

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CORONEL FERNANDO FEBELIANO DA COSTA
Técnico em Administração

MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA

Gustavo Henrique Araujo Almeida¹
João Pedro Nunes Lourenço²
Sofia Correr Fischer³
Vithoria Chiaranda Prudente⁴

Orientadora: Diana Leite Kochmansk Fuzetti
diana.fuzetti@etec.sp.gov.br

Resumo: Esse trabalho de conclusão de curso teve como objetivo, identificar os desafios enfrentados pelo público feminino no mercado de trabalho para alcançar cargos de liderança no ambiente corporativo. Como metodologia, fizemos por meio de livros, e dados online obtidos através de institutos de pesquisa. Também realizamos um formulário de dez perguntas fechadas, onde foram entrevistadas pessoas de que trabalham em empresas de diversos setores. Como ferramenta da administração utilizamos a análise SWOT, analisando as forças, oportunidades, fraquezas e ameaças relacionadas ao tema do nosso TCC. E como projeto final, por meio da ferramenta Canvas, realizamos um proposta de melhoria abordando ideias que podem ajudar a reduzir as dificuldades encontradas pelo público feminino.

Palavras-chave: Igualdade de oportunidade; Dificuldades; Liderança feminina

Abstract: The objective of this final paper work was to identify the challenges faced by women in the job market in reaching leadership positions in the corporate environment. The methodology used books and online data obtained from research institutes such as IBGE, PNAD and MTE. We also used a form with ten closed questions, interviewing people who work in companies from different sectors. As a management tool, we used SWOT analysis, analyzing the strengths, opportunities, weaknesses and threats related to the subject of our Final Paper. And as a final

¹ Aluno do curso técnico em administração-Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa
gustavo.almeida220@etec.sp.gov.br

² Aluno do curso técnico em administração-Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa
joao.lourenco31@etec.sp.gov.br

³ Aluno do curso técnico em administração-Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa
sofia.fischer@etec.sp.gov.br

⁴ Aluno do curso técnico em administração-Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa
vithoria.prudente@etec.sp.gov.br

project, using the Canvas tool, we made a proposal for improvement, addressing ideas that could help reduce the difficulties encountered by the female public.

Keywords: Equal opportunity; Difficulties; Female leadership

1 INTRODUÇÃO

Já algum tempo as mulheres estão se inserindo no mercado de trabalho, principalmente em cargos de liderança, faz-se importante e significativa uma pesquisa remetente a esse assunto. Neste trabalho, buscou-se estudar as mulheres que exercem algum cargo de liderança, avaliando bibliograficamente a presença destas nas organizações. No entanto, a presença feminina vem aumentando em todos os tipos de organizações, sejam nas pequenas, médias ou grandes empresas.

O nosso estudo do Trabalho de Conclusão de Curso ressalta que o preconceito e os obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho as confinam predominantemente a cargos de apoio e suporte, restringindo suas oportunidades de progressão.

De acordo com Metz (2024), a presença feminina no mercado de trabalho demonstra uma progressão significativa, apesar das persistentes desigualdades. As mulheres estão cada vez mais dispostas a assumir responsabilidades, mesmo enfrentando obstáculos históricos.

O objetivo geral do nosso estudo compreende a identificação dos principais desafios que se apresentam ao longo da carreira da mulher para ocuparem os cargos de liderança. Para esclarecimentos do estudo os objetivos específicos trataram de realizar uma revisão histórica para contextualizar a evolução dos direitos e oportunidades das mulheres ao longo do tempo, destacando as restrições e oportunidades presentes em diferentes períodos históricos, realizar uma pesquisa qualitativa para identificar e analisar as principais dificuldades enfrentadas por mulheres no ambiente de trabalho contemporâneo, comparar o ambiente de trabalho atual com períodos históricos anteriores, analisar os fatores sociais, políticos e econômicos que impulsionaram as mudanças no ambiente de trabalho feminino ao longo do tempo elaborar um questionário com dez perguntas fechadas. Como ferramenta da administração iremos elaborar uma análise SWOT sobre o tema apresentado.

Como projeto final, iremos realizar uma proposta de melhoria utilizando a ferramenta Canvas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito Técnico – Cargo de liderança

Segundo Chiavenato, para Weber a autoridade é o poder que uma pessoa tem sobre as outras devido ao seu cargo ou posição na hierarquia da organização, e isso inclui tomar decisões dentro da organização e também exigir a obediência dos indivíduos que estão dentro da mesma.

A cada tipo de sociedade corresponde, para Weber, um tipo de autoridade. “Autoridade significa a probabilidade de que um comando ou uma ordem específica seja obedecida”. A autoridade representa o poder institucionalizado e oficializado. Poder implica o potencial para exercer influência sobre outras pessoas (CHIAVENATO, 2004, p.210).

Para Chiavenato, é necessário escalar uma hierarquia para chegar a cargo de liderança, já que o ambiente organizacional é composto por diversos funcionários, cada um com suas respectivas habilidades e competências, é necessário um funcionário que assuma o dever de comandar, liderar e dirigir as atividades exercidas dentro da organização.

