

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO

CAROLAYNE LARISSA SILVA DO NASCIMENTO  
GABRIELLY OLIVEIRA DOS SANTOS  
STEFANY VITORIA DA SILVA ALEXANDRE

**A ASCENSÃO DA MULHER EM LIDERANÇA  
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

RECIFE/2021

CAROLAYNE LARISSA SILVA DO NASCIMENTO

GABRIELLY OLIVEIRA DOS SANTOS

STEFANY VITORIA DA SILVA ALEXANDRE

## **A ASCENSÃO DA MULHER EM LIDERANÇA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado  
em Administração de empresas.

Professor Orientador Me: Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2021

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

N244a Nascimento, Carolayne Larissa Silva do  
A ascensão da mulher em liderança no ambiente organizacional /  
Carolayne Larissa Silva do Nascimento, Gabrielly Oliveira dos Santos,  
Stefany Vitoria da Silva Alexandre. Recife: O Autor, 2021.  
25 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2021.

Inclui Referências.

1. Liderança. 2. Inteligência emocional. 3. Liderança. I. Santos,  
Gabrielly Oliveira dos. II. Alexandre, Stefany Vitoria da Silva. III. Centro  
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

*Dedicamos este trabalho a Deus que nos permitiu chegarmos até essa etapa de nossas vidas, dedicamos também aos nosso pais e professores que nos passaram os seus melhores conhecimentos.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por sempre me proporcionar seguir em frente quando pensei em desistir.

A minha mãe Paula Vanessa que sempre esteve ao meu lado e nunca me permitiu parar, sempre me encorajou a prosseguir e acreditou em mim quando nem eu mesma acreditei. Ao meu pai Tony Cleison, aos meus avós Maria laudeci e João Veloso que me ajudaram durante esse processo.

A minha tia Emilene que me inspirou a estudar administração. E por fim agradeço aos meus professores que contribuíram para a minha formação serei eternamente grata a cada um.

Carolayne Larissa.

Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especial a minha mãe Gleicione Maria de Oliveira, que nunca me permitiu desistir e sempre me apoiou em tudo que me submeti fazer. A primeira mulher formada da família que sempre foi exemplo e inspiração para que eu continuasse a persistir nos meus sonhos.

Gabrielly Oliveira

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados nessa trajetória.

Aos meus pais Vilma Caetana e Arnaldo Alexandre e ao meu irmão Anderson da Silva, por sempre me apoiarem ao longo do período.

Aos, professores que se dedicaram ao decorrer desse curso, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica.

Stefany Vitoria.

*“Liderança é uma arte. E, na arte de liderar, o instrumento do artista é o seu próprio ser. Dominar a arte de liderar é dominar a si próprio. Em última instância, o desenvolvimento da liderança é um processo de autodesenvolvimento!”*

*(Kouzes & Posner)*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	09
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b> .....	11
<b>3 RESULTADOS</b> .....	11
<b>3.1 Tipos de liderança</b> .....	11
3.1.1 <i>Liderança Autocrática</i> .....	12
3.1.2 <i>Liderança Liberal</i> .....	13
3.1.3 <i>Liderança Democrática</i> .....	14
3.1.4 <i>Liderança Situacional</i> .....	14
3.1.5 <i>Liderança Transformacional</i> .....	16
3.1.6 <i>Liderança Feminina</i> .....	17
<b>3.2 Inteligência Emocional no Ambiente Organizacional</b> .....	20
3.2.1 <i>A importância da Inteligência Emocional na formação do líder</i> .....	21
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	22
<b>5 REFERÊNCIAS</b> .....	24

## A ASCENSÃO DA MULHER EM LIDERANÇA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Carolayne Larissa Silva do Nascimento

Gabrielly Oliveira dos Santos

Stefany Vitoria da Silva Alexandre

Stefanyvitoria240@gmail.com

Horison de Oliveira Lopes, professor orientador da UNIBRA.

**Resumo:** O presente trabalho tem como objetivo apresentar um estudo sobre os desafios, dificuldades e experiências das mulheres nos cargos de liderança dentro das organizações. Para fins de analisar a liderança feminina como um todo, esse artigo trata-se de um estudo bibliográfico, no qual aborda toda trajetória e crescimento de mulheres memoráveis que são exemplos para todos, abordando inteligência emocional e os tipos de lideranças existentes para que seja possível identificar o que cada uma delas criou. Sendo assim, mostra que por mais que existam barreiras, as mulheres vêm se destacando cada vez mais, estando em evidência e alcançando papéis que no passado eram ocupados por homens e para demonstrar que são capazes e que estão preparadas para os mais altos cargos existentes. Concluindo que com organização, inteligência, determinação e liderança são capazes de exercer o papel de donas de casas e donas de empresas.

