

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

Etec ZONA LESTE

Técnico em Administração

Lauryn Alves de Jesus

Mariana Heloiza da Silva

Sabrina Vitorino de Oliveira

Stephanie Araujo Valezzi Oliveira

**GESTÃO E LIDERANÇA COM FOCO NA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO**

São Paulo

2021

Lauryn Alves de Jesus
Mariana Heloiza da Silva
Sabrina Vitorino de Oliveira
Stephanie Araujo Valezzi Oliveira

**GESTÃO E LIDERANÇA COM FOCO NA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC da Zona Leste, como requisito parcial, para obtenção do título Técnico em Administração, sob a orientação da Professora Marcia Macário dos Santos.

São Paulo

2021

GESTÃO E LIDERANÇA COM FOCO NA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC da Zona Leste, como requisito parcial, para obtenção do título Técnico em Administração, sob a orientação da Professora Marcia Macaro.

Aprovado em: _____ / _____ / 2021.

Banca Examinadora

Professor (a) (nome do professor)
ETEC da Zona Leste

Professor (a) (nome do professor)
ETEC da Zona Leste

Professor (a) (nome do professor)
ETEC da Zona Leste

São Paulo
2021

EPÍGRAFE

“Que nada nos limite. Que nada nos defina.
Que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a
nossa própria substância.”

Simone de Beauvoir

Dedicamos ao grupo que em meio à tantas dificuldades, não hesitaram na troca de conhecimentos e cooperação, e que foram peças fundamentais na conclusão deste trabalho. Muita gratidão!

AGRADECIMENTOS

A Deus, às nossas famílias e amigos, os pilares que nos mantêm de pé, diante de tantas adversidades;

À equipe gestora e corpo docente da ETEC Zona Leste, que mesmo, distante e de forma remota, tem esforçado para melhoria contínua no processo de ensino aprendizagem;

A Professora Marcia, que foi nossa orientadora, durante esta trajetória;

Também, a querida, Professora Regina Donaire, que ofereceu a luz necessária para a escolha do tema;

Por fim, agradecemos a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para o nosso sucesso.

RESUMO

O presente trabalho tem como foco os desafios enfrentados pela Mulher no Mercado de Trabalho. O objetivo central é mostrar para a sociedade que a desvalorização de gênero ainda está presente dentro das empresas e é necessário reconhecer os diversos desafios que muitas mulheres passam para poder desempenhar papéis importantes nas organizações. Foi realizada como metodologia a pesquisa qualitativa, nesse sentido, houve uma pesquisa de levantamento feita através de um questionário, onde foi possível concluir que apesar de muitas mulheres conseguirem atuar em cargos de liderança ainda existem diversos fatores que impedem esse crescimento, um grande exemplo é a desigualdade salarial. Com o passar dos anos, as mulheres vêm ocupando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho, mas mesmo contribuindo muito para o crescimento e desenvolvimento da sociedade, as mulheres continuam tendo pouco reconhecimento. Ou seja, a igualdade de gênero ainda está longe de ser alcançada, é necessário continuar quebrando as barreiras do preconceito.

Palavras-Chave: Mulher. Preconceito. Mercado de Trabalho. Desafios.

ABSTRACT

This work focuses on the challenges faced by women in the labor market. The main objective is to show society that the devaluation of gender is still present within companies and it is necessary to recognize the different challenges that many women face in order to be able to play important roles in organizations. Quali-quantitative research was used as a methodology. In this sense, a survey was carried out through a questionnaire, where it was possible to conclude that although many women manage to work in leadership positions, there are still several factors that impede this growth, a great example is wage inequality. Over the years, women have been increasingly occupying their space in the labor market, but even though they contribute a lot to the growth and development of society, women continue to receive little recognition. In other words, gender equality is still far from being achieved, it is necessary to continue breaking down the barriers of prejudice.

Keywords: Woman. Prejudice. Job market. Challenges.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Resultado referente a “Q1: Em sua família, há uma mulher que ocupe um cargo de liderança em alguma organização?”.....	25
Gráfico 2 – Resultado referente a “Q2: Você acredita que o gênero atrapalha a trajetória profissional?”.....	26
Gráfico 3 – Resultado referente a “Q3: Na sua família, há mulheres que concluíram o ensino superior? Quantas?”	27
Gráfico 4 – Resultado referente a “Q4: Na sua opinião, a desigualdade salarial entre homem x mulher para a mesma função de cargo, existe?”	28
Gráfico 5 – Resultado referente a “Q5: Você conhece mulheres que deixaram de estudar e correr atrás de seus sonhos para ficar em função da família e depender financeiramente de seus maridos?”	29
Gráfico 6 – Resultado referente a “Q6: Em sua visão, a mulher consegue conduzir um cargo de liderança em uma organização?”	30
Gráfico 7 – Resultado referente a “Q7: Em sua visão, as mulheres já alcançaram a igualdade quando mencionamos sua atuação no mercado de trabalho, salarial e oportunidades?”	31

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	12
PROBLEMA.....	12
HIPÓTESE.....	12
OBJETIVO GERAL (É ÚNICO).....	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
JUSTIFICATIVA.....	13
METODOLOGIA.....	13
1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	14
1.1. O INÍCIO.....	14
1.1.1.CAPITALISMO COMERCIAL.....	14
1.1.2.SOCIEDADES INDUSTRIAIS.....	15
1.2. HISTÓRICO DE CONQUISTAS.....	16
1.2.1.FEMINISMO.....	18
1.2.2.FIGURAS FEMININAS EM CARGOS DE LIDERANÇA.....	19
2. A DEFASAGEM (OU AUSÊNCIA) DE CARGOS OCUPADOS POR MULHERES.....	21
2.1. O QUE É LIDERANÇA?.....	21
2.2. PRECONCEITO.....	22
2.2.1.QUESTÕES SALARIAIS.....	22
2.2.2.SEXISMO.....	23
2.2.3.ASSÉDIO MORAL E SEXUAL À MULHER.....	23
2.2.4.DUPLA JORNADA DE TRABALHO.....	24
3. ESTUDO DE CASO.....	25
3.1. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	25
CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

INTRODUÇÃO

De acordo com o Dicionário Financeiro, gestão é uma área das ciências humanas que se devota à administração de empresas e de outras instituições, tendo como intuito fazer com que concebam os seus objetivos de forma concreta, satisfatória e eficiente. A liderança é a característica mais buscada pelas empresas para confiar grandes cargos. É averiguada pela forma como o líder orienta um grupo de pessoas.