Pedro Almeida é um funcionário público federal há 22 anos. Em sua longa experiência em Repartições Públicas, Pedro conseguiu quatro promoções sucessivas e hoje é chefe de gabinete em um ministério ligado ao poder executivo. Em seu cargo de confiança, Pedro chefia uma divisão composta de quatro departamentos hermeticamente fechados entre si. (CHIAVENATO, 2004, p.209).

Na citação acima, segundo o autor, se observa que os cargos de liderança, estão completamente ligados a hierarquia dentro do ambiente empresarial, e também diretamente ligado ao modelo burocrático de Weber, onde temos um modelo mecanicista, onde existe uma hierarquia a ser escalada.

Para os autores, um cargo de liderança permite que o indivíduo possa tomar decisões e liderar os outros funcionários exigindo sua obediência dentro do ambiente organizacional, podemos concluir também que quanto maior for o nível hierárquico do indivíduo, maior será suas responsabilidades e também maior seu poder de tomada de decisão.

2.2 Explicar a representatividade da mulher na história

As mulheres nunca estiveram ausentes da história, embora a historiografia oficial as tenha esquecido. Pesquisadoras(es) tem se debruçado sobre estudos da história das mulheres e suas lutas em todos os processos civilizatórios. Além disso, as mulheres têm garantido o seu lugar de cidadã na vida, no mundo e na própria história. No decorrer da história há uma relação entre gênero e poder que precisa ser estudada, revelada, reescrita, pois a história tradicional antropocêntrica e universalizante criou o mito do sexo frágil, da impotência feminina e da sua dependência existencial do masculino. (TEDESCHI, 2012, p.310)

Esse trecho trata da ausência das mulheres na historiografia oficial, ou seja, nos registros tradicionais da história. Embora as mulheres tenham desempenhado papéis fundamentais em todas as fases do desenvolvimento humano, elas foram frequentemente esquecidas ou sub-representadas nos relatos históricos dominantes, que tendem a focar mais nos homens.

O texto menciona o trabalho de pesquisadoras(es) que têm se dedicado a recuperar e reescrever a história das mulheres, destacando suas lutas e conquistas ao longo do tempo. Ao fazer isso, essas pesquisas buscam garantir que as mulheres sejam reconhecidas como cidadãs plenas, com papel ativo na vida e no desenvolvimento da sociedade.

Outro ponto importante é a relação entre gênero e poder, que o trecho afirma precisar ser estudada e reescrita. Isso se deve ao fato de que a história tradicional é marcada por uma visão antropocêntrica (centrada no homem) e universalizante, o que reforçou mitos como o da "fraqueza" feminina e sua suposta dependência do homem. O objetivo dessas pesquisas é revelar como essas ideias distorceram a realidade e apagar essa visão para oferecer uma perspectiva mais justa e equilibrada da história.

Na História das Mulheres a dimensão da linguagem, dos discursos, passa a ser uma ferramenta de análise importante, não como meio de representação da realidade, mas operando como um sistema de significação, posto que intervêm ativamente na produção de significados que se atribuem ao mundo real e a partir dos quais se organiza e dá sentido a prática. A linguagem não é só vocabulário, mas também discurso, isto é, um conjunto de formas conceituais, culturalmente 11 estabelecidas, de perceber, aprender e fazer inteligível nosso contexto, nosso cotidiano. Em consequência, os conceitos linguísticos não simplesmente se referem à realidade e a designam, como também contribuem para a elaboração da imagem que temos dela e, portanto, influem na maneira em que experimentamos o mundo e nosso lugar nele. (Tedeschi, 2012, p.10)

Esse trecho destaca a importância da linguagem e dos discursos na "História das Mulheres" como uma ferramenta fundamental de análise. Aqui, a linguagem não é vista apenas como uma forma de representar a realidade, mas como um sistema de significação, ou seja, algo que ajuda a atribuir e criar significados no mundo real. A linguagem, portanto, não é neutra: ela participa ativamente na construção de como entendemos e organizamos o mundo e nossas práticas cotidianas.

Além disso, o trecho afirma que a linguagem não se resume ao vocabulário (palavras isoladas), mas inclui o discurso, que é um conjunto de formas culturalmente

estabelecidas de perceber, aprender e tornar inteligível (compreensível) o mundo ao nosso redor. O discurso envolve ideias, crenças e modos de ver o mundo que são influenciados pela cultura. Em outras palavras, os conceitos que usamos ao falar não só descrevem a realidade, mas também moldam a nossa percepção dela.

Isso significa que a linguagem contribui para formar a imagem que temos do mundo, influenciando como experimentamos nossa realidade e, conseqüentemente, o nosso lugar nela. Em um contexto de "História das Mulheres", a forma como as mulheres são representadas e nomeadas na linguagem afeta profundamente como elas são vistas e tratadas na sociedade, assim como o papel que elas desempenham nesse mundo.