**Palavras-chave:** Liderança; Inteligência Emocional; Liderança Feminina.

**Abstract:** This work aims to present a study on the challenges, difficulties and experiences of women in leadership positions within organizations. In order to analyze female leadership as a whole, this article is a bibliographical study, in which it addresses the entire trajectory and growth of memorable women who are examples for everyone, addressing emotional intelligence and the types of existing leadership so that we can identify what each of them created. Therefore, it shows that, despite the fact that there are barriers, women are increasingly standing out, being in evidence and reaching roles that in the past were occupied by men and to demonstrate that they are capable and prepared for the highest existing positions. Concluding that with organization, intelligence, determination and leadership they are able to play the role of homemakers and business owners.

**Keywords:** Leadership; Emotional intelligence; Female Leadership.



## 1 INTRODUÇÃO

A eclosão da liderança feminina nas empresas vem crescendo a cada dia, mesmo com a desigualdade de gênero ainda sendo uma questão importante e discutível. Incluir esse tipo de gestão pode impactar de forma positiva e altruísta o crescimento da organização. Com tudo, em pleno século XXI essa liderança ainda é questionada e desvalorizada no âmbito organizacional.

Não é de hoje que a mulher vem buscando seu espaço no mundo, algo marcante e essencial para as conquistas das mulheres na sociedade foi o direito da democracia indireta, no qual nos permitiram exercer o poder como cidadã e poder demonstrar através do voto a opinião política do público feminino. Onde houveram mulheres que foram de suma importância com sua luta para obter essa conquista, como a Cientista Isabel de Souza Matto, foi ela que teve a iniciativa para esse acontecimento, na Lei Saraiva tinha um artigo que dizia ser permitido às mulheres exigirem seu registro eleitoral. Era um artigo que constava que todos os brasileiros com o título científico poderiam votar. Com isso, a mesma exigiu seu registro mas acabou impossibilitada de seguir com seus direitos por causa do presidente da mesa no local da votação.

Assim como a Isabel, outra mulher de extrema importância para esse movimento foi Leolinda Figueiredo Daltro, que também exigiu seu direito de voto na época e realizou um projeto em sua defesa. O projeto foi analisado pela comissão, porém decidiram arquivá-lo.

Logo após esse acontecimento, Bertha Lutz que obteve a primeira suplência e ocupou a vaga de titular, com isso teve a oportunidade de ajudar na luta das mulheres votarem. Foi durante a presidência de Getúlio Vargas que as mulheres, finalmente, tiveram seu direito ao voto garantido. Assim como o direito ao voto ainda havia, posições que não eram preenchidas por mulheres e Francisca Edwiges Neves Gonzaga, foi a primeira mulher a reger uma orquestra no Brasil. Autora da primeira marchinha de carnaval coordenada por uma mulher, o famoso "Ó Abre Alas". Além disso, demonstrou atitudes de perseverança e coragem para lidar com a sociedade machista, devido o seu divórcio como na época não era algo comum para a sociedade, mesmo assim seguiu sua jornada e foi reconhecida como a primeira maestrina brasileira.

Assim como Francisca Neves, Margareth Thatcher, foi a primeira-ministra britânica esteve no governo durante 11 anos. Assim, ela pôs em marcha um ambicioso programa de privatizações públicas onde foram vendidas empresas de

telefonía, energia e transportes. Passou por uma greve de 15 meses nas minas de carvão britânicas e se fez firme ao não negociar com os mineiros. Dessa forma ficou notável a sua firmeza nas decisões e o grande impacto na sociedade por ser mulher e conseguir constituir projetos e assim tendo uma boa governança.

Ainda citando mulheres fortes e persistentes, como a Amelia Earhart que foi a primeira mulher a sobrevoar o Atlântico sozinha, desta vez como piloto a 4000 metros de altitude. Com seu sucesso ela foi a fundadora da Ninety-Nines, uma organização de aviadoras. Ainda assim, ela queria voar mais alto e ser a primeira mulher a dar uma volta ao mundo Então, não satisfeita de já ter sido uma mulher de sucesso, tentou dar a volta ao mundo em duas ocasiões. Na segunda, em 1937, voando sobre o Pacífico, ela e seu auxiliar se viram perdidos e infelizmente nunca foram encontrados, devido a isso, ambos foram declarados oficialmente mortos em 1939.