Dentro deste cenário, a gestão e liderança feminina no mercado de trabalho se faz cada vez mais presente. Felizmente, a vasta discussão, a respeito do empoderamento feminino e dos benefícios de se ter em evidência políticas internas de valorização da diversidade de gênero, permite que o ambiente corporativo se transforme positivamente.

Entretanto, a mulher passa por muitos desafios, como a Cultura Patriarcal Machista. E dentro das empresas há quem diga que mulheres não trabalham tão bem quanto os homens e elas normalmente são colocadas em posição inferior a eles — situação que ainda existe nos dias de hoje.

Por essa razão, dentro das políticas de valorização da diversidade de gênero, é necessário que as empresas flexibilizem a jornada de trabalho, para que as líderes possam manter a rotina que o cargo exige, sem prejudicar nenhum dos lados.

A pesquisa mostrará uma perspectiva que prove o quanto as barreiras, preconceitos e desvalorização para com a mulher se tornaram inviáveis, e que o gênero não deve ser motivo de impedimento em relação às ambições profissionais. Serão usados métodos como o estudo de caso, revisão bibliográfica, e análise documental.

DELIMITAÇÃO DO TEMA

Este trabalho delimita-se à análise dos principais desafios da mulher no mercado de trabalho, evidenciando os avanços e retrocessos em avanço das décadas.

PROBLEMA

A sociedade brasileira evolui constantemente, e como consequência disso, muitas tradições param de se reproduzir para as novas gerações. Essas evoluções conseguiram trazer visibilidade e reconhecimento à muitas minorias sociais, inclusive a causa feminista e o papel da mulher no mercado de trabalho.

Entretanto, em pleno século XXI, algumas mulheres ainda duvidam de sua capacidade e inteligência individual, no ato de liderar e gerir empresas, e muitas das vezes essas inseguranças são alimentadas por terceiros e pelas condições as quais elas são submetidas. Segundo uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizada no ano de 2019, as mulheres empregadas que ocupam os mesmos cargos que os homens ganham até 28% a menos.

Essa adversidade e resistência em se ter uma imagem de liderança feminina em cargos superiores no mercado contribui para o aumento da desigualdade de gênero e, conseqüentemente, limitam e reduzem os valores de seus méritos. E mesmo obtendo um bom desempenho na atuação profissional, quais seriam os motivos que as impedem de usufruir de condições igualitárias?

HIPÓTESE

A sociedade atualmente lida com o que se pode chamar de machismo estrutural. Esta seria uma versão menos presente do qual era presenciado em tempos passados, porém, ainda contém um sólido preconceito na visão do mercado. Com isso, mesmo diante dos avanços e conquista de tantos direitos, as mulheres ainda enfrentam muitas barreiras e discriminação para acessarem a cargos e remunerações equiparadas às dos homens.

OBJETIVO GERAL (É ÚNICO)

Conscientizar a sociedade sobre o problema da desigualdade de gêneros que, embora pareça resolvido, ainda é uma realidade mascarada muito presente no mercado de trabalho. Por isso é importante reconhecer os desafios que muitas

mulheres passam em suas ocupações e valorizar o trabalho, desempenho e atuação delas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantar as problemáticas encontradas com consociação cultural à preferência de gênero para determinados níveis hierárquicos dentro das organizações;
- Explicar o motivo pelo qual a diversidade de gênero não deve ser utilizada como razão que empate a quintessência profissional;
- Evidenciar as diferenças, preconceitos e tradições limitadoras;
- Apresentar dados atualizados, a partir da realização de uma pesquisa de levantamento, a fim de promover maiores reflexões.

JUSTIFICATIVA

O principal motivo do projeto de pesquisa, foi o explícito interesse de mostrar para as pessoas que se deve valorizar e encorajar mais mulheres a exercer cargos superiores, mesmo com as dificuldades e preconceitos. Segundo dados do IBGE, em 2019, quase um terço das mulheres (29,6%) ocupadas no mercado de trabalho tinham jornada parcial, quase o dobro dos homens ocupados (15,6%)

E é de suma importância mostrar para as pessoas que a luta contra esses problemas é fundamental para que as mulheres percarn o medo dentro de si, e se sonham em ocupar cargos de níveis altos, terão o apoio e incentivo certo para conquistar.

METODOLOGIA

O método de pesquisa utilizado é quali-quantitativa, visto que, segundo KNECHTEL (2014), tanto a pesquisa qualitativa quanto a quantitativa têm por preocupação o ponto de vista do indivíduo: a primeira considera a proximidade do sujeito, por exemplo, por meio da entrevista; na segunda, essa proximidade é medida por meio de materiais e métodos empíricos.

Em relação aos objetivos é uma pesquisa explanatória e descritiva, nesse sentido, haverá uma pesquisa de levantamento, feita através de um questionário e usando o formulário do Google para obter os dados necessários para o estudo.

1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.

1.1. O INÍCIO

Desde o período colonial, as mulheres são estereotipadas como inferiores comparando-se aos homens, e em razão disso, não tinham como reivindicar nenhum de seus direitos. Desta maneira, seus pais e maridos detinham o poder sob sua esposa e filhas, além dos mesmos “comandarem” o lar.

No Egito Antigo as mulheres não tinham acesso a escrita, sendo assim não frequentavam escolas e não se apropriavam de conhecimento, e um cenário semelhante também podia ser visto no Brasil. Tudo o que elas precisavam saber estava dentro de suas casas, portanto, o trabalho delas era procriar e preservar sua residência e família. Além disso, as mesmas não podiam participar de debates políticos e públicos, e se fossem contra às condutas impostas, podiam ser nomeadas de bruxas e serem perseguidas para que sofrem apedrejadas ou incendiadas. Essas condições eram sempre resultados de achismos de personagens masculinos, que utilizavam de sua força física e influência para submeter as mulheres aos seus caprichos.