As narrativas históricas que ditam um discurso de "improdutividade" às mulheres, não podem ser avaliadas, sem a procura pelos aspectos que fundamentaram o imaginário social na história naquele período, bem como as representações que ditaram, em certos contextos históricos, que as mulheres eram seres do silêncio por sua própria natureza ou que, na divisão do trabalho, tenham ficado com as tarefas do corpo, da procriação, da casa, da agricultura, da domesticação dos animais, do servir-cuidar-nutrir, perdendo assim sua capacidade como sujeito. (Tedeschi, 2012, p.11)

Esse trecho discute as narrativas históricas que descreveram as mulheres como "improdutivas" ao longo do tempo e sugere que essas interpretações não podem ser compreendidas sem investigar os fatores culturais e sociais que moldaram o pensamento da época. O texto se refere ao imaginário social — as ideias e crenças coletivas que a sociedade tem sobre certos grupos — e como, em determinados momentos da história, as mulheres foram vistas como "seres do silêncio", ou seja, naturalmente passivas e sem voz, o que justificava a sua exclusão de muitos papéis sociais.

Essas narrativas também estavam associadas à divisão do trabalho, na qual as mulheres eram designadas para tarefas relacionadas ao corpo (como a procriação), à casa (cuidar do lar e da família), à agricultura e ao cuidado de animais. Essas funções, relacionadas ao servir, cuidar e nutrir, foram historicamente desvalorizadas e vistas como menores, enquanto o trabalho "produtivo" (fora de casa, associado aos homens) recebia mais prestígio.

A consequência dessas narrativas é que as mulheres perderam, aos olhos da sociedade, sua capacidade de serem vistas como sujeitos plenos — pessoas com

autonomia, poder de decisão e capacidade de participar de igual para igual nas esferas sociais e políticas. Portanto, o trecho sugere que a "improdutividade" atribuída às mulheres não é uma característica natural, mas uma construção histórica, fruto de uma visão limitada e preconceituosa sobre o papel delas na sociedade.

No pós-guerra, as conquistas femininas no mercado de trabalho ganham maior evidência, trazendo à tona a questão da divisão sexual do trabalho como tema relevante a ser estudado pela academia e pelo mercado. A compreensão e as respostas à situação de inferioridade feminina no âmbito do trabalho serão, então, buscadas por correntes de pensamento político e econômico, sobretudo, as liberais e as marxistas. Para o feminismo liberal, a subordinação da mulher decorre do processo histórico-cultural, no qual a mulher se vê doutrinada a cuidar da prole e a ser submissa, cabendo aos homens ser os senhores da razão e responsáveis pelo sustento da família. Para que tal estrutura se modifique, recomenda-se a inserção incisiva da mulher no campo de trabalho, a fim de que ela seja vista pela sociedade como ser atuante e socialmente relevante. A abordagem liberal sustenta a ideia de que homens e mulheres são iguais entre si e perante a lei, do que decorre logicamente que lhes cabem os mesmos direitos. Sob tal perspectiva, o significado de feminismo se liga à conquista por "direitos iguais" – como a luta desencadeada pelas "sufragistas" norte-americanas –, sendo esta abordagem, no entanto, mais voltada para o indivíduo do que para o coletivo (MELO e THOMÉ, 2018).

Esse trecho aborda as conquistas femininas no mercado de trabalho após a Segunda Guerra Mundial e como isso trouxe à tona o debate sobre a divisão sexual do trabalho. Esse tema passou a ser analisado tanto pela academia quanto pelo mercado, e várias correntes de pensamento político e econômico começaram a oferecer respostas para a situação de inferioridade das mulheres no ambiente de trabalho. As duas correntes principais mencionadas são o feminismo liberal e o marxista, mas o foco aqui está na visão liberal.

O feminismo liberal argumenta que a subordinação das mulheres é resultado de um processo histórico-cultural. Segundo essa visão, as mulheres foram socialmente condicionadas a cuidar da família e a ser submissas, enquanto os homens foram atribuídos como os "senhores da razão" e os responsáveis pelo sustento financeiro da família. Para modificar essa estrutura, o feminismo liberal defende que as mulheres devem ser inseridas de forma incisiva no mercado de trabalho, para que sejam vistas como participantes ativas e socialmente relevantes.

Sob a perspectiva liberal, homens e mulheres são iguais entre si e perante a lei, o que implica que ambos devem ter os mesmos direitos. A luta por direitos iguais é central nesse tipo de feminismo, e um exemplo disso foi o movimento das sufragistas

nos Estados Unidos, que lutaram pelo direito de voto das mulheres. O feminismo liberal, entretanto, foca mais na conquista individual (ou seja, nas oportunidades e direitos para cada mulher em particular) do que nas mudanças coletivas ou estruturais da sociedade.

O movimento liberal também questiona a divisão sexual do trabalho, ou seja, a separação de papéis entre homens e mulheres com base no gênero. Em vez disso, propõe a meritocracia como solução, onde o que importa é a capacidade individual de cada pessoa, independentemente de ser homem ou mulher. A meritocracia, segundo essa visão, seria o caminho para dissolver as diferenças e alcançar a igualdade entre os sexos no mercado de trabalho.

O trecho, portanto, destaca que o feminismo liberal acredita na igualdade de direitos e oportunidades para homens e mulheres, e que a meritocracia deve ser o principal critério para decidir o papel de cada um na sociedade e no trabalho.

