo, seguida por outros dois gansos que deixam a formação para proteger e ajudar o companheiro machucado, até que ele se sinta restaurado ou morra. Só então levantam voo sozinhos ou em outra formação, a fim de alcançar seu bando”

(MARINHO, 2005. P.2)

O movimento em prol da liderança feminina busca melhor distribuição de renda, combater o preconceito e atingir a justiça social.

1.1 Problema

Para tanta desigualdade de gênero, posturas discriminatórias e ofensivas precisam ser banidas, não apenas do mundo corporativo, mas também do contexto geral da sociedade.

O tema foca-se na gestão e liderança e as dificuldades encontradas, sendo a gestão entendida como o ato de administrar, a liderança o ato de conduzir um grupo de pessoas, influenciando – o de maneira a estar motivado a executar o que foi proposto, a fim de cumprir um objetivo maior.

Frente ao exposto, o problema de pesquisa é: quais os maiores desafios profissionais das mulheres em cargos de liderança?

1.2 Hipótese

Algumas hipóteses que podemos pensar para diminuir e até mesmo solucionar os desafios profissionais das mulheres em cargos de liderança são: rever o processo de recrutamento dentro da empresa; oferecer salários justos para ambos os sexos; escutar o que as colaboradoras têm a dizer sobre o ambiente organizacional, conhecendo suas reais dificuldades diante da instituição; promover palestras e reuniões com todos os funcionários enfatizando a importância da mulher dentro do mercado de trabalho, respeitar e valorizar a maternidade, não tratando como um problema para a empresa, mas sim demonstrar apoio.

1.3 Justificativa

As mulheres têm lutado por igualdade desde o princípio das lutas, buscando grandes oportunidades, melhores cargos, salários e mais ainda respeito social e profissional. Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho a sociedade teve um grande ganho, e sua valorização fez com que muitas empresas crescessem em resultados qualitativos e quantitativos. A pesquisa é importante para este contexto, para identificar os desafios das mulheres em cargos de liderança e fazer um comparativo com outros estudos sobre esse tema. A liderança feminina vem se consolidando nas últimas décadas, como resultado da luta do movimento feminista, integrado por diversos grupos, em prol da igualdade de direitos para homens e mulheres. O tema chama atenção para urgência de condição de trabalho, salários, e tratamento realizados com equidade dentro das empresas.

1.4 Objetivo Geral

Com os objetivos determinam-se os valores, e a finalidade de apontar, e acentuar problemas enfrentados pelas mulheres no âmbito profissional. Mostrar como surgiu, e a necessidade de a mulher liderar, deixando de ser “dona de casa”, para entrar no mercado de trabalho e conseguir o sustento da família, e hoje liderar grupos enormes e ser respeitada por isso. E já nesse cargo de liderança, quais suas maiores dificuldades, os principais desafios.

Como foi criado esses movimentos, características da gestão feminina, e principais nomes no Brasil.

1.5 Objetivos Específicos

- Identificar a origem da dificuldade da gestão feminina, entender de que forma a presença de uma mulher, em um cargo de liderança em uma empresa, impacta o plano de ação dessa e gera ações afirmativas de igualdade de gênero, permitindo que mais mulheres cheguem ao mesmo patamar.
- Analisar historicamente como ocorreu a inserção da mulher no ambiente de trabalho.
- Os problemas encontrados pela mulher no seu ambiente de trabalho nos dias de hoje, a compreensão da origem da distinção entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e na sociedade.
- O porquê algumas empresas dificultam a gestão e a administração feminina e averiguar quais as maiores dificuldades enfrentadas no desempenho das suas funções.
- Apontar os principais nomes na liderança feminina no Brasil e no mundo, o que fazem, como chegaram e como elas mantem um cargo com tantos desafios e com tanta desigualdade.

1.6 Metodologia

Este trabalho tem como objetivo o método de pesquisa a revisão bibliográfica, que também é conhecida como pesquisa bibliográfica a qual consiste em reunir os dados nos quais a investigação será baseada.

Alguns dos principais pontos a serem considerados nessa metodologia são: descobrir se alguém já respondeu às perguntas propostas pela pesquisa, analisar se vale a pena repetir uma pesquisa cujos objetivos já foram esclarecidos em outro estudo, avaliar os métodos utilizados em estudos parecidos.

A pesquisa bibliográfica se caracteriza por sua leitura de livros, artigos acadêmicos, jornais ou qualquer outro material de termos técnicos ou acadêmicos com um propósito de fazer um entendimento completo sobre determinado assunto.

“Sua finalidade é proporcionar ao aluno ou pesquisador o acesso a literatura produzida sobre determinado assunto, servindo de apoio para o desenvolvimento de trabalhos científicos e análise das pesquisas” (ueg.br).

Esse método de pesquisa é conduzido em praticamente todos os estudos acadêmicos. Ela pode ser tanto objeto de tema principal de um estudo o qual se procura coletar principais pontos de vista sobre um assunto, como também pode ser usado para respaldar a elaboração de um referencial teórico que, posteriormente, dará um norte para a construção da argumentação do trabalho.

Para Fonseca 2002, a pesquisa bibliográfica é realizada:

“A partir de um levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web site. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. “Existem, porém, pesquisas que se baseiam, unicamente na pesquisa bibliográfica procurando referencias teóricas publicadas, com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta”.

(FONSECA, 2002, p.32)

1.7 Cronograma

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi utilizado o seguinte cronograma para organização dos estudos.

1.8 Cronograma de atividades

CRONOGRAMA	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
Definição do Tema	x										
Formulação do Problema	X										
Objetivo Geral		X									
Objetivo Especifico		X									
Justificativa		X									
Hipótese			x								
Metodologia de Pesquisa			x								
Desenvolvimento dos Capítulos				x			X				
Estudo de Caso								x			
Conclusão									x		
Apresentação Pré TCC									x		
Apresentação TCC										x	
Resumo – Língua inglesa e portuguesa											x
Formatação ABNT											x
Entrega do trabalho oficial											x
Correções											X

Tabela 1: cronograma de atividades.

2.0 A evolução dos direitos femininos.

Conforme o artigo de Kanan (2010), no século XX as mulheres participaram na luta pelo direito ao voto, em movimentos constitucionais e populares pela melhoria da qualidade de vida. Desta forma iniciava o processo de saída de condição de acomodação para assumirem novos papéis. Compreende-se por meio dessa citação que a nova posição feminina contribuiu para os seus crescimentos e grandes conquistas, tais como: direito ao voto, uma maior liberdade sexual, necessidade de compor renda familiar, possibilidade de dissolução do vínculo matrimonial, a promulgação de leis protegendo a mulher trabalhadora, entre outros.