1.1.1. CAPITALISMO COMERCIAL

Na fase do capitalismo comercial não havia industrialização e o sistema era baseado em trocas comerciais, as famílias sempre trabalhavam com a mesma unidade econômica e os trabalhos e conhecimentos eram passados de pai para filho. Sendo assim, o trabalho se tornava duradouro e rentável. Já as mulheres eram ensinadas desde pequenas a cuidar das tarefas de casa por serem consideradas incapazes e frágeis. Sua função era restritamente ao mundo doméstico.

Portanto, as sociedades patriarcais foram surgindo e tinham o homem como chefe de família, e futuramente os bens eram passados para um sucessor que teria que ter a paternidade e já era preparado desde cedo.

Por essa razão o interesse de ser pai aumentou então mulheres de 13 anos passaram a ser dos homens, para que houvesse o repasse dos bens materiais, e também na reprodução da sua linhagem.

1.1.2. SOCIEDADES INDUSTRIAIS

Nessa época as produções que era passadas de pai para filho e que eram feitas artesanalmente tiveram a necessidade de aumentar por conta da alta demanda de produtos. Era difícil suprir as necessidades básicas apenas com o que era produzido, e a busca de outros meios para preencher essa necessidade aumentou gradativamente.

A indústria é iniciada nesse período e as famílias multigeracionais vão desaparecendo, porém o poder patriarcal permanece nas classes mais pobres. Isso ocorre por volta do século XVIII e XIX, e se caracteriza pelo abandono das mães onde é as crianças que sofrem as maiores consequências.

Com a consolidação do sistema capitalista, muitas transformações ocorreram na produção e organização do trabalho. A chegada da primeira Revolução Industrial, estabelecida na Inglaterra, a mão de obra feminina foi alocada para dentro das fábricas. E com isso o trabalho da mulher fora de sua casa se tornou necessário, assim ela já não dependia diretamente do marido, portando foram colocadas em uma nova sociedade,

Nessa época, o trabalho da mulher era utilizado em operações de máquinas. Porém, nesse trabalho as mulheres tinham salários inferiores aos dos homens mesmo fazendo o mesmo serviço que estes.

Durante a Revolução Francesa (1789 á 1799) algumas mulheres insatisfeitas com as desigualdades de gênero, passaram a se rebelar e expor a situação precária que a figura feminina vivia. Olympe de GOUDES foi a figura mais importante para a época, já que contestava as crenças sociais e propôs a criação de uma “Declaração dos direitos femininos”. E ali se deu o movimento feminista mais importante.

No livro A MULHER NA SOCIEDADE ATUAL o autor cita que:

“Mas o feminismo, como movimento organizado, surgiu de fato na Revolução Francesa. Naquele conturbado período, arregimentaram-se sociedades populares femininas que encaminharam à Assembléia Constituinte diversas petições, pleiteando a extensão às mulheres dos 15 direitos concedidos aos homens. Houve, no momento, políticos e pensadores proeminentes, como Condorcet e Sieyès, que defenderam vigorosamente a tese da igualdade política dos sexos, porém os projetos de feministas foram rejeitados em 1793. , (MANDES.1986.P.12/13`”

A luta pela igualdade de gênero deu início na virada dos séculos XIX e XX. Vagarosamente, as mulheres foram introduzidas ao direito mais básico previsto na nossa (recente) Constituição Federal: A educação. De primeiro momento, os colégios designados eram particulares, sendo assim, apenas meninas vindas de famílias ricas possuíam acesso.

A primeira escola para mulheres foi criada em 1863, chamado de Colégio Florence, em Campinas. A partir daquele momento, o que as mulheres aprendiam anteriormente em casa, agora aprendiam na escola. Existiam algumas matérias em que só os homens poderiam aprender, como por exemplo, o cálculo e a grade curricular para a narrativa feminina baseava-se em aulas de afazeres domésticos, português, costura e artes manuais.

É importante frisar que no século XIX, as condições para a mulheres negras eram ainda mais desiguais. A única utilidade das mulheres negras e indígenas era procriar filhos que as mesmas não queriam para expandir a mão de obra escrava.

A produção de "O Segundo Sexo" (1949), da filósofa Simone de Beauvoir, mostra que a estrutura hierárquica entre os sexos não é uma adversidade biológica, mas uma construção social, e entre o período das duas grandes guerras (1914 – 1918 e 1939 – 1945) as mulheres começaram a adentrar o mercado de trabalho para assim, dar início a desconstrução de um pensamento misógino da sociedade, assumindo as empresas familiares.

A gestão das empresas não retrocedeu após as grandes guerras, pois os maridos e pais que voltavam para casa muitas vezes encontravam-se fisicamente e mentalmente incapazes de continuar seus projetos e negócios familiares, e a mulher, para garantir não somente seu sustento, mas de seus filhos, começou a entrar em ação e projetar sua gestão nos negócios que seus maridos tinham.

1.2. HISTÓRICO DE CONQUISTAS

Quando Getúlio Vargas subiu ao poder, as mulheres conquistaram um novo poder; o voto. Em 1932 foi promulgado o Código Eleitoral (Decreto nº 21.076/1932), que visa a primeira legislação nacional a conceder o direito ao voto e à participação no cenário político para as mulheres. E como resultado disso, no ano seguinte, Carlota Pereira Queirós se tornou a primeira mulher no Brasil a ser eleita como deputada.

A Constituição de 1934 estabeleceu mais algumas pequenas conquistas com o direito à igualdade salarial, a vedação de trabalho das mulheres em locais de insalubridade e a permissão do recesso pós-parto.

Entretanto, somente no século XX que foram de fato consolidados os direitos dados às mulheres perante à legislação brasileira.

É importante ressaltar que, os direitos trabalhistas são um passo de muitos outros que tiveram que ser conquistados, pois não foram concebidos de berço, e hoje temos muitas datas comemorativas com significados tão profundos, como o Dia Internacional da Mulher, e também leis que precisaram ser estabelecidas durante o movimento feminista, como a Lei Maria da Penha e diversas outras que tem como objetivo trazer o princípio da almejada igualdade, ou a da não-discriminação e da não-violência.