Segundo Oliveira, apesar dos direitos conquistados na esfera das relações de trabalho, da crescente defesa em torno da empregabilidade feminina, bem como da melhoria dos seus níveis de qualificação, as mulheres iniciam o século XX em condição de inferioridade em comparação com trabalhadores homens. Hirata e Kergoat afirmam que a ideia de uma divisão sexual do trabalho começa a ganhar espaço após lutas feministas pelo reconhecimento do trabalho doméstico. Nesse contexto, pesquisas são direcionadas à participação igualitária da mulher no mercado de trabalho formal. Contudo, quando se compara a participação dos dois gêneros no mercado de trabalho remunerado, observa-se a predominância masculina, sobretudo em cargos de liderança (MELO e THOMÉ, 2018, p. 112).

Esse trecho aborda a situação das mulheres no mercado de trabalho ao longo do século XX, destacando que, apesar de avanços em termos de direitos e oportunidades, as mulheres ainda enfrentavam condições de inferioridade em relação aos homens.

De acordo com Oliveira (1993), mesmo com os direitos conquistados nas relações de trabalho e a crescente defesa da empregabilidade feminina, as mulheres iniciaram o século XX em uma posição desfavorável em comparação aos homens. Isso reflete a persistente desigualdade de gênero, apesar de melhorias em qualificação e oportunidades.

Hirata e Kergoat (2017) afirmam que a ideia de uma divisão sexual do trabalho — a separação de funções entre homens e mulheres — começou a ganhar força após as

lutas feministas, especialmente aquelas voltadas para o reconhecimento do trabalho doméstico. Esse reconhecimento gerou debates e pesquisas sobre a participação igualitária das mulheres no mercado formal de trabalho. No entanto, apesar dos esforços, o texto ressalta que ainda existe uma predominância masculina em cargos de liderança e nas esferas mais bem remuneradas, conforme apontam Melo e Thomé (2018).

Para Scott (1986), as mulheres, em busca de mobilidade ocupacional e de igualdade com os homens, muitas vezes adotam comportamentos e atitudes tradicionalmente associadas ao universo masculino. Essa "imitação" pode ser vista como uma estratégia para competir em um ambiente de trabalho dominado por homens. No entanto, ao adotar essas atitudes, as diferenças entre os gêneros se tornam mais visíveis, e as mulheres acabam atraindo atenção para essas distinções, mesmo que o objetivo inicial fosse minimizar as desigualdades.

Em resumo, o trecho ressalta a persistência da desigualdade de gênero no trabalho, a luta das mulheres para serem reconhecidas como iguais, e as estratégias que adotam para se afirmarem em ambientes predominantemente masculinos.

2.3 Evolução da Conquista Feminina no Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho sempre foi um terreno desafiador para as mulheres, marcado por desigualdades de gênero profundamente enraizadas. Ao longo da história, as mulheres foram rotuladas com adjetivos como "frágeis", "destinadas ao lar" e "inferiores". No entanto, elas sempre demonstraram determinação em conquistar seu espaço no mercado de trabalho (Bertoldo, Daniela.2023).

Segundo Querino; Domingues; e Luz (2013) destacam que durante o século XX, com o crescimento industrial e a demanda por mão de obra, as mulheres começaram a entrar no mercado de trabalho em maior número. Esse avanço, no entanto, não veio sem desafios. O preconceito e a discriminação salarial tornaram-se evidentes, e ainda hoje, pesquisas mostram que as mulheres continuam a receber salários menores do que os homens, mesmo quando executam as mesmas funções. A luta pela igualdade salarial é um compromisso coletivo, e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem se empenhado em garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas, promovendo a igualdade de oportunidades e combatendo todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho.

Os mesmos autores esclarecem que apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam barreiras significativas tanto no trabalho quanto no lar, onde as relações hierárquicas frequentemente as colocam em desvantagem. No mercado de trabalho, ainda há uma preferência por homens em determinadas funções, especialmente devido a questões como a gravidez, que são vistas como impedimentos à carreira feminina.

As pesquisas do Pnad (2023) destacam a seguir:

Dados recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) destacam que 2023 foi um ano histórico para a ocupação no Brasil, com 100.984.563 trabalhadores ativos. As mulheres, em particular, alcançaram um recorde, totalizando 43.380.636 trabalhadoras ativas, superando os números de 2022, que eram de 42.675.531.

As mulheres têm conquistado seu lugar no mercado de trabalho, e a luta pela igualdade de direitos continua a ser uma força motriz importante. A evolução é um processo contínuo, e a cada dia vemos mais mulheres alcançando espaços que antes eram considerados inalcançáveis. O que outrora parecia um sonho distante, hoje já é uma realidade, embora ainda haja um longo caminho a percorrer para que a igualdade plena seja alcançada.

2.4 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres

Mesmo com a existência de leis que visam garantir a igualdade de oportunidades, as mulheres continuam a enfrentar desigualdades significativas no mercado de trabalho, encontrando barreiras substanciais para a ascensão em ambientes corporativos.