Esse momento na história feminina, foi marcado como início de um novo posicionamento, a construção de uma nova era. Conclui que a mulher adquiriu inúmeras habilidades, que ao passar do tempo só foram aperfeiçoando. Sua habilidade de multiplicação, seu interesse e desenvoltura pelos estudos, sua empatia e visão do futuro, são algumas habilidades das quais a apresentam como respostas as necessidades do mercado de hoje. “As mulheres passaram a ter o direito ao voto em 1933, nos primórdios da chamada “Era Vargas””. (SINA, 2005, pág. 28)

A autora COHEN (2009), comenta que o século XX, testemunharia alguns marcos importantes na luta pela emancipação feminina, a exemplo do artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que proclamou que todos os seres humanos têm direitos a liberdades iguais perante a lei, sem distinção de nenhum tipo, raça, cor e sexo.

Rodrigues e Silva (2015) relatam que a mulher luta a muitos anos por uma igualdade de direitos sem distinção de gênero, somente visando a ocupar os mesmos cargos, ter direitos aos mesmos salários conforme cargos exercidos e ter o mesmo poder de voz.

Para CASTELLS (1999), a inserção da mulher no mercado de trabalho, modificou tanto o mercado como também a família. Ele se refere ao crescimento da economia, onde evidenciam-se as oportunidades de educação, as mudanças tecnológicas estando a gravidez, a reprodução da espécie, o desenvolvimento

do movimento feminista com busca por direitos e por último, a difusão das ideias de forma rápida numa cultura globalizada.

Segundo SCHLICKMANN e PIZARRO (2013), o tempo foi passando e as mulheres conseguiram vencer as barreiras do papel incumbido a elas, ou seja, de serem apenas esposas, mães e donas de casa, isso tudo foi ficando pra trás e foi possível perceber com maior intensidade, a partir da década de 70, quando o público feminino foi conquistando melhores lugares, profissões mais conceituadas e com maior responsabilidades, como por exemplo, a entrada das mulheres na política, o que foi um ganho conceituado.

A relação da mulher com o trabalho apresenta muitas vertentes para o mercado:

“O mercado de trabalho comporta desde aquela mulher que cuida dos filhos de outra mulher que trabalha, passando pela que trabalha no chão de fábrica, ou em uma loja, até a que se tornou gerente de uma grande empresa ou executiva de uma multinacional. Comporta ainda a mulher que trabalha no campo, com as mãos calejadas, a que trabalha duro em casa, enquanto o marido sai pra trabalhar, a que vende produtos de porta em porta, as consultoras de beleza, que vivem e sustentam suas famílias com o dinheiro que produzem. Tudo isso é trabalho, e toda forma de trabalho é nobre. Toda mulher que trabalha é uma guerreira forte e merece respeito. (SINA, 2005. P. 10)

2.1 Escolaridade feminina

Conforme o estudo realizado pelo IBGE (2002), na última década houve uma sensível melhoria em proporção de mulheres alfabetizadas: passou de 80.6%, em 1991, para 87,5% em 2000. Quando comparado a situação dos homens alfabetizados, verifica-se que neste cenário, as mulheres estão no mesmo nível que os homens, com uma discreta vantagem.

O estudo afirma ainda que atualmente a escolaridade média das mulheres é semelhante à dos homens, sendo que para as mesmas o crescimento foi maior no período de 1991 – 2000. A presença notável delas no atual ensino médio apareceu na década de 1980, mas nos anos de 1970 as mulheres já faziam notar no ensino superior.

Segundo o artigo de Morgato (2015), publicado na Revista Ensino Superior da Semesp, as mulheres sempre cuidaram da casa, do marido e dos filhos. Mas, de algumas décadas para cá, também passaram a cuidar de si mesmas e buscar mais conhecimento e um futuro melhor, por meio dos estudos e da carreira. Praticamente nos últimos 40 anos, foram elas que mais incrementaram a chamada População Economicamente Ativa (PEA) brasileira. Se as maiores características das mulheres no que se diz respeito a educação é determinante, seriam contraditórios dizer que elas ficariam satisfeitas em concluir apenas uma graduação. Os números mostram que, bem diferente disso, as mulheres buscam cada vez mais se especializar e investir na carreira acadêmica, ingressando em programas de mestrado e doutorado.

No passado, mais precisamente em 1827, se discutiu, no Senado, projeto de lei sobre as escolas de primeiras letras, o Marquês de Caravelas chegou a sugerir emenda segundo a qual as mestras deveriam ensinar às meninas somente as quatro operações e não “as noções de geometria prática”. Propunha a redução do estudo das meninas a ler, escrever e contar, condenando a “frívola mania” das mulheres de se aplicarem a temas para os quais parecia que a natureza não as formara, em um desvio, assim, dos verdadeiros fins para que foram criadas, e da economia de suas casas.

3. HISTÓRICO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

As tradições dos séculos anteriores davam ao homem o direito de ser o único provedor das necessidades da casa, para a mulher ficava somente a obrigação e a organização do lar, a elas não cabiam o direito de trabalhar fora, principalmente se fosse para ganhar dinheiro, tampouco contavam com o direito de participar das decisões sociais.

Essa construção iniciou-se a muito tempo, sua coragem, dificuldade, preconceito, desvalorização, a quebra do “sexo frágil”, e o que levaram as donas de casa as grandes corporações e governos, tornando as imprescindíveis na tomada de decisão e questões de uma empresa.

Rago (2013), cita que em nenhuma classe social a vida foi fácil para as mulheres, pois tiveram longas jornadas de trabalho, maus tratos, salários baixos e também assédio sexual

“As mulheres de classes mais abastadas, não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas “prezadas domésticas”, orientar os filhos, fazer ou mandar fazer a cozinha, costurar e bordar. Outras menos afortunadas, viúvas, ou de elite empobrecida, faziam doces por encomenda, arranjo de flores, bordados a crivo, davam aula de piano e solfejo e assim poderiam ajudar no sustento e na educação dos seus filhos” (FALCI, 2013. Pag. 249)

Entende-se que as mulheres, independentes de suas classes sociais, enfrentaram muitas dificuldades ao desempenharem suas atividades, entre essas classes destacamos a mulher pobre, que entre as demais não tinham outra escolha a não ser procurar a garantir seu sustento.