Entre os anos 80, foi surgindo o que chamamos de políticas públicas, e eram exclusivamente para mulheres, com o objetivo de combater à violência e integrar a área da saúde. Na mesma época foi fundado o primeiro Conselho Estadual da Condição Feminina (CECF) e também a primeira delegacia especializada na defesa da mulher, ambas localizadas em São Paulo. Todos esses movimentos e conselhos serviram para estruturar formalmente uma mobilização que pressionou o processo constituinte, processo esse que tem como finalidade estruturar uma Constituição, e que teve seu início em prol da redemocratização do país entre o ano de 1985.

A pressão exercida por parte das mulheres foi nomeada de “lobby do batom”, e esse lobby trouxe o incentivo de levar uma carta até o Congresso Nacional, que propunha uma série de mudanças, e reivindicações necessárias para o avanço democrático e dos direitos das mulheres no Brasil.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 veio com legislações benéficas e igualitárias, o que marcou uma vitória para o movimento já que 80% das demandas que foram incorporadas na carta, estavam presentes na Constituição, entre eles ficam os mais significativos:

- A formal determinação referente à igualdade entre as mulheres e homens.
- Aumento dos direitos sociais, econômicos e civis das mulheres.
- A igualdade de deveres e direitos perante à relações conjugais (o que engloba a união sem vínculo jurídico, permitindo a intenção de apenas se construir uma família)
- A não discriminação pelo sexo e sua definição.

- Proibição de discriminação e qualquer tipo de preconceito em relação à atuação da mulher no mercado de trabalho.
- Direitos à contracepção (direitos reprodutivos e sexuais).

Em 1975 a ONU oficializou o oito de março como o Dia Internacional da Mulher. A data do dia 8 engloba o reconhecimento de um longo processo de conscientização e lutas pelos direitos das mulheres. Ao longo das décadas, muitas têm celebrado as vitórias das mulheres, que estavam conquistando seu espaço e cidadania na sociedade.

A professora Maria Célia Orato Selem, mestre em Estudos Feministas pela Universidade de Brasília e doutoranda em História Cultural pela Universidade de Campinas (Unicamp). Define o oito de março como:

"O 8 de março deve ser visto como momento de mobilização para a conquista de direitos e para discutir as discriminações e violências morais, físicas e sexuais ainda sofridas pelas mulheres, impedindo que retrocessos ameacem o que já foi alcançado em diversos países".

É um movimento internacional feminista iniciado em 2000, que reuniu mulheres do mundo todo para luta contra a violência, comercialização do corpo da mulher, pobreza, pela legalização do aborto e outros. As diversas formas de protesto começaram no dia 8 de março, Dia Internacional da Mulher, e encerraram em 17 de outubro, sendo compostas a partir de "2000 razões para marchar contra a pobreza e a violência sexista".

Foi inspirado na Marcha PÃO E ROSA realizada em 1995, em Quebec, no Canadá, onde por volta de 850 milhões de mulheres marchavam contra a pobreza. E assim conseguiram o aumento do salário mínimo, apoio à economia solidária e mais direitos para as mulheres imigrantes.

1.2.1. FEMINISMO

A igualdade entre homens e mulheres aconteceu devido à sequência de ações desenvolvidas por um movimento: o Feminismo. No século XX a luta das mulheres contra as formas de opressão que eram submetidas foi se intensificando e a organização de uma luta em prol de uma infra-estrutura social melhorada ficou então conhecida como movimento de mulheres.

Segundo Emma Watson, durante discurso na ONU em 2014, “o feminismo, por definição, é acreditar que tanto homens como mulheres devem ter direitos e oportunidades iguais. É teoria política, econômica e social da igualdade de sexos”. Ou seja, tudo o que torna o gênero feminino incapacitado aos olhos da sociedade, imprescindivelmente deve ser desconstruído, e o olhar ao qual as mulheres e o movimento precisa, é o reconhecimento, pois o gênero em sua igualdade, libera não somente as mulheres, mas também os homens de diversos tipos de estereótipos.

E justamente o reconhecimento, que é a peça chave para qualquer situação, é o que muitas vezes acaba faltando e assim começa a ser criada variantes de problemáticas.

As mulheres que se assumiam feministas eram discriminadas por querer a igualdade de direitos, e por tentar suprimir a desigualdade de gênero. Ou seja, além de sofrerem discriminação por ser mulher e estar trabalhando, também sofriam discriminação por buscarem seus direitos.

1.2.2. FIGURAS FEMININAS EM CARGOS DE LIDERANÇA

Mesmo enfrentando diversos obstáculos dentro da sociedade e até mesmo dentro de suas casas, existiam (e ainda existe), algumas mulheres revolucionárias que com muita força, garra e de maneira evidente, ajudaram outras mulheres a se aceitarem, a serem corajosas e a acreditarem em um mundo onde elas poderiam ser inclusas.

Dentre elas está a Elizabeth Blackwell (1821), que foi a primeira mulher a se tornar médica. Elizabeth Blackwell, não tinha encanto pela medicina, mas esse interesse foi estimulado por uma complicação pessoal. Blackwell tinha uma amiga com câncer terminal e essa amiga disse que o seu processo de cura seria mais descomplicado se ela tivesse uma médica para cuidar dela.

Elizabeth Blackwell se candidatou para 12 faculdades pelo Nordeste dos Estados Unidos. No final, somente o Dr. Dean Charles Lee professor da faculdade de medicina de Genebra, aceitou a sua candidatura. Tanto o Dr. Lee e os demais professores do sexo masculino estavam incertos em aceitar uma mulher na faculdade, porém o Dr. Lee resolveu fazer uma votação entre os 150 homens que faziam parte do corpo docente da universidade de medicina. Se qualquer aluno votasse “não” a Blackwell seria vedada de entrar na faculdade.