De acordo com Barbára Ferrito:

O próprio senso comum, além dos estudos acadêmicos, indica a existência da divisão sexual do trabalho, de dificuldades das mulheres para a ascensão na carreira e de desigualdade salarial. O direito tem atuado firmemente no intuito de entender e reduzir tais mazelas, sem, porém, lograr êxito nessa cruzada. A celebração de tratados e convenções internacionais estabelecendo igualdade entre os sexos, a elaboração de leis visando tutelar o trabalho da mulher, nos momentos de riscos, como a licença maternidade, por exemplo, e até mesmo as ações afirmativas não se mostraram suficientes para desconstruir essa dura constatação: Mulheres são prejudicadas em suas carreiras pelo simples fato de serem mulheres (2021, p.23).

Para o autor, o direito tem desempenhado um papel na compreensão e redução das taxas de desigualdade enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. No entanto, tais esforços têm se mostrado insuficientes, sugerindo que o problema é erroneamente percebido como uma questão exclusiva do sexo feminino.

Quadro 1 – Disparidade salarial

	Categoria	Diferença de remuneração
Homens e mulheres	Geral	19,4%
	Dirigentes e Gerentes	25,2%

Adaptado de: Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (2024)

A tabela destaca a importância da igualdade salarial como um passo crucial para enfrentar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2022) relata que as mulheres ganham 21% menos que homens; desigualdade maior é na ciência, mesmo possuindo mais escolaridade, e a maior desigualdade está nas profissões intelectuais e científicas. Nessa categoria, as mulheres ganham em média 36,7% menos que os homens.

Essa diferença acentua as desigualdades de gênero, mesmo em setores onde se esperaria maior equidade devido ao nível de qualificação.

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada foi feita através de revisões de literaturas por meio de livros didáticos, artigos científicos e dados online que relatam a desigualdade com a mulher no mercado de trabalho e descreve os avanços que as mulheres tiveram no último século. Para esta análise usamos ferramentas como: Google books, Google forms e Google scholar. Com os resultados da pesquisa, criamos uma proposta de melhoria utilizando a ferramentas Canvas. O questionário será elaborado com perguntas fechadas, entrevistando homens e mulheres que trabalham em diversos setores.

4 CRONOGRAMA

O cronograma abaixo se trata de um planejamento sobre o desenvolvimento do estudo onde abordaremos sobre o tema proposto.

Quadro 2 - Cronograma

AÇÕES E METAS	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Orientação	X										
Escolha do tema	X										
Planejamento/Objetivo/Situação/Justificação		X	X								
Elaboração do instrumento de coleta de dados			X								
Referências Bibliográficas			X	X							
Correção do Planejamento				X							
Referencial Teórico				X							
Desenvolvimento do texto			X	X	X	X	X				
Correção do texto					X	X	X	X	X		
Aplicação do questionário				X	X						
Análise do questionário e entrevista				X							
Correção do texto							X	X	X	X	
Preparação para banca										X	X
Apresentação para banca											X
Correção do texto							X	X	X		
Entrega Final											X

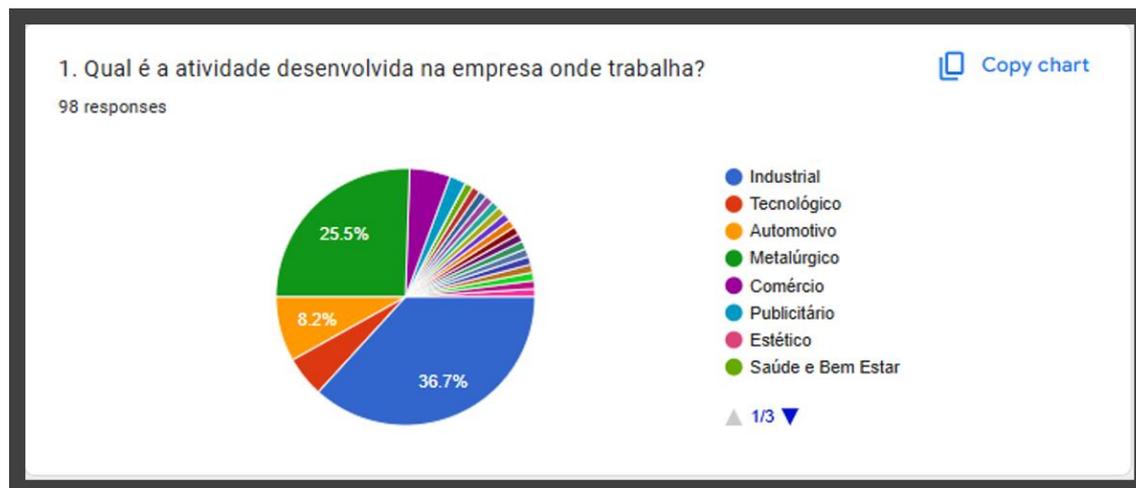
Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

5 PESQUISA

Para melhor análise do assunto, elaboramos uma pesquisa de campo, foram entrevistados diferentes nichos, para ter uma opinião ampla de cada um dos entrevistados.