FALCI (2013) argumenta que as mulheres faziam todo o trabalho considerado masculino: torar paus, carregar feixes de lenha, cavoucar, semear, limpar a roça do mato e colher. Mediante todas as dificuldades encontradas e vivenciadas pelas mulheres, elas continuavam a lutar.

3.1 AS MULHERES E O DIREITO AO VOTO.

O direito ao voto é um dos direitos mais importantes das democracias indiretas, uma vez que permite que as pessoas possam exercer a sua cidadania e tomar parte do processo político, elegendo seus representantes na política ou se candidatando aos cargos políticos disponíveis. No entanto, durante muito tempo, uma série de grupos presentes na sociedade brasileira não tinha acesso a esse direito e, portanto, não exercia a sua cidadania.

Um desses grupos eram as mulheres. O voto feminino só foi possível no mundo ocidental graças à muita luta das mulheres pela conquista desse direito. Não foi diferente aqui no Brasil, e mulheres de diferentes classes sociais,

movidas pelos desejos de equiparação de direitos, esforçaram-se para conquistar espaço na política.

O voto feminino no Brasil foi uma conquista obtida por meio do movimento sufragista (movimento sufragista é a ação em defesa ao voto feminino) ligado ao feminismo. Esse movimento exigia que as mulheres deveriam ter acesso à cidadania e participar da escolha dos representantes. Além de não terem direito ao voto, as mulheres ficavam excluídas da política, não podendo candidatar-se aos cargos existentes. Foi somente por meio do engajamento das mulheres que o voto se tornou um direito garantido para elas. O engajamento feminino pelo direito de votar ocupou espaços importantes, como a imprensa. No final do século XIX, por exemplo, um jornal escrito por mulheres foi criado no Rio de Janeiro com o nome de *A Família*. O foco das publicações desse jornal eram artigos que fizessem a defesa do sufrágio feminino.

Durante o processo de elaboração da Constituição de 1891, sufragistas procuraram garantir o apoio de deputados da Constituinte para a causa do voto feminino. Essa mobilização não deu resultado nesse momento, e a Constituição de 1891 foi promulgada sem abordar a questão do voto feminino. A atuação de Leolinda Daltro pelo sufrágio feminino convenceu o deputado Maurício Lacerda a apresentar um projeto em defesa do direito de as mulheres votarem. O projeto foi analisado, mas uma comissão formada decidiu arquivá-lo, e, novamente, a causa do sufrágio feminino foi deixada de lado.

Na década de 1920, um dos grupos mais importantes na causa sufragista foi criado: a Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher (LEIM), associação que passou a chamar-se Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, em 1922. Essa associação lutava pela equiparação de direitos, o que incluía o sufrágio feminino. O grande nome da federação foi Bertha Lutz, uma das feministas brasileiras mais conhecidas do começo do século XX.

Foi durante a presidência de Getúlio Vargas que as mulheres, finalmente, tiveram seu direito ao voto garantido. A plataforma que levou Vargas ao poder tinha na reforma do Sistema Eleitoral uma de suas prioridades, e a reforma desse

sistema também era fundamental para que o presidente conseguisse enfraquecer a oligarquias.

Pouco mais de um ano da subida de Vargas à presidência, foi anunciado o decreto nº 21.076. Esse decreto foi emitido no dia 24 de fevereiro de 1932 e ficou conhecido como Código Eleitoral, estabelecendo uma padronização para o Sistema Eleitoral de nosso país. Por meio dele, as restrições de gênero ao voto foram abolidas. Com isso, as mulheres brasileiras tornaram-se aptas a alistarem-se eleitoralmente.

O Brasil foi o primeiro país da América Latina a permitir o voto feminino. Os critérios para que as mulheres pudessem votar eram: ter mais de 21 anos e ser alfabetizadas. Em 1934, o voto feminino tornou-se um direito constitucional, uma vez que foi incluído na Constituição de 1934.

Nos dias atuais, as mulheres têm seu direito ao voto assegurado pela Constituição Cidadã, promulgada em 1988. O Sistema Eleitoral atual do Brasil é o mais democrático de nossa história, uma vez que permite que todos os cidadãos maiores de 16 anos possam votar. A conquista do voto feminino é celebrada atualmente por meio de uma data comemorativa: o Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil, comemorado no dia 24 de fevereiro.

3.2 Liderança feminina

Para falar sobre liderança feminina, é necessário primeiro conceituar do que se trata liderança. A liderança consiste no manejo de pessoas e suas motivações em prol dos objetivos de uma empresa.

Pode e é definida como um relacionamento mútuo entre duas partes: o líder e seu seguidor/colaborador, ela refere-se à influência que um líder tem diante de seu seguidor; a inspiração e objetivo da equipe com a empresa, e como foi falado acima, é um trabalho em grupo, é preciso tanto que o líder tenha tal influência, quanto os colaboradores tenham o mesmo objetivo em mente em prol da mesma missão que a empresa quer passar.

ANDRADE (2016, p.169) ressalta, “a capacidade de liderar não é apenas organizar as pessoas em torno de um objetivo comum, mas criar as condições nas quais elas possam se esforçar para mudar o mundo”.

Liderar é uma ação em que o líder não apenas tem que liderar os seus seguidores para tal objetivo, mas em meio a essa trajetória ele mesmo se inspira, quando o outro tem progresso.

Entretanto, na liderança feminina, o conceito de liderar vai além; as mulheres que se encaixam no perfil de líder, diferente do modelo tradicional de liderança através dos homens, a mulher vai agregar mais influência em certos aspectos, como: por ela já ser caracterizada no mundo patriarcal pela sua capacidade de ser multitarefas, e na liderança ela se destacará, juntamente com sua visão organizada e sistematizada, e por ser flexível, dessa forma enxergando esse colaborador como o seu todo, e não só no meio profissional.

Sendo assim, analisando os colaboradores, que podem ter seus problemas pessoais e dessa forma afetar a empresa, por desfoco do objetivo comum da empresa, pelo fato de estar focado na sua vida pessoal, e como líder ela consegue analisar a raiz do problema, e achar a solução, sendo o primeiro passo a conversa clara com esse funcionário e em conjunto ajudar e resolver da melhor forma possível, desse modo não afetando o progresso da empresa.