Com tudo, observando um pouco a história de cada mulher citada acima, pode-se analisar que atrás da persistência, coragem e dedicação em todas as ações que se for realizar, percebe-se que mulheres são capazes de qualquer feito. Toda a história de crescimento da liderança feminina vem proporcionando que outras mulheres possam conquistar importantes cargos na sociedade. Todas foram de suma importância no marco feminino, mostrando que, por mais que fossem consideradas atividades comuns entre homens, a mulher também era e é perfeitamente capaz de exercer. Por mais tabus que fossem quebrados, o trabalho realizado por mulheres sofreu e sofre preconceitos, são julgadas como incapazes e ineficientes. No entanto, o público feminino vem buscando ocupar cada vez mais o mercado de trabalho, para mostrar que a sua capacidade não pode ser julgada e nem menosprezada.

A finalidade deste trabalho é colocar em foco a crescente importância da mulher como líder organizacional, da luta diária que enfrentam. Uma revisão em artigos e publicações foi a base para esta construção. Como foi citado pela nobre Hillary Clinton a ex-secretária de Estado do governo de Barack Obama, pode-se analisar ao decorrer da introdução que todas as mulheres citadas tiveram que trabalhar duro para obter os direitos que possuem hoje em dia, serviram de inspirações e assim avaliam-se hoje nos imaginar e alcançar cargos importantes no ambiente corporativo. Já para Abrantes (2013) menciona que as mulheres de negócios estão desbravando em um universo que até pouco tempo era só dos homens.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

Este trabalho, baseou-se em pesquisa de artigos e publicações.

Segundo (MARCONI;LAKATOS,2011) Pesquisa bibliográfica é toda bibliografia tornada pública, tais como: jornais, revistas, livros, ou até mesmo gravações em fita magnética.

Ainda sobre pesquisa biográfica,

Segundo a RDBCI (Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação): A pesquisa bibliográfica é uma das etapas da investigação científica e por ser um trabalho minucioso requer tempo, dedicação e atenção por parte de quem resolve compreendê-la. Este artigo tem como objetivo apresentar as várias etapas da arte do levantamento bibliográfico na busca do conhecimento com a intenção de facilitar o caminho percorrido pelo pesquisador até a informação desejada .

## **3 RESULTADOS**

Segundo Chiavenato (2003) liderança é um processo que influencia e induz o que uma pessoa exerce sobre outra conforme a necessidade e situação que as levam a realizar um ou mais objetivos. Entende-se então que em um determinado momento a eclosão das mulheres como líder se fez necessária para a inovação das organizações.

Para Robbins (2002) liderança é a capacidade de influenciar um grupo de pessoas em direção ao alcance dos objetivos. Por isso, as mulheres se tornaram líderes delas mesmas na luta para alcançar os cargos de liderança e na busca da igualdade salarial. Em relação ao perfil da mulher como líder, Groysberg e Connolly (2013) apontam que as mulheres são mais colaborativas, compreensivas, razoáveis e melhores ouvintes, e também que as mulheres são mais propensas a terminar um projeto em execução e concentram mais em reunir as pessoas e fazer o trabalho. Ainda cita que quando se tem um projeto complexo e precisa de um líder que seja colaborativo, na maioria das vezes, tem se encontrado mulheres para a liderança.

### **3.1 Tipos de liderança**

Existem divergentes tipos de liderança, segundo Chiavenato os principais tipos de liderança são: liderança autocrática, liderança liberal e liderança democrática. Cada uma com suas particularidades. Mas, as estudadas e defendidas

por Chiavenato não são as únicas, a liderança situacional e a liderança transformacional também fazem parte desta divergência de um mesmo assunto.

### *3.1.1 Liderança Autocrática*

É uma liderança mais focada no líder, na qual os liderados não tem direito de opinar ou de escolha sobre determinadas situações que sejam relacionadas às atividades passada pelo líder, analisando esse tipo de liderança pode-se afirmar que os componentes se sentem impotentes diante da situação, como também, surgir características de frustrações, insatisfações e até mesmo tensão no ambiente de trabalho. Além disso, os líderes que têm características autocráticas costumam esperar sempre obediência absoluta e total submissão dos liderados, como também o líder tem como objetivo ter todas as decisões nas mãos e ter um controle de tudo que será passado pelo seu setor ou empresa dependendo do cargo no qual se encontra, além disso os projetos costumam ser bem definidos pelos líderes com o único objetivo que é ser seguido de ponta a ponta o que foi ditado pelo líder.