A princípio, os estudantes levaram essa proposta como uma anedota e de comum acordo votaram que “sim” e a deixaram entrar. Os docentes ficaram surpreendidos quando Elizabeth chegou na universidade para estudar. Blackwell passou a estudar obstetrícia e pediatria na Europa e depois retornou ao Estados Unidos para abrir seu próprio consultório em Nova York. Porém soube que alguns pacientes não estavam felizes em serem atendidos por uma mulher. Por isso ela acabou se mudando e abriu uma clínica para desfavorecidos em Manhattan, que se expandiu para a clínica de mulheres em Nova York em 1857.

A Elizabeth foi um de muitos exemplos que seguirão a seguir, e é notável que naquele tempo até o livre arbítrio da mulher era nulo, pois o direito aos estudos era resolvido de forma democrática por figuras masculinas.

Quando passamos o cenário para a temática de primeiras mulheres a chegarem no topo, temos exemplares como Claudia Sender, que foi a primeira CEO da LATAM, empresa que atua em peso nas companhias aéreas. Temos também o exemplo de Marry Barra, a primeira mulher que tornou-se CEO de uma montadora global, e Paula Belizia, CEO da Microsoft Brasil. Todas essas mulheres se destacaram e lutaram incansavelmente para conseguir uma formação adequada e exigida para o cargo em questão, e é justamente esses requisitos que acabam por se tornar um impedimento durante a trajetória.

Entretanto, com a persistência de querer alcançar a ascendência profissional, muitas mulheres viram em cada uma dessas histórias, seja de Elizabeth, Mary ou qualquer outra, uma oportunidade. Um espelho de esperança começa a refletir e mostrar luz, e a motivação cresce cada vez mais. É necessário colocar em pauta o quanto a “inspiração” seja ela por uma história ou por alguém, consegue mudar percepções e futuros.

2. A DEFASAGEM (OU AUSÊNCIA) DE CARGOS OCUPADOS POR MULHERES.

Segundo o Censo Escolar 2018, atualmente 80% do corpo docente da área educativa é formado por mulheres, e de acordo com o Education at Glance 2019, estão em grande peso na frequência em universidades e se preocupam mais que os homens com sua formação profissional. Contudo, de acordo com a segunda edição da pesquisa “Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil” realizada pelo IBGE, elas ocupam apenas 37,4% dos cargos de gerência, seja como gerente ou diretora, e recebem até 38,1% menos quando ocupam a mesma função, mesmo sendo 45,8% da força de trabalho.

O Global Gender Gap Report 2021, do Fórum Econômico Mundial (WEF) mostra que o Brasil está em 93º lugar no ranking no ranking de desigualdade social de 156 países. As mulheres ainda são minoria em cargos de administração e recebem salários 14% mais baixos que os homens, de acordo com levantamento realizado pela OIT divulgado em 2020 com 115 países. Josette apud Cohen (2009) destaca que as diferenças entre homens e mulheres aparecem claramente quando se foca a carreira, pois os homens constroem um futuro profissional e as mulheres lidam com dupla jornada, profissional e familiar.

2.1. O QUE É LIDERANÇA?

Liderar é guiar pessoas. Ou seja, saber inspirá-las e influenciar comportamentos que tragam bons resultados. “Liderança representa a sua capacidade de influenciar pessoas a agir”. (HUNTER, 2004, p.105).

As características consideradas chave para um bom líder são determinação, caráter, comunicação e autoconfiança, características essas que podem ser atribuídas a qualquer gênero. Frankel, autor da obra “Mulheres Lideram Melhor Que Homens”, defende que todas as mulheres são naturalmente líderes, e certas características exclusivas são o que fazem a grande diferença no conceito de liderança que as empresas buscam atualmente, ou seja, as habilidades das mulheres já inclusas em ambientes corporativos estão sendo subutilizadas, e para muitas, não estão sequer em uso.

Exemplos de conjunto de aptidões enxergadas por Fonseca é a valorização do trabalho em equipe, a perseverança e constância, além das mulheres serem pouco imediatistas e muito capazes de pensar a longo prazo, possuírem facilidade

de viver em aperto e em tempos difíceis, possuir maior abertura para ideias e sugestões e grande flexibilidade para aprendizado. É necessário ressaltar que as mulheres sabem ser harmoniosas em suas relações, na mesma medida em que ouvem e consideram, querem ser ouvidas e consideradas.

Embora todos os pontos positivos e benéficos que uma figura feminina traz para gestão de empresas, de acordo com o estudo *Woman in Business*, elaborado pela Grant Thornton (2019) é evidenciado que quando se trata do papel de CEO ou diretoria executiva, no Brasil apenas 25% das mulheres ocupam cargos de liderança dentro das empresas.

A discrepância entre gêneros e as dificuldades desanimam muitas mulheres, o que resulta na falta de ambição profissional e na dependência que se estabelece com relação a seus maridos, e uma vez sendo dependentes, a autoconfiança se reduz, e o retorno ao ambiente de trabalho e/ou a retomada com os estudos deixam de ser opções.

Em todo nicho em que as mulheres se estabelecem, há empecilhos que as impedem de ascender profissionalmente, alguns como preconceito, sexismo, abusos (sejam morais ou físicos) e questões relacionadas à dupla jornada de trabalho.

2.2. PRECONCEITO

A psicologia social, Crochík (1996) descreve o preconceito como algo individual que surge em função do processo de socialização e do desenvolvimento da cultura. No que se refere ao mercado de trabalho, afirma – se que o preconceito é uma das causas básicas dos problemas que as mulheres enfrentam todos os dias (LAROCHE E RYAN, 1991). E de acordo com a ONU 90% da população mundial tem preconceito contra mulher.

A inclusão das mulheres no mercado de trabalho afetou as organizações, devido ao preconceito que se encontra enraizado nas pessoas. “O preconceito masculino, consciente ou inconsciente, continua a ser o grande obstáculo que a maioria das líderes femininas enfrentam nas organizações” (LODEN, 1988).

2.2.1. QUESTÕES SALARIAIS

Em 1991 a mulher tinha o rendimento médio correspondente a 63% dos rendimentos masculinos, porém em 2000 a taxa subiu para 71%. Isso acontece por conta das conquistas alcançadas referentes ao aumento de mulheres chefes de

famílias e do início de resquício da igualdade. De acordo o Censo, em 1991, até 18% das mulheres eram consideradas como chefes de famílias, e em 2000 esse número subiu para 25%.