3.3 Surgimento da liderança feminina.

Os primeiros registros de avanços na liderança feminina pensando em um contexto histórico, aconteceram entre os séculos 18 e 19, após ter ocorrido a Revolução Industrial. Mesmo tendo o seu início no século 18, ainda era de se imaginar grandes dificuldades que seriam e são enfrentadas atualmente ainda. Após a Primeira Guerra Mundial houve a movimentação dos direitos eleitorais das mulheres, e sua participação na sociedade foi fortalecida. No entanto no Brasil, as mulheres só obtiveram sua chance de participar ativamente na sociedade com a Constituição de 1934, que foi quando começaram a exercer seu direito ao voto, e dessa forma foram inseridas também na política, sendo de extrema importância para a situação do país.



Figura 1 – linha do tempo: trajetória dos direitos femininos no Brasil

3.4 Empoderamento Feminino atualmente

As mulheres ganharam mais visibilidade nos dias atuais, diante do seu desempenho no mercado de trabalho, sabendo resolver e se ajustar diante dos problemas profissionais e das novidades tecnológicas. São mais suscetíveis as mudanças do mundo moderno, se enquadrando com as leis, como a LGPD. E isso mostra que as empresas são mais sucedidas ao sucesso com mulheres no cargo de liderança, havendo melhores resultados

Atualmente as mulheres têm muito mais flexibilidade em meio ao mercado de trabalho e mais reconhecimento, mas foram anos e anos de luta para se chegar aonde está; e mesmo assim ainda haverá muitas lutas para a igualdade entre os sexos. Mas já é notável o empoderamento que elas têm; influenciando outras mulheres, incentivando-as na conquista de sua liberdade financeira e de expressão, e conduzindo empresas e homens para o seu melhor potencial.

3.5 Exemplos de liderança feminina no Brasil.

Com as mudanças ocorridas nas últimas décadas, podemos aprender e se inspirar com mulheres que fizeram transformações para atingir o patamar de liderança, as mulheres têm mostrado que também possuem características necessárias para ocupar espaços.

• **Luiza Helena Trajano**

Não é possível falar em liderança feminina sem mencionar Luiza Helena Trajano, presidente do conselho do Magazine Luiza e do grupo Mulheres do Brasil, ela se destaca atualmente como uma das empresárias de maior sucesso do país e foi considerada o ano de 2021 uma das pessoas mais influentes do mundo pela revista americana TIME.

Natural da cidade de Franca, interior de São Paulo, nascida no dia 9 de outubro de 1951, a ex-presidente do Magazine Luiza começou sua vida profissional aos 12 anos, já naquela época com sua mente empreendedora, ela abria mão de suas férias escolares para trabalhar como balconista na loja dos tios chamada Cristaleira (um pequeno comércio que vendia lembrancinhas). Para escolher um novo nome para o lugar, Luiza criou um concurso na rádio local, para que os moradores de Franca pudessem escolher. Devido a isso, a Cristaleira foi rebatizada para Magazine Luiza em homenagem a tia que tinha o mesmo nome, quando completou 18 anos de idade, Luiza Helena começou a trabalhar de maneira mais efetiva no comércio da família.

Formada pela faculdade de direito de Franca, Luiza ocupou o posto mais alta da empresa em 1991, quando sua tia lhe avisou que estava na hora dela assumir os negócios.

Em 1992 ela começou a modernizar a empresa através de uma série de inovações, a principal delas e mais famosa é a loja em um espaço físico, vender produtos online. Esse processo acontecia da seguinte maneira, o cliente ia até a loja e com a ajuda de um vendedor via as imagens do produto que desejava comprar pelo computador, sem ver o produto fisicamente, e efetuava a compra. Esse sistema prevalece até hoje e várias outras lojas adotaram chamadas lojas virtuais.

Para alavancar as baixas vendas ocorridas no mês de janeiro ela implementou na rede (que é destaque também atualmente) a liquidação fantástica, com descontos significativos, os produtos são vendidos e em lojas físicas são levados na mesma hora.

Em 2008, Luiza Helena se tornou presidente da rede, onde em 2016 seu filho Frederico Trajano sucedeu seu cargo de CEO.

O trabalho de Luiza fez com que o Magazine Luiza se transformasse em case de sucesso na Havard Busins School.

Durante o governo de Dilma Rouseff, Luiza foi convidada pela ex-presidente a assumir o ministério da micro e pequenas empresas, ela recusou o convite por não querer se meter em meio político.

Ao ser questionada sobre a diferença entre liderança feminina e a liderança masculina, Luiza destacou que as características femininas ajudam as empresas e serem menos “mecânica”, além da empatia, Luiza afirma que líderes femininas têm intuição forte e que isso é ótimo para os negócios, é o que ela diz no trecho a seguir:

“Todo mundo fala que é difícil liderar uma equipe, lidar com pessoas. O meu conselho é: aprenda a tirar o melhor delas. Quando chega uma secretária nova – porque as minhas sempre são promovidas – eu a deixo trabalhar durante 3 meses e não falo nada, não dou nenhum palpite. Quando percebo aquilo que ela faz bem, quando entendo o trabalho dela, é aí que apareço para dar sugestões e orientar. Quando você tem um cargo alto, as pessoas ao seu redor passam a falar apenas aquilo que você quer ouvir, mas você só cresce quando ouve aquilo que não quer ouvir. O gestor precisa fazer um esforço para ouvir feedback negativo.

Luiza segue norteando o rumo da empresa varejista como presidente do conselho de administração, com o negócio da família em boas mãos, Luiza dedica-se ao grupo que formou com outras empresárias, o Mulheres do Brasil que o objetivo é apoiar as micro e pequenas empresárias.

- **Bianca Andrade.**

Influencer, youtuber, maquiadora, mãe, palestrante, Bianca Andrade, mais conhecida como Boca Rosa, uma mulher multitarefas que já conquistou mais de

20 milhões de seguidores nas suas redes sociais. A empresária e influenciadora carioca começou sua carreira em 2011, compartilhando seus conhecimentos em moda e maquiagem, primeiro em seu Orkut, depois em seu blog e em seu canal do YouTube, Bianca ficou conhecida como boca rosa por causa da cor do batom que usava em seus vídeos.

Bianca ficou conhecida por todo o Brasil, em 2013 fez sua primeira aparição na televisão ao ser convidada para tomar café da manhã com Ana Maria Braga no Mais Você.

Em 2016 a então youtuber entrou no Instagram diversificando ainda mais a sua carreira, e começou também a investir na produção de conteúdo de moda, cabelo, fitness, empreendedorismo, marketing, entre outros. Hoje sua conta nessa rede social já conta com 18 milhões de seguidores. Em entrevista para Forbes em 2021, Bianca Andrade falou sobre cinco características fundamentais para mulheres que querem alcançar o patamar que ela alcançou: ambição, resiliência, confiança, verdade e paixão.