Sendo assim, pode-se afirmar que não existe uma flexibilidade de negociação diante as decisões que são estabelecidas. Um dos pontos que levam em consideração em característica de um líder autocrático é que visam reduzir ao máximo a margem de falhas e aumentar a produtividades no curto período, como os liderados não tem esse espaço de opinião deixando de lado a parte democrática, podendo assim dar continuidade no trabalho e atividades que foram estabelecidas.

Diante disso, existem algumas vantagens e desvantagens que é válido tá relatando como, equipes que tem os componentes com poucas experiência e qualificação, tendo uma liderança autocrática podendo ser bastante proativa e assim elevando a produtividade, pois o líder costuma ter um acompanhamento de perto do processo e eles normalmente estabelecem atividades aos seus liderados, além disso, esse acompanhamento é de suma importância pois evitar desvios por parte dos liderados.

Também existem algumas desvantagens, e devido a esse acompanhamento iminente pode-se perceber uma dependência por parte dos liderados, sempre estão esperando que o líder distribua as atividades assim tendo o hábito de não tomar as decisões e sempre está aguardando o retorno ou direção do líder autocrático. Como todos os aspectos e pontos de vista existem, um ponto positivo e negativo, tendo

uma noção pode-se analisar o que é cabível de acordo com a equipe que se tem atualmente.

### 3.1.2 *Liderança Liberal*

Também conhecida como liderança Laissez-faire de acordo com uma expressão francesa “ Laissez faire, Laissez aller, Laissez passer” que quer dizer “deixe fazer, deixe ir, deixe passar”. Pode-se analisar que esse termo diz por si só o conceito da liderança liberal. Um dos teóricos foi Kurt Lewin, psicólogo alemão e um dos fundadores da psicologia social, um conceito. No período de 1939 Kurt Lewin juntamente com Ronald Lippitt e outros colegas realizaram pesquisas e analisaram os processos decisórios na liderança, em particular na sua componente de tomada de decisão. Chegaram em algumas conclusões na qual continuam válidas até hoje e são referência quando se aborda o tema social da liderança.

Entende-se que são lideranças divergentes, cada uma com seu conceito e dissertação. Pois, na liderança liberal os liderados têm a total liberdade para opinar nas decisões que serão tomadas e o líder costuma não ter um pulso firme com a equipe tornando algo mais leve onde cada um determina como será executado as atividades e assim pode-se acarretar em uma baixa produtividade. Além disso, os grupos podem se tornar individualistas, insatisfeitos e até mesmo agressivos, por não terem um pulso firme de liderança, como também é notório a ausência de respeito com o líder. Diante dessa realidade, pode-se afirmar que a liderança liberal pode ser considerada como um problema para organização, mesmo ainda sendo uma característica que muitos líderes adotam hoje em dia, é de extrema importância ter uma boa interação entre o líder e o liderado, mas não pode deixar as decisões totalmente encarregada dos colaboradores, isso trará conflitos e ruídos desnecessários.

Essas são algumas características da liderança liberal, suas vantagens e desvantagens sendo assim é uma maneira de ter uma transparência com os funcionários e acreditam na capacidade deles tanto no raciocínio, como nas tomadas de decisões e como na iniciativa de encarregar de cada atividades que esteja na sua rotina de trabalho, visando uma forma de trabalhar independente. Por outro lado temos as desvantagens além dessas que já foram citadas acima temos outros pontos que é válido ser citado como nem todos os perfis dos colaboradores são de ter essas iniciativas alguns tendem a trabalhar mais do que outros e isso pode gerar uma certa

desmotivação no quadro de funcionário e assim trazendo alguns atritos na equipe.

### *3.1.3 Liderança Democrática*

É uma liderança de característica beneficente para ambos, tendo o gestor como o responsável de dividir e estabelecer as atividades que serão passadas para seus colaboradores mantendo um bom relacionamento com a equipe, diferente das lideranças citadas acima, pode-se dizer que é o equilíbrio entre a liderança Autocrática e Liberal. Tem como aspectos a comunicação, encorajamento entre os colaboradores, estão dispostos a ajudar sempre que for necessário tendo como foco concluir as atividades que foram estabelecidas, como também o líder tem o papel de orientar o grupo facilitando a resolução dos problemas.