2.2.2. SEXISMO

A questão do sexismo é pouco abordada e é de extrema importância que o termo seja esclarecido. De acordo com Madureira (2007) o sexismo corresponde a uma separação exclusiva entre os gêneros masculino e feminino, ao estabelecimento de relações de poder desiguais e à associação de significados pejorativos em relação a um dos gêneros.

Sexismo é o preconceito em relação a um determinado gênero ou identidade sexual, e o seu conceito está totalmente ligado com estereótipos impostos pela sociedade. “A sociedade em que vivemos é sexista e naturaliza atos de preconceito de gênero. Muitos desses atos são realizados de forma passiva, sem que a pessoa perceba o teor sexista presente nessa ação” (AVELINO, 2019).

2.2.3. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL À MULHER

De acordo com o conceito de Hirigoyen em 2002, “O assédio moral no trabalho é definido qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

Todo comportamento ilícito que atenta contra a dignidade humana, desde que ocorrido de forma repetitiva e prolongado, durante o itinerário de trabalho e no exercício de suas funções, configura o assédio. As atitudes podem ser por palavras, gestos ou atos.

A lei 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha dispõe em seu art. 7º, II: A violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento, ou que lhe vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir, ou

qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e a autodeterminação.

Com 24 anos, a assistente de projetos Letícia Alves Maione, formada em Relações Internacionais, afirma já ter sentido na pele discriminação e assédio no ambiente de trabalho. “Fui infantilizada diversas vezes durante reuniões e apresentações de projeto, com trejeitos usados para crianças mesmo. As pessoas tendem a diminuir suas críticas, te colocam em um papel de fragilidade, de uma feminilidade negativa, como se fôssemos mais fracas”.

2.2.4. DUPLA JORNADA DE TRABALHO

Um grande desafio enfrentado pelas mulheres é a dupla jornada de trabalho. O estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça mostra que as mulheres trabalham por volta de 7,5 horas a mais que os homens, devido à essa dupla jornada. O estudo foi feito com base em séries históricas de 1995 a 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

A jornada dupla da mulher lhe garante um trabalho redobrado, uma vez que, mesmo com a taxa mais alta em relação a escolaridade, a jornada se torna exaustiva. Tarefas domésticas ainda são quase particularidade delas. Elas são as responsáveis por limpar, cozinhar, administrar as contas e cuidar dos filhos. E ainda cumprir com demandas do mercado de trabalho. Isso resulta em mulheres sobrecarregadas e sem tempo para si própria.

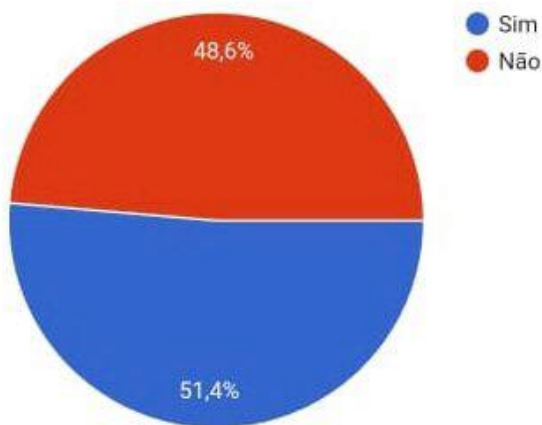
Natália Fontoura, especialista em políticas públicas e gestão governamental, em uma entrevista para a Agência Brasil em 2017, afirma que “A responsabilidade feminina pelo trabalho de cuidado ainda continua impedindo que muitas mulheres entrem no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, aquelas que entram no mercado continuam respondendo pela tarefa de cuidado, tarefas domésticas. Isso faz com que tenhamos dupla jornada e sobrecarga de trabalho”.

3. ESTUDO DE CASO

No período de 2 dias foi realizado um estudo de caso onde alcançamos a quantidade de 43 pessoas. Esse estudo foi realizado para a coleta de informações, na intenção de ver as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

3.1. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

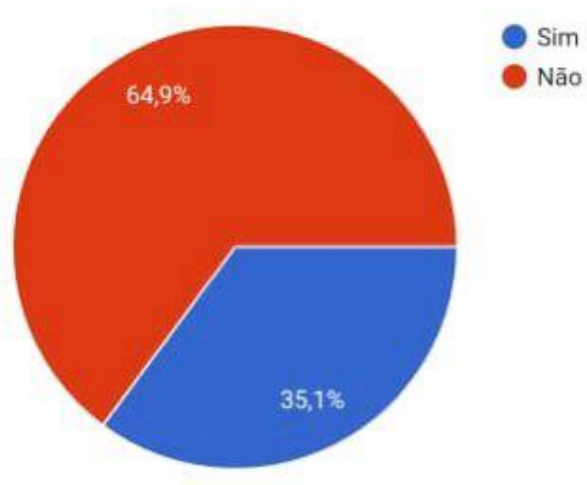
Gráfico 1 – Resultado referente a “Q1: Em sua família, há uma mulher que ocupe um cargo de liderança em alguma organização?”



Fonte: Do Próprio Autor (2021).

O gráfico mostra que 51,4% das pessoas que participaram da pesquisa, tem em sua família, uma mulher cujo esteja ocupando um cargo de alto nível em uma organização. Com isso, dá para concluir que as mulheres estão ganhando cada vez mais espaço e oportunidades de crescimento, o que leva à questão do preconceito, onde a desconstrução de todo pensamento misógino está resultando em uma sociedade mais acolhedora.

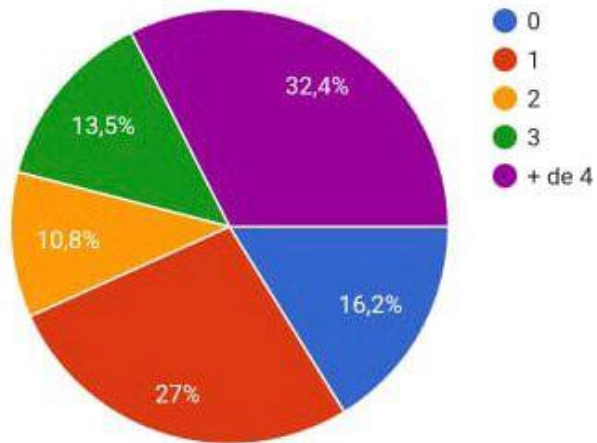
Gráfico 2 – Resultado referente a “Q2: Você acredita que o gênero atrapalha a trajetória profissional?”