No mercado há alguns anos a Boca Rosa Company é um holding de sucesso que gere duas marcas: a Boca Rosa Beauty e a Boca Rosa Hair.

Em 2018, Bianca resolveu inovar em conjunto com a famosa marca de cosméticos Payot e hoje ela participa de todos os processos de desenvolvimento do produto: identificação, estudos de mercado, formulação, embalagens, estratégias de marketing, entre outros. Os produtos da linha se tornaram um sucesso em pouco tempo, mas havia uma limitação a ser resolvida, o público da Boca rosa estava concentrado na internet. Com a participação de Bianca Andrade no Big Brother Brasil 20, os produtos atingiram um público novo, os telespectadores da televisão aberta. Em entrevista ao Extra, a empresária disse que sua participação no programa foi algo pensado para a divulgação da sua marca:

“Falei com a produção que só valia a pena largar minha empresa se pudesse entrar com minhas makes”

Ela preparou uma tiragem dos produtos sem a logo estampada, porque o programa não permitia exibição de marcas e levou a mala recheada de itens de sua linha para o confinamento, e com essa aparição dos seus produtos mesmo sem a sua logo na tv. Boca Rosa triplicou o número de vendas, a empresária não ganhou o programa, mas os produtos da marca viraram sinônimo de qualidade em 2020, no ano que participou do reality, a Bianca Andrade faturou 120 milhões de reais.

• **Ana Fontes**

Ana Lucia Pedro Fontes, nasceu em 1966 na cidade Igreja Nova, interior de Alagoas, por conta da seca do sertão nordestino, aos 4 anos se mudou para Diadema -SP com os pais e irmãos.

Da vida em Diadema Ana se lembra de muitas dificuldades, mas também de incentivos:

“Lembro vagamente do ambiente da casa que não tinha cama, a gente dormia em umas esteiras, gostava muito de ler, meus pais estudaram até a 4º serie, mas minha mãe sempre falava para a gente estudar, para poder ter uma vida melhor”.

Desde os 14 anos, Ana conciliou os estudos com o trabalho. Ao se formar no colégio, decidiu que queria ingressar na universidade para estudar jornalismo, mas na época a universidade que Ana podia pagar não oferecia o curso, então ela optou por fazer publicidade e durante os primeiros anos de graduação ela trabalhava em indústrias de brinquedos para poder pagar o curso.

Durante a faculdade Ana fez um estágio na área de marketing na empresa Autolatina que era uma parceria entre Volkswagen e Ford. Entre idas e vindas da empresa multinacional, ela saiu definitivamente quando as duas marcas se separaram, ao todo ficou 18 anos na empresa. Depois disso ela dedicou alguns anos para cuidar da sua primeira filha e em agosto de 2008 passou em um processo seletivo na Febraban para ser gerente de marketing. Poucos meses depois recebeu a notícia de que ela havia conseguido autorização para adotar

uma criança de 10 meses. Em 2009 com a segunda filha em casa, decidiu que precisava deixar o ambiente corporativo e decidiu empreender.

Nos dias de hoje, Ana Fontes é uma das mulheres mais conhecidas do ecossistema de empreendedorismo brasileiro. Ela fundou a rede Mulher Empreendedora, um espaço que reúne mais de 750 mil mulheres, e oferece por meio de mentorias voluntárias, capacitação para empreendedoras em diferentes estágios, desde a mulher que está começando a vender bolo no pote, até a que já faturac5 milhões de reais por ano.

A Rede Mulher Empreendedora é uma organização social para focar exclusivamente em capacitar e emponderar mulheres em situação de vulnerabilidade social. Um dos parceiros da organização é o Google que desde 2019 financia o “Ela Pode”, um programa de 1 milhão de dólares que pretende capacitar 135 mil mulheres brasileiras até o final de 2020. Ao longo dos últimos 10 anos, o trabalho feito pela Rede Mulher Empreendedora e pelo instituto foi reconhecido internacionalmente. Só em 2020, durante a pandemia, mais de 40 milhões de reais foram captados com parceiros para promover a iniciativa de geração de renda para mulheres. Atualmente Ana também é professora do programa Empreendedorismo em Ação, do Insper, Além de mentora e conselheira do programa 10.000 mulheres da FGV.

4.0 DIFICULDADES EM ASCENÇÃO.

Liderança sempre foi pensada como uma prerrogativa masculina no mundo corporativo político, militar e em outros setores da sociedade. Apesar da mulher ter ganho um progressivo acesso a um hall mais completo de possibilidades profissionais, ainda é muito difícil ascender a um ponto de chegar em um círculo de liderança de elite. Alguns dizem que é porque a mulher se dedica menos ao trabalho e mais a família, e que por isso fica menos competitiva na ascensão da carreira, outros dizem que a mulher não tem tanto interesse em liderança que apenas “ir lá no seu trabalho, fazer seu papel bem-feito e pronto” isso explica o fato de alguns casos, mas dificilmente explicam a diferença geral em todas as indústrias.

Existem várias outras justificativas para as mulheres não ascenderem na carreira, ou assumirem papéis de liderança sendo que dois temas populares são o glass ceiling e o leaky pipeline. O primeiro está relacionado com problemas da cultura institucional de problemas de viés, enquanto a segunda se relaciona com os desafios impostos pela dualidade e pela necessidade de desenvolvimento do autoconhecimento de liderança (Swrawicz, 2016)

O Glass Ceiling constitui em uma barreira invisível que impede as mulheres de progredirem na carreira, levando a problemas de viés, esses problemas podem ser conscientes ou inconscientes, sendo que o viés consciente se encontra desatualizado, pois se relaciona com o estereótipo “os homens comandam, as mulheres cuidam”. Por outro lado, o viés inconsciente ocorre fora do controle das suas vítimas por exemplo: se ao concorrer a um posto de liderança em um laboratório e existirem um homem e uma mulher com currículo muito semelhante, nota-se uma diferenciação na contratação da mulher, pois ela pode ser considerada incontrastável.

O Leaky pipeline consiste na integração de um conjunto de mitos que obriga a escolher entre ter um trabalho e ter uma família. Esses dois elementos até poderiam coexistir, mas a mulher teria que tomar decisões individualizadas, uma solução que é apresentada a esse tipo de caso é a mulher trabalhar em part-time. É visto que 45% das mulheres trabalham em part-time por ter filhos, enquanto 55% dos homens possuem um trabalho part-time por possuir outras posições laborais.