5.1 Resultado da pesquisa

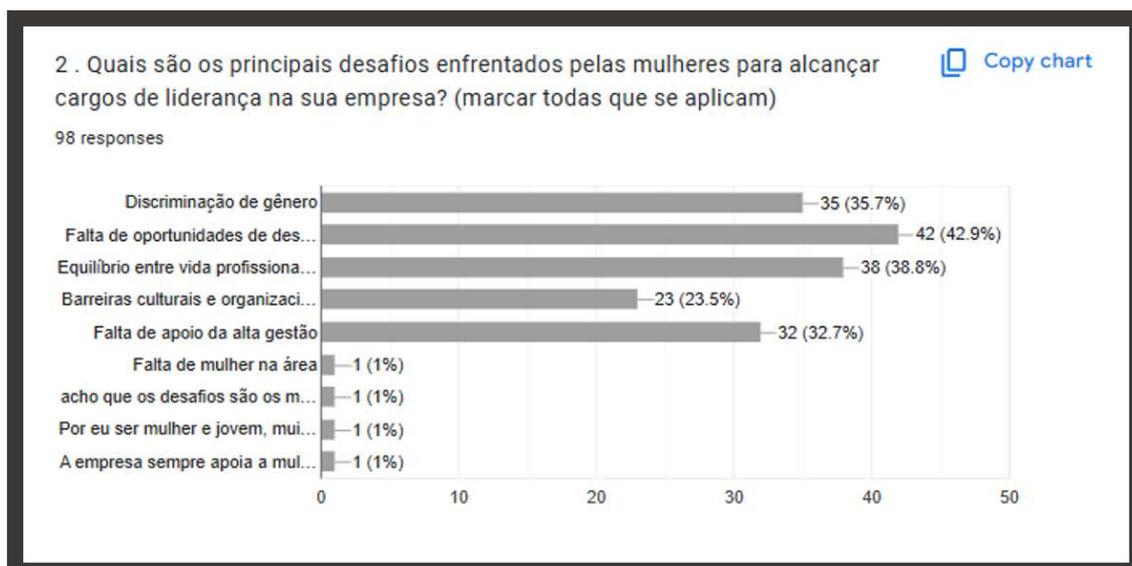
Gráfico 1- Atividade desenvolvida na empresa



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

O gráfico mostra diferentes áreas de trabalho das pessoas entrevistadas, com uma porcentagem de 36,7% no setor industrial, 25,5% no setor Metalúrgico e 8,2% no setor Automotivo.

Gráfico 2- Principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

A partir de uma questão interativa, tivemos uma alta porcentagem em Discriminação e Falta de Oportunidades, 37,7% e 42,9%.

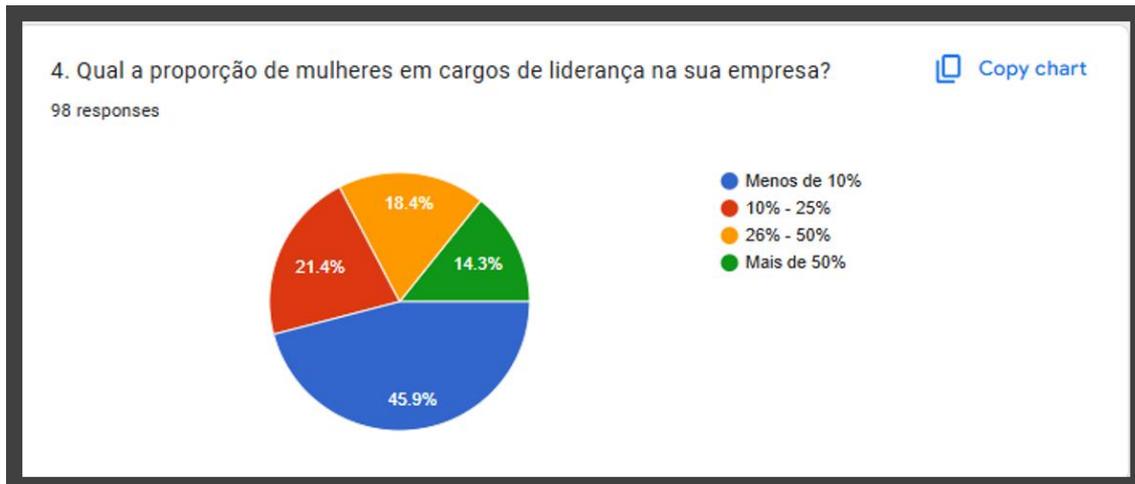
Gráfico 3- Treinamento e Desenvolvimento nas empresas



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

Muitos responderam que acham importante esse desenvolvimento nas empresas e 46,9% delas tem esse treinamento onde trabalham, já 45,9% acreditam que é importante, porém não tem essas atividades dentro do local de trabalho e outros 7,1% não acham esse tema importante para ser discutido dentro da empresa.

Gráfico 4- Proporção de mulheres em cargos de liderança



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

Nas empresas foi analisado que 45,9% delas tem menos de 10% de mulheres atuando em cargos de liderança. Em 10% a 50% soma 39,8% e mais de 50% 14,3%.