Fonte: Do Próprio Autor (2021).

No gráfico de número 2, as respostas podem ter duas interpretações possíveis: uma em que a pessoa acredita que o gênero não deve atrapalhar a trajetória e a interpretação de que o gênero é motivo de impedimento em alguma etapa da trajetória profissional da mulher.

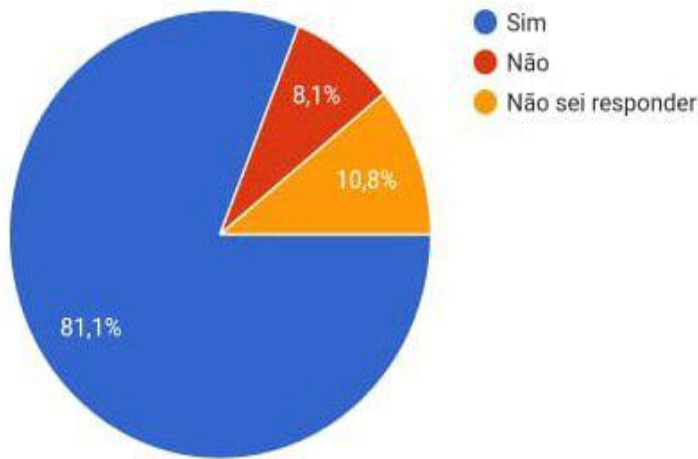
Gráfico 3 – Resultado referente a “Q3: Na sua família, há mulheres que concluíram o ensino superior? Quantas?”



Fonte: Do Próprio Autor (2021).

O gráfico 3 confirma que as mulheres estão em peso no ambiente educativo, e que elas têm interesse em buscar o conhecimento para se especializar e conseguir conquistar oportunidades que, provavelmente, ofereçam mais benefícios e, claro, oportunidades que sejam parte do sonho profissional delas. Agora as pessoas que responderam “0” é onde entra o questionamento do motivo ao qual nenhuma mulher daquela determinada família nunca fez o ensino superior, seja a razão: falta de dinheiro, oportunidade, não querer realmente e etc..

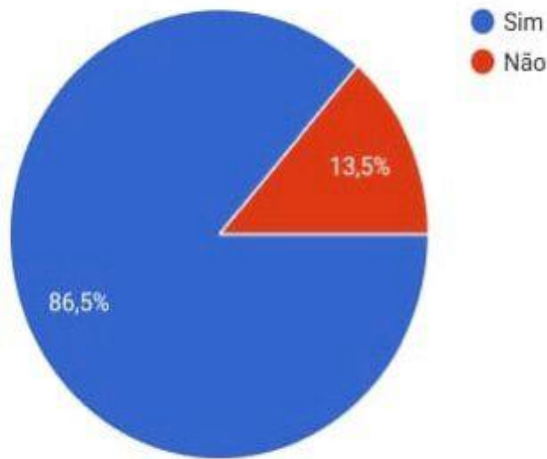
Gráfico 4 – Resultado referente a “Q4: Na sua opinião, a desigualdade salarial entre homem x mulher para a mesma função de cargo, existe?”



Fonte: Do Próprio Autor (2021).

De acordo com o gráfico 4, conclui-se que muitas pessoas já notaram que a desigualdade salarial existe, e provavelmente esse conhecimento veio através de, ou experiências próprias ou de mulheres que são conhecidas destas pessoas. Temos também uma porcentagem maior quando falamos da opção “Não sei responder”, isso se dá por não terem conhecimento de histórias de terceiros ou não vivenciaram situação parecida. Se não vivenciaram isso é muito bom, porém se nunca procuraram se informar sobre tal problema que existe na sociedade, a pessoa escolhe por se alienar.

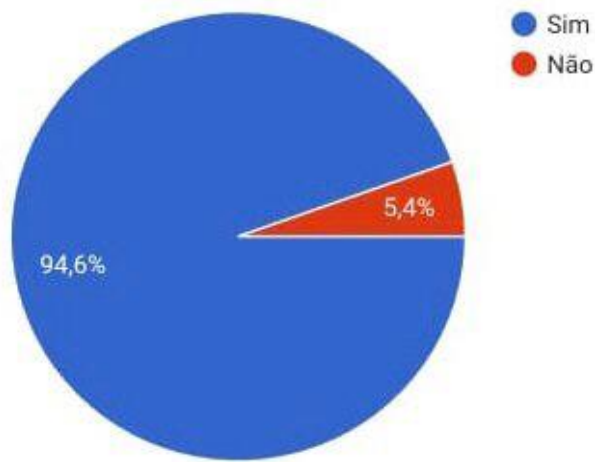
Gráfico 5 – Resultado referente a “Q5: Você conhece mulheres que deixaram de estudar e correr atrás de seus sonhos para ficar em função da família e depender financeiramente de seus maridos?”



Fonte: Do Próprio Autor (2021).

As respostas deste gráfico trouxeram uma percepção que muitos já tinham: a mulher se dedicando a família e a casa. Agora, podemos concluir que 86,5% das pessoas que participaram da pesquisa, conhecem outras mulheres que deixaram de lado sua dedicação à carreira profissional e acadêmica para estar em função do que para elas é o bem maior. Vale ressaltar que, nem sempre uma mulher quer realmente ficar sem trabalhar, e que goste de ser bancada pelo cônjuge.

Gráfico 6 – Resultado referente a “Q6: Em sua visão, a mulher consegue conduzir um cargo de liderança em uma organização?”