Segundo Sina (2005), um desafio muito grande para o perfil feminino é que uma mulher espera de si mesma coragem e energia para ser essa exigência e isso a faz querer sempre mais, forçando -a crescer e evoluir não se acomodando e criando rumos. “Se paralelamente, o mercado valoriza as características consideradas predominantes nas mulheres, seus pares tendem a questionar sua real competência” (TONANI, 2011, p. 86)

Conforme Temóteo (2013), o machismo e preconceito são os motivos principais que dificultam o poder do sexo feminino. Outro grande problema são

alguns homens que dizem ficarem constrangidos quando são liderados por mulheres.

Temóteo (2013) diz que as mulheres são sensíveis e dóceis, porém firmes e determinadas quando as circunstâncias exigem essa postura. A flexibilidade e a capacidade de adaptação em tempos difíceis são as melhores características do perfil feminino de liderar.

Um desafio muito grande visto por Amazonas (2013), é a administração do tempo necessário que cada responsabilidade requer. No momento em que a mulher conquista seu espaço no mercado e esconde que a vida familiar dá trabalho e que necessita muito do seu tempo, ela esconde que a vida familiar prejudica o desempenho profissional ou que a vida profissional prejudica o desempenho familiar. E assim o desafio constante é a separação e o equilíbrio da vida pessoal e profissional.

No mercado de trabalho e na sociedade, existe também o desafio da competição e comparação com outras mulheres. Muitas questões são levadas em consideração, o que gera uma concorrência entre mulheres. Dickson destaca:

“Os atributos usados para avaliar em comparação e competição com outras mulheres são: atratividade, onde entra aparência forma do corpo, tom de pele, idade, cabelos e feminilidade, inteligência, que abrange formação. Status que ocupa no trabalho, experiência e especialização, condição social que agrega classe social, status do marido e número de filhos, personalidade, onde visa articulação, confiança, postura e relaxamento e por fim, situação financeira, que engloba roupas e poder aquisitivo (DICKSON, 2001, P.143)

Muitas mulheres se sentem confortáveis com uma certa dose de competição e individualismo, apreciam essas estruturas e prosperam num ambiente racional e analítico, outras sente-se menos a vontade com o estímulo impessoal. Preferem enfatizar valores como cooperação, trabalho em equipe, comunicação e respeito humano.

Conforme Tonani (2011), muitas mulheres possuem grandes desafios devido sua inteligência e capacidade de realização de diversas tarefas. Assim, elas acabam juntando muitas atividades ao mesmo tempo em que conseguem

dar conta ao que se comprometeram, possuem diferentes funções, o que, por fim, resulta em muitas dificuldades e novidades durante o dia a dia.

5. ANÁLISE DE ARTIGOS.

5.1 Os desafios das mulheres na liderança organizacional.

(Caroline Giantamaso, São Paulo, 2022)

Analisando o artigo acima mencionado nota-se que ele foi motivado pela consciência da importância do estudo da liderança feminina nas organizações, pois ela desempenha um papel fundamental no aumento ou diminuição, tanto qualitativa, quanto quantitativa dos produtos e serviços oferecidos pela organização. O objetivo é destacar a importância da liderança feminina em uma organização e descrever a evolução das mulheres no mercado de trabalho, diferenciar liderança feminina e liderança masculina e conceituar a liderança de uma forma que destaque que se uma pessoa é uma boa líder, não depende de seu gênero ou de suas características.

A justificativa para esse estudo se baseia no fato de que em uma economia globalizada, a presença de mulheres em cargos altos é de extrema importância para que elas desenvolvam produtos e serviços com as suas perspectivas e que tem a mesma capacidade e inteligência para lidar com situações em que algumas organizações pensam que só o sexo oposto seria capaz por causa de incontáveis pré-conceitos.

A metodologia aplicada foi um estudo bibliográfico e exploratório baseado em páginas da web, livros, artigos e periódicos.

O foco principal do trabalho é apontar que nenhuma organização pode sobreviver sem uma figura de ordem, de expressão, ou seja, um líder, e a principal questão é: qual é a importância da liderança feminina em uma organização.

O artigo cita sobre as tradições do século passado, onde o único provedor da família era o homem, e que a luta das mulheres para melhores condições de trabalho e por uma sociedade mais justa e igualitária é antiga.

Entre várias razões e inúmeras justificativas do porquê a liderança feminina sofreu e sofre tantos preconceitos, o artigo destaca alguns exemplos como: os homens tendem a questionar suas reais capacidades, ascensão ao poder assusta, machismo e preconceito que segundo Timóteo (2013) são as principais razões que dificultam a influência do gênero feminino nas empresas.

Outro problema apontado é que alguns homens dizem sentir vergonha de serem liderados por mulheres.

Um ponto bem explícito no artigo é a disputa que mulheres fazem com outras mulheres umas vezes que a competição mesmo é a luta diária entre a vida profissional e vida pessoal. Para Rodrigo e Silva (2015) as mulheres têm que provar todos os dias que são capazes de manter suas posições, programas uma tarefa que não é fácil, administrar o tempo necessário para cada responsabilidade o de atuar no seu posto profissional e cuidar da sua família. É um desafio constante separar esses dois eixos que parecem ser tão distantes e que as mulheres tentam todos os dias equilibrar, é como se fosse uma balança de 2 braços, a cada dia um dos dois pende.

O artigo aponta ainda que a diferença entre homens e mulheres são evidentes quando se trata da carreira, pois os homens na maioria das vezes constroem apenas um futuro profissional, enquanto as mulheres têm que lidar todos os dias com uma dupla carreira.

Em sua tese, Santos (2015) explica que as mulheres têm um talento natural quanto o apetite, o desejo de se comunicar, e a arte da negociação estão presentes, compreensão, sensibilidade emocional e empatia, eficiência na combinação de diferentes funções e tarefas, e a capacidade de se comunicar verbalmente.

Conforme explica Flury (2013) as mulheres são profissionais que estão interessadas nas essências de cada caso, o que lhe dá uma grande visão

empresária, isso, devido as suas características de personalidade, elas tendem a ser bem-sucedidas na comunicação e negociação.

Para Nogueira e Kubo (2013) mulheres tem como vantagem para liderar, qualidade que já nascem com elas, tais como: facilidade de delegar tarefas, autoridade, realizar várias coisas ao mesmo tempo, trabalho em equipe, autodisciplina, organização, carisma, capacidade de admitir erros, habilidade de negociação e habilidade de resolução de problemas.