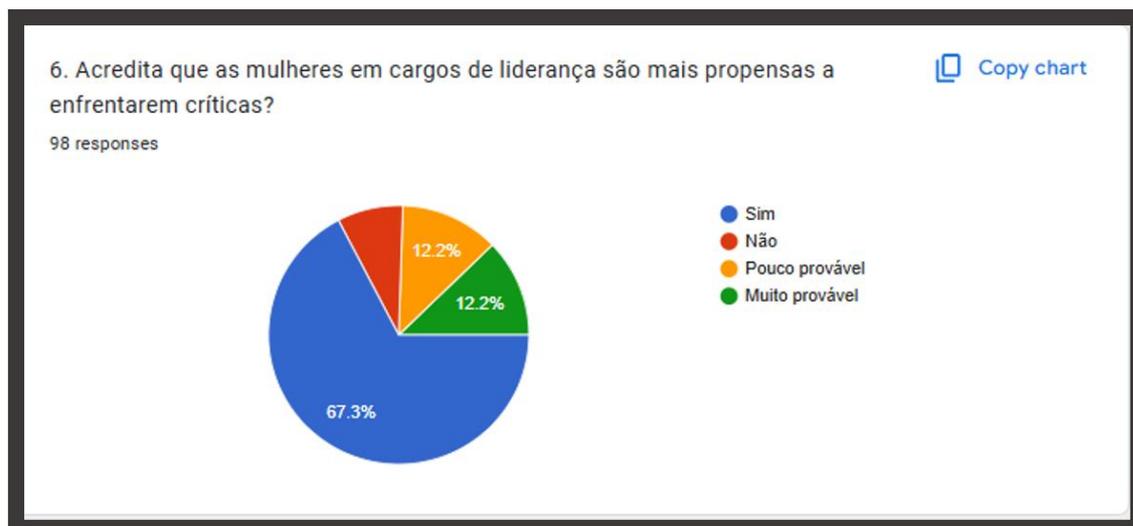
Gráfico 5- Valorização da diversidade de gênero em cargos de liderança



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

De acordo com os entrevistados, cerca de 53,1% das empresas valorizam a diversidade de gênero e outros 46,9% não tem a mesma valorização na área de trabalho.

Gráfico 6- Proporção de críticas sobre mulheres em cargos de liderança



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

Foi identificado na pesquisa que 67,3% das pessoas acreditam que as mulheres são mais propensas a receberem críticas nos cargos de liderança, 12,2% das pessoas acham pouco provável e na mesma proporção 12,2% dos entrevistados acreditam que é pouco provável. Já 8,2% das pessoas acreditam que as mulheres não possuem proporção de receberem críticas.

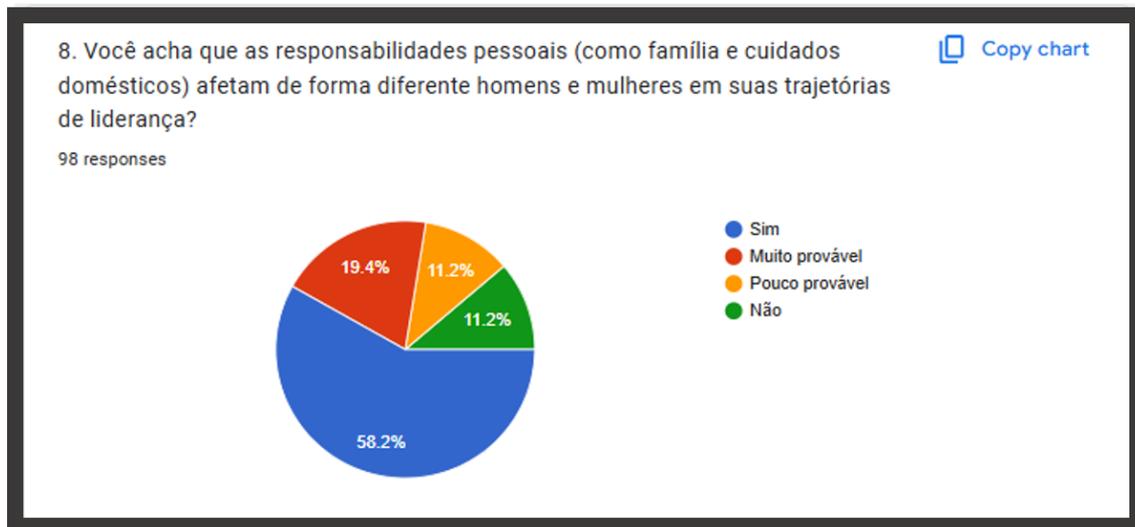
Gráfico 7- Oportunidades em cargos de gestão, liderança, gerência em setores metalúrgicos, automotivos e tecnológicos



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

Responderam "Não" 69,4% dos entrevistados, e "Sim" 30,6%

Gráfico 8- Responsabilidades domésticas afetando a trajetória de liderança



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

Muitos acreditam que realmente isso afeta no desempenho do cargo, cerca de 58,2%. As demais somam 41,8%, entre "muito provável", "pouco provável" e "não".