Existem certos benefícios para os negócios que visam manter na sua empresa com a liderança democrática como contribui a inclusão entre os colaboradores com o intuito de trabalharem em equipe e com isso trocando de experiência, como também, tendo assim uma qualidade de trabalho e produtividade elevada. Mantendo o relacionamento de líder e liderado com respeito, tornando o ambiente de trabalho com leveza. Dessa forma, é de suma importância colocar em pauta os feedbacks de ambos seja do líder para sua equipe ou da equipe com seu líder observa-se que isso é válido pois assim conseguem tá atribuído pontos positivos e diminuindo pontos negativos dentro da equipe e assim mantendo a qualidade no ambiente de trabalho com seus colegas e líderes.

Visto que todas as lideranças tem suas vantagens e desvantagens na liderança democrática em vez de desvantagens temos uma previsão ao ser adotado esse método na empresa, como antes de implementar é interessante que seja estabelecida como será as diretrizes da equipe, treinamento e teste de como será o desenvolvimento da turma tendo em vista o melhor desempenho possível.

### *3.1.4 Liderança Situacional*

Essa teoria de Paul Hersey e Kenneth Blanchard é uma liderança na qual é de suma importância tendo como características ser flexível e mutável de acordo com a situação atual da empresa e assim ter um bom desenvolvimento com os componentes, sempre analisando os seus liderados e tendo conhecimentos de como lidar com cada um. Fazendo com que traga bons resultados em todas as circunstâncias sejam elas internamente como externamente. Um dos fatores que uma empresa já passou e provavelmente irá passar é uma crise, conflitos e situações

adversas de uma forma geral, analisando esse fator é de suma importância ter um raciocínio rápido e ter uma bagagem de estratégia para se houver uma necessidade utilizar de forma ágil evitando danos futuros, tendo em vista em se manter consistente no mercado de trabalho.

Além disso, o papel do líder dentro de uma empresa é manter engajamento e a produtividade das equipes, além de dar continuidade no alcance de resultados satisfatórios, tem que está em constante mudança e ter uma sabedoria para lidar com diversas situações que podem ocorrer durante o período. De acordo com Hersey e Blanchard, desenvolveram esta teoria na qual analisaram o líder que tem uma alta habilidade que tem uma performance diferenciada diante tal situação. (Andréa Saad, Mestre em gestão, especialista em gestão estratégica, ipog.edu, 2018)

Na liderança situacional existem 4 estilos que podem ser desempenhado de acordo com a situação, são eles:

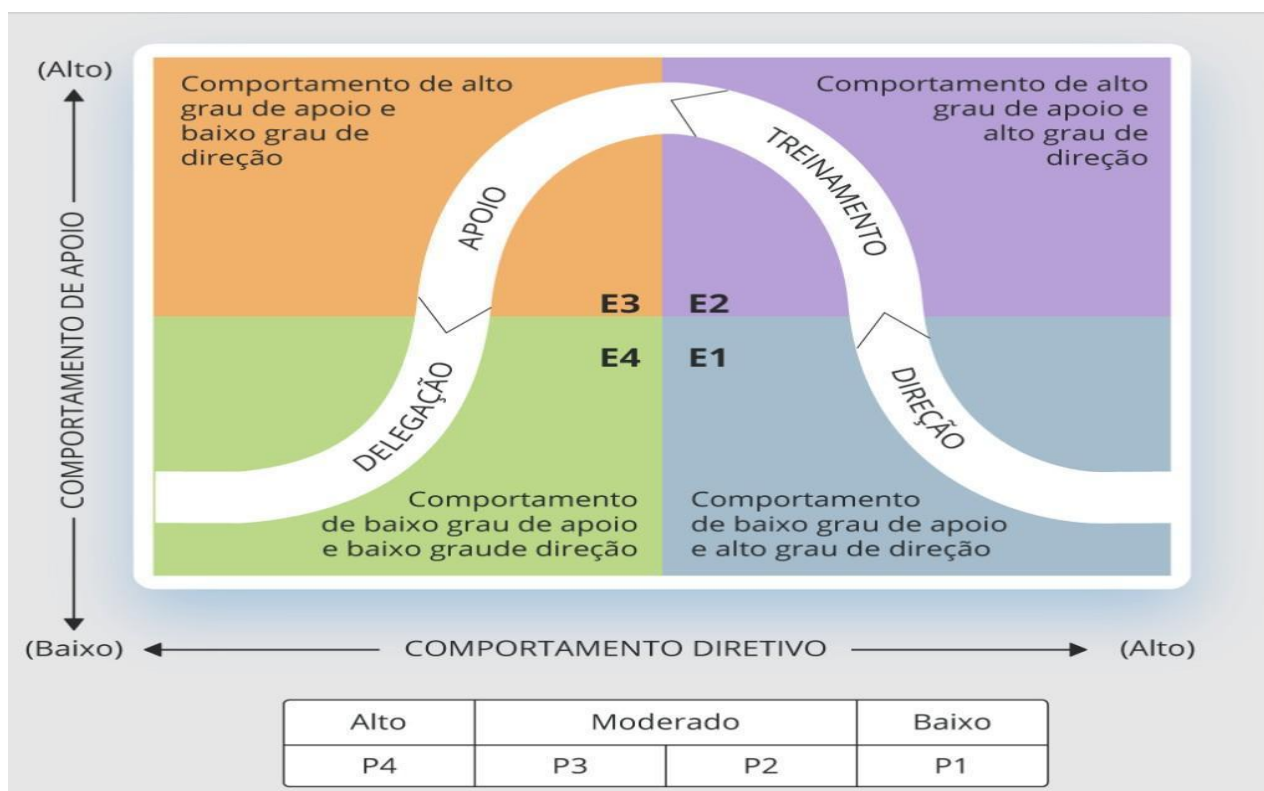
E1- Direção: dos 4 estilos de liderança a direção é onde os subordinados não têm muita autonomia, nesse estilo o líder deve ensinar a sua equipe o que deve ou não ser executado por eles, o líder supervisiona cada desempenho de tarefas até que entenda que o subordinado possui capacidade para realizar tal tarefa sem sua supervisão.