Ao final de todo estudo, pode-se concluir que o tema é de extrema importância e necessário, mostrou o desenvolvimento e as mudanças na trajetória das mulheres e o poder que os homens tinham sobre elas, que não tinham direitos, e que a face mudou depois que elas assumiram controle de si mesmas e começaram a lutar por seus direitos e independência.

5.2 O empoderamento feminino e a liderança.

(Luziane Silva Batista, Salvador, 2018)

A metodologia usada nesse artigo foi a revisão bibliográfica. Ele tem como objetivo analisar de que forma o empoderamento feminino influenciou para a inserção da mulher no mercado de trabalho no âmbito de liderança.

Conforme foi discorrido nesse artigo, o tema tratado é sobre como o empoderamento feminino e como ele influenciou a inserção da mulher no mercado de trabalho e para a liderança dela nesse meio, mas percebe-se que apesar de anos de lutas pelos mínimos direitos iguais, como escolaridade, CPF, direito ao voto, dentro tantos outros, a mulher ainda é vista com desvalorização quando se trata de liderança ou até mesmo cargo e salários compatíveis, e é nítido como vem sendo um processo lento, e que ainda levava anos para se igualar em salários iguais a homens e mulheres.

E no artigo também trata de como a liderança da mulher acaba sendo muito mais positiva para a empresa, do que a liderança masculina em si, logo que a mulher, por ter o feitio e habilidade de realizar múltiplas tarefas e ser mais

suscetível a mudanças, e observar os seus colaboradores; enquanto na gestão masculina, eles têm um feitio mais individual, focando assim nas suas tarefas, já a mulher é mais aberta ao trabalho em equipe.

No artigo fala que a mulher é conhecida por ter uma liderança caracterizada como transformacional: elas transformam os seus interesses próprios, em interesses coletivo, com sua habilidade de se relacionar com o próximo, ela consegue gerar um objetivo para todos. Já o homem é mais conhecido por ter uma liderança transacional: que no caso seria uma liderança de transação, em que consiste em troca, usando sua autoridade para recompensar os esforços mútuos, ou punir esforços inadequados. Dessa forma pode-se analisar que os métodos que a liderança feminina impõe é muito mais adequado e mais sociável, tornando um ambiente de trabalho favorável para todos, dando espaço para as opiniões e os erros, desde que acompanhados de esforços para a melhoria contínua, sem o receio de haver punições e assim não trazendo vergonha e impasse com o colaborador, como a liderança masculina acaba causando.

Discorrendo desse mesmo assunto, podemos dizer de fato que há sim um modelo de gestão feminina, com características naturais das mulheres, como sua capacidade de absorver muitas informações, realizar mais de uma tarefa de uma vez, uma visão ampla de seu colaborador, tanto no âmbito profissional, tanto quanto no pessoal e suas dificuldades, assim, trazendo resultados melhores para a empresa, como bons resultados, menores taxas de fusões, e a redução de despesas, logo que vai conseguir solucionar problemas certamente.

Para finalizar essa análise, podemos dizer que a luta da mulher até os dias atuais, foi necessária para hoje estar acontecendo o empoderamento feminino, o que claramente foi uma alavanca para sua ascensão na liderança feminina, e sua visibilidade no mercado de trabalho, sendo essencial para chegarem aonde estão hoje.

5.3 Liderança feminina na realidade social brasileira.

(Mariana Ceola, Assis, 2016)

O objetivo desse artigo é conceituar a liderança e a evolução que as mulheres estão tendo no mercado de trabalho, e que elas podem desempenhar papéis de liderança com competência, e de forma diferenciada da liderança masculina.

O artigo analisou sobre a liderança feminina na sociedade brasileira e como ela vem sendo importante no mundo contemporâneo, e as diferenciações entre a liderança feminina e a masculina, e assim identificando qual se destaca melhor nas organizações.

É perceptível que há diferença no modo como age a liderança masculina, da feminina; no artigo fica evidente que o homem ao liderar obtém inovação para o autocontrole, mas em contrapartida falta-lhe a habilidade para manter uma melhor organização; enquanto a mulher tem uma capacidade para um trabalho em equipe e para a interação, entretanto há dificuldades em lidar com o estresse e as emoções.

Fica claro que para ambas as lideranças existe pontos fortes e pontos fracos, e por esse motivo que não existe superioridade na liderança para ambos os sexos, apenas diferenças que podem ser eficazes dentro da organização que se está inserido, e o que ela exige para ser um líder adequado a ser contratado.

O ponto forte para ser um bom líder é o ato de influenciar o próximo, a inspiração age de forma sutil e coerente, fazendo com que o colaborador sem esforços faça o que foi pedido e sugerido, não porque é o certo, mas, porque acredita mesmo que seja o ideal para a organização e para todos. Isso é o foco para uma boa liderança acima de tudo.

Assim como Jacobs (1970, apud Bergamini, 1994 p.15) definiu: “Liderança é uma interação entre pessoas na qual uma apresenta informação de um tipo e de tal maneira que os outros se tornam convencidas de que seus resultados serão melhorados, caso se comporte da maneira sugerida e desejada”.

Para Jacobs, a liderança é o ato de influenciar, em que o influenciado se beneficia e acredita no que está realizando dentro da organização. E dessa forma tendo o resultado esperado pelo líder.

Como abordado no artigo, para Frankel (2007, p.20) a mulher vem sendo líder em diversos setores de sua vida, apesar de não ser formalmente expresso, mas de formas que gerem mudanças nos ambientes e mundo, mas para ele faltou ousadia para considerar essa tal influência de liderança no olhar delas e do mundo. Frankel (p.33) também afirma que sempre que se trata em ajudar o próximo ou fornecer suporte para as relações entre seguidoras, a mulher sempre teve um desempenho definido, que por alguma formação ou natureza da mulher, ela coloca o bem-estar do próximo como prioridade acima de tudo.