Gráfico 9- Momentos de interrupções no raciocínio feminino.



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

Vários deles já presenciaram esta situação dentro da empresa onde trabalham, cerca de 27,6%, porém a maior porcentagem está relacionada a nunca ter visto essa situação ocorrer dentro do ambiente de trabalho, 44,9%, os demais "nunca reparei" e "sim, em diversos momentos" ocupam 17,6% do gráfico

Gráfico 10 - Empresas que disponibilizam canais para denúncias de assédio moral



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

77,6% das pessoas trabalham em empresas que é disponibilizado canal de denúncia e que acham importante a existência, 20% das pessoas informaram que não possui canal de denúncia mas que acha que deveria, 1% informou que tem mas que não vê importância e 1% também informou que não tem e que não vê importância.

6 FERRAMENTA DA ADMINISTRAÇÃO

Como ferramenta de administração, desenvolvemos uma análise SWOT, apontando os fatores positivos que podem ajudar o público feminino, e os fatores negativos que se tornam uma barreira no crescimento de mulheres em sua carreira.

Quadro 3 – Análise SWOT



Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

7 PROPOSTA FINAL

Foi desenvolvido um Business Model Canvas, é uma ferramenta visual que ajuda a organizar ideias sobre um negócio. Através dela, iremos informar o que será necessário para a mulher ter mais espaço no mercado de trabalho e crescimento profissional.

Quadro 4 – Proposta Final - Canvas

canvas		25/11/2024		
Parceiros chave  <ul style="list-style-type: none">• Instituições de ensino técnico e superior• Empresas interessadas em promover mulheres na liderança• Movimentos sociais	Atividades chave  <ul style="list-style-type: none">• Programas de mentoria e capacitação• Produção de conteúdo sobre o tema nas empresas• eventos de Network Recursos chave  <ul style="list-style-type: none">• Dados e pesquisas sobre desigualdade• Equipe especializada em liderança e diversidade• Apoio de empresas, ONGs e universidades	Proposta de Valor  <ul style="list-style-type: none">• Equidade salarial• Redução da desigualdade de genero no mercado de trabalho• Mulheres capacitadas para assumir cargo de liderançã• Aumento do engalamento e retenção de talentos femininos	Stakeholders (partes interessadas)  <ul style="list-style-type: none">• Profissionais do genero feminino (publico alvo)• Empresas• Pesquisadores e academicos• Jornais Canais  <ul style="list-style-type: none">• Workshops• Treinamentos• Redes sociais	Oportunidades  <ul style="list-style-type: none">• Desenvolvimento profissional• Confiança/visibilidade• Reputação (empresa)• cultura organizacional
Impactos esperados  <ul style="list-style-type: none">• Redução da desigualdade de genero• Redução da disparidade salarial• Aumento da participação feminina em cargos de liderançã• Aumento da participação feminina em areas que eram consideradas somente para homens• Maior numero de mulheres ingressando no mercado de trabalho		Indicadores de sucesso  <ul style="list-style-type: none">• Mulheres mais confiantes a ingressarem no mercado de trabalho ou a desejarem cargos superiores.• Aumento no numero de empresas interessadas no assunto• Aumento da representação feminina em eventos e foruns de decisão• Mudança da percepção organizacional (empresa)• Segurança• Credibilidade		

Fonte: Elaborado pelos autores. (2024)

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste TCC foi mostrar a dificuldades encontradas pelo público feminino para alcançar cargos de liderança no ambiente corporativo. Em nossas pesquisas em livros, institutos de pesquisa e entrevista realizada através de formulário fechado, ao analisarmos, observamos que a principal barreira que impede muitas mulheres de alcançar cargos de liderança nas empresas de diversos setores é o preconceito que vem de longa data, que mesmo aparentando ter reduzido ao longo do tempo ainda se encontra presente nos dias de hoje. Com isso podemos concluir que para que esse problema seja resolvido é necessário que haja iniciativas por parte das empresas, instituições de ensino técnico e superior, e também movimentos sociais que incentivem a ascensão e o crescimento feminino em suas carreiras corporativas.

REFERÊNCIAS

PARO, Vitor Henrique. **Administração escolar: Introdução crítica**. ed.São Paulo.Editora Cortez,2002, p.11.

TEDESCHI, Losandro Antonio. **As Mulheres e a História: Uma Introdução Teórica Metodológica**, 2012, p.9 – p.11.

TEDESCHI, Losandro Antonio. **As Mulheres e a História: Uma Introdução Teórica Metodológica**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2008, Disponível em: <https://bit.ly/3CUFzAG>, acesso em 12 de Setembro de 2024.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Mulheres ganham 20,7% menos que homens em empresas com mais de 100 funcionários**. Disponível em: <https://bit.ly/4idKSv8>, acesso em 7 de Setembro de 2024.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Mulheres no Mercado de Trabalho: Uma Evolução Constante Rumo à Igualdade**. Disponível em: <https://bit.ly/3VgcpCg>, acesso em 15 de Setembro de 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**, 2004, p.209 – p.210.