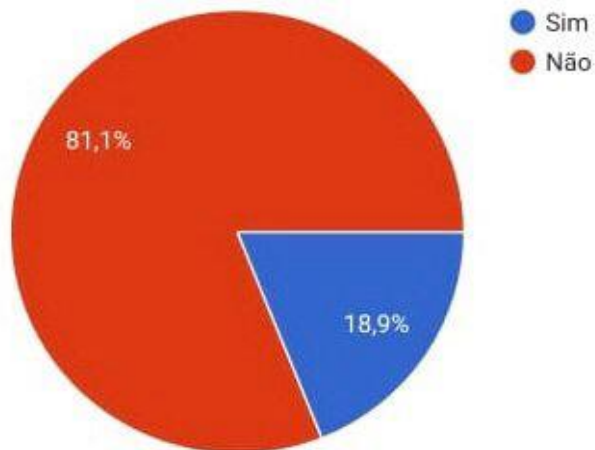


Fonte: Do Próprio Autor (2021).

O gráfico 6 conta com 94,6% de pessoas que concordam que uma mulher consegue sim conduzir um cargo de liderança, e que 5,4% acredita que não consegue.

Conforme foi desenvolvido no trabalho, os requisitos vistos por autores como necessários para liderar, as mulheres conseguem ter ou desenvolver.

Gráfico 7 – Resultado referente a “Q7: Em sua visão, as mulheres já alcançaram a igualdade quando mencionamos sua atuação no mercado de trabalho, salarial e oportunidades?”



Fonte: Do Próprio Autor (2021).

Para finalizarmos, temos o gráfico 7.

O gráfico 7 traz duas percepções de mundo, um ao qual a mulher não alcançou de fato a igualdade, principalmente quando falamos de mundo corporativo, e um ao qual a mulher alcançou sim, a igualdade, e hoje as oportunidades, vagas no mercado de trabalho e questões salariais encontram-se em equilíbrio.

CONCLUSÃO

O presente trabalho “gestão e liderança com foco na mulher no mercado de trabalho” traz os desafios que o gênero feminino vem sofrendo desde o período colonial, que tem como foco a educação da mulher na sociedade, a inclusão dessas mulheres dentro do mercado de trabalho e seus cargos de liderança.

O objetivo desse trabalho é mostrar com dados e pesquisas como as mulheres lidavam com essa problemática nos tempos coloniais e no período atual. Para que isso fosse possível, foi desenvolvido formulário de pesquisa, estudo em sites confiáveis e livros que traziam o foco do tema. Com o apuramento de todos os materiais, a hipótese de que existem muitas mulheres que tem mais dificuldades em relação ao mercado de trabalho e em conciliar seus afazeres é validada, e por esta devida dificuldade, numerosas mulheres desistem de seguir uma profissão ou ingressar em uma faculdade, entretanto, não podemos descartar os cenários positivos que foram encontrados.

Obtivemos em nosso levantamento, respostas positivas sobre figuras femininas com ensino superior concluído e gestando cargos de alto nível. No momento atual, as mulheres já conquistaram muitas coisas, mas quando olhamos por outro ângulo, não é o suficiente quando ainda existe o machismo estrutural. Por isso é importante destacar e incentivar mais mulheres a adentrarem na faculdade e a procurarem sempre sua independência, por mais difícil que a caminho seja.

Esperamos que com o nosso material, seja possível influenciar aqueles que leem à abrirem a mente e se perguntarem o porquê de todas as dificuldades ainda existirem, e o que pode ser feito para, se não for possível ajudar de forma direta, demonstrar apoio a causa, reconhecendo o quanto a presença de mulheres nas organizações é fundamental, principalmente em áreas de liderança, e passando o conhecimento e visão de uma sociedade que pode se tornar real.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FIA. **Liderança feminina nas empresas: importância e desafios.** Disponível em: <https://fia.com.br/blog/lideranca-feminina-nas-empresas/>. Acesso em 18 de Junho de 2021

Mundo Carreira. **Gestão feminina: confira as habilidades que mais evidenciam a importância da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://mundocarreira.com.br/lideranca-e-gestao-de-pessoas/gestao-feminina-confira-habilidades-que-mais-evidenciam-importancia-da-mulher-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 18 de Junho de 2021

EMPREENDEDOR. **Liderança feminina influencia positivamente na Cultura Organizacional.** Disponível em: <https://empreendedor.com.br/noticia/lideranca-feminina-influencia-positivamente-na-cultura-organizacional/>. Acesso em 18 de Junho de 2021

DELAS. **Pesquisa mostra que 51% das mulheres sofre preconceito no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://delas.ig.com.br/comportamento/2021-03-05/pesquisa-mostra-que-51-das-mulheres-sofre-preconceito-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em 12 de Junho de 2021

G1. **Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 30 de Julho de 2021

PRAVALER. **Mulheres no mercado de trabalho – carreiras e desafios.** Disponível em: <https://www.pravaler.com.br/mulheres-no-mercado-de-trabalho-carreiras-e-desafios/>. Acesso em 11 de outubro de 2021

EQUIDADE. **As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro.** Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 12 de outubro de 2021

ADMINISTRADORES. **5 histórias de mulheres que deixaram sua marca na administração e nos negócios.** Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/5-mulheres-que-deixaram-sua-marca-na-administracao-e-nos-negocios> Acesso em 12 de outubro de 2021

ECONOMIA SC. **Cai para 37,4 % o número de mulheres em cargos gerenciais no Brasil.** Disponível em: <https://www.economiasc.com/2021/03/08/cai-para-374-o->

numero-de-mulheres-em-cargos-gerenciais-no-brasil/. Acesso em 14 de outubro do 2021

EPBR. **Correção de desigualdades de gênero desacelera no 1º ano de pandemia.** Disponível em: <https://epbr.com.br/correcao-de-desigualdades-de-genero-desacelera-no-1o-ano-de-pandemia/>. Acesso em 14 de outubro de 2021

Na Pratica. **Mulheres CEOs: Conheça 4 líderes de grandes empresas.** Disponível em: <https://www.napratica.org.br/mulheres-ceos-grandes-empresas/>. Acesso em 30 de outubro de 2021

BBC NEWS. **Elizabeth Blackwell: a pioneira que virou médica para provar que estava certa.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-56967834>. Acesso em 30 de outubro de 2021