A mulher sempre liderou rumos diferentes para o mundo diante de alguma ação ou palavra que fez a diferença, demonstrando assim a sua persuasão no mundo da liderança, e com todas as lutas diante da sociedade brasileira em que vivemos, e de toda sua trajetória até o momento atual, foi preciso a revolução no mercado de trabalho e sua inserção nele, para ganhar visibilidade em suas habilidades e competências para ser incluída também como uma líder. E a partir dessa conquista, as mulheres só têm a ganhar além diante do mercado de trabalho e na liderança, porque vieram se preparando através de todas suas lutas e o que aprenderam até o momento.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho percebeu-se que, apesar das mulheres conseguirem ao longo dos anos ocupar seu espaço não somente no mercado de trabalho, mas em outras participações sociais, ainda existem lacunas para de fato efetivarem sua participação como a dos homens. Existem fatores históricos, culturais e genéticos que influenciam a posição da mulher na sociedade, entendemos com isso que a mulher não tem seu espaço, apenas uma parte dele, e a única forma de conquistar todo esse espaço é através de luta constante pelos seus direitos, das mulheres conquistando mais cargos políticos para exercerem seus direitos e criarem políticas de incentivo, influenciando direta e indiretamente nas condições de trabalho igualitária ao sexo masculino.

A carreira das líderes é marcada por escolhas e dificuldades, ao longo da sua trajetória ela precisa lidar com os acúmulos de responsabilidades que

envolvem a maternidade, a dupla e as vezes tripla jornada, essas dificuldades muitas vezes fazem com que as mulheres precisem escolher entre a carreira e a maternidade. A conquista do cargo de liderança advém de uma série de requisitos a serem cumpridos, uma vez que as organizações definem seus próprios padrões de escolhas. Ao alcançar o cargo de lideranças, as mulheres se deparam com um ambiente em sua maioria masculino e sofrem discriminação social imposta pelo machismo existente dentro dos ambientes organizacionais.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, Talita. As Mulheres de Negócio mais poderosas do Brasil, 2021 Disponível em <exam.abri.com.br/carreira/noticias/milheres-de-negociomaispoderosas-do-brasil. Acesso em: 17-03-2023.

AMAZONAS, Ester. Inteligência Emocional Feminina em Alta. Semente de Vida. 1º ed. Amazonas, 2013.

ARAUJO, Rita de Cássia Barbosa. O Voto de saias: A constituinte de 1934 e a participação das mulheres na política. Disponível em: Estudos Avançados pg. 17-49, 2003.

ASSIS, Rosiane: A inserção da Mulher no mercado de trabalho VI, Convibra, Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2019. Disponível em: <www.convibra.org/2009. Acesso em 19-10-2009-2022.

BATISTA, Luziane Silva. Emponderamento feminino e a Liderança. Disponível em: <portal.ifba.edu.br. Acesso em 23-10-2022.

BIASOLI P K, Mulheres em Cargo de Gestão: Dificuldades Vinculadas ao gênero. Disponível em: Revista Indicadores econômicos FEE, v.43, nº3, p. 125140 de 2016.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del15452. Acesso em 7-11-2022.

CARVALHO, T. C. AZEVEDO A. W. Liderança Feminina em biblioteca universitária e sua influência na motivação organizacional. Ciência da Informação em Revista, v.5, n.3, p.20-29, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo. Editora Campos Elsevier, 2004.

COSTA, C. A Constituição Federal de 1988 e o movimento feminista em biblioteca universitária e sua influência na motivação organizacional. Ciência da Informação em Revista, v. 5, n. 3, p. 20-29. 2018.

COUTINHO, Maria Lucia Rocha: COUTINHO, Rodrigo Rocha. Mulheres brasileiras em posições de liderança: novas perspectivas para antigos desafios. Economia Global e Gestão .16, n 1. Lisboa. Abril. 2011.

DAVEL, Eduardo Machado Holka Vier: A dinâmica entre Lideranças e Identificação: Sobre a influência Consentida nas Organizações Contemporâneas. Disponível em <www.scielo.br. Acesso em 06-02-2023.

DAVISON, M.J COOPER C L Shattering the glass ceiling: The woman manager. London: Paul Chapman Publishing Ltda, 1992

EMELIANOVA, O: Women on Boards Progress Report 2019 MSCI, 2019. Disponível em: <www.msi.com/documnts. Acesso em: 24-09-2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Liderança Feminina no mercado de trabalho. Disponível em: <bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index. Acesso em: 5-05-2023.

FONSECA, Lucia Helena Fonseca. O líder nas organizações e evolução da liderança feminina, 2013 REVISTA SEMANA ACADEMICA.

FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA: Violência doméstica durante a pandemia. 2020. Disponível em: <forumseguranca.org.br/wp-content/2020. Acesso em: 24-09-2023.

GASPARINI, Claudia. O que diferencia as mulheres em cargo de chefia? Disponível em: <exame.abri.com.br/carreira/noticias. Acesso em: 10-05-2023.

GONÇALVES, Alcione – Mestre em gestão de negócios e MBA em gestão empresarial pela FFIA, Business Parther de Recursos Humanos no Katar (2021). Disponível em <www.ffaia.com.br. Acessado em 19-10-2023.

IBGE. Disponível em: <www.ibge.gov.br/home. Acesso em 20-04-2023.

KETS DE VRIES, Manfred F. R. Liderança na empresa: Como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna. São Paulo, Editora Atlas, 1997.

LIDERANÇA Feminina na Realidade Social Brasileira. Disponível em: <cepein.femanet.com.br. Acesso em: 23-10-2023.

LODEN, Marylin. Liderança Feminina: Como ter sucessos no negócio sendo você mesma. São Bernardo do Campo, SP. Editora Bandeirante, 1988.

MARQUES, Vera. O Chefe usa Baton. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1999.

PONTO, Walter Costa. Voto da Mulher, Brasil Escola. Disponível em:

<www.brasilecola.uol.com, acesso em 10-09-2022.

RABLAGIO, Maria Odete. Seleção por Competência. São Paulo Editora Educator, 2001.

RODRIGUES. Stephane Carvalho, SILVA Gleiciane Rosa da. A Liderança Feminina o mercado de trabalho. Vol 1. Revista Digital de Administração Faciplac 2015.

SEBRAE. Disponível em: <www.sebrae.com.br/site/portalsebrae. Acesso em: 28-05-2023.

SCHIAVANI, C; DIAS, T, OLIVEIRA. Elas no comando, a percepção de colaboradores sobre a liderança exercida por mulheres. Revista Combrad, v 2, n. 1, p. 141-160, 2017.

Sessão Senado de 29-8-1927. Disponível em: < www.jus.br/eleito/glossário. Acesso em: 10-09-2022.

SILVIA, Verislania Silva e RODRIGUES, Luciana da Luz. Liderança feminina: Os Desafios das Mulheres na Liderança Organizacional. Maio/2022, vol 16, n.60, p. 330-348.

TEMOTEO, Antônio. Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas. Correio Brasiliense: 2013.

VERGARA, Sylvia Constant, Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 15. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.