E2-Orientação: Na orientação o líder, deve oferecer sua supervisão e estímulo para receber sugestões e idéias dos subordinados, porém, a decisão final ainda é a do líder. Entretanto, ele ainda deve fazer com que sua equipe se sinta motivada a contribuir.

E3- Apoio: É onde a supervisão do líder é pequena, contudo, no apoio o líder deve facilitar o trabalho e incentivar os profissionais, para que venha a enriquecer os processos de forma colaborativa.

E4-Autonomia: Aqui o líder não influencia muito nas tomadas de decisões da equipe, e sua participação é muito menor que nos outros estilos. Os subordinados têm total liberdade para tomar maior parte das decisões, mas, também assumem toda a responsabilidade das consequências, o líder só atua para delegar responsabilidades e organizar o trabalho.

Imagem 01: Mapa de Comportamento Liderança Situacional



Fonte: wygoead.com

### 3.1.5 Liderança Transformacional

Esse conceito começou através de James V. Downton, em 1973, logo em seguida foi expandido por James Burns, em 1978. Em 1985, o pesquisador Bernard M. Bass ampliou a teoria para incluir formas de medir o avanço. É notório que o modelo é de encorajar os líderes a demonstrar uma liderança autêntica e forte tendo assim seus líderes como exemplo a serem seguidos.

Essa liderança é voltada a motivar e trazer inovação através dos seus liderados, com isso tendo um ótimo resultado e auxiliando o crescimento da empresa. Esse estilo de liderança é focado em inspirar os trabalhadores a aceitar mudanças, promovendo a cultura da responsabilidade, propriedade e autonomia no local de trabalho, é um estilo de gerenciamento projetado para dar aos funcionários mais espaço para serem criativos, olhar para o futuro e encontrar novas soluções para problemas antigos.

O líder transformacional está interessado em desenvolver tanto o indivíduo quanto a equipe. Eles visam capacitar as pessoas sob sua liderança, de modo que possam atingir seu pleno potencial, melhorar suas habilidades e capacidades e ganhar confiança em seus talentos e valores únicos. Além disso, na liderança



transformacional é evitada a microgestão tendo como visão conter alguns pontos que possam ser prejudiciais como desmotivação, falta de confiança na atuação das atividades e até mesmo a ausência de autonomia em determinadas atitudes no ambiente de trabalho. Sendo assim impossibilita o desenvolvimento da equipe juntamente com as atividades que são repassadas.

Diante dessa pesquisas foram analisadas características de acordo com Bass da liderança transformacional: Incentiva a motivação e o desenvolvimento positivo de seus liderados; Exemplifica padrões morais dentro da organização e encoraja o mesmo nos outros; Proporcionar um ambiente de trabalho ético com valores, prioridades e padrões objetivos; Desenvolve a cultura da empresa incentivando os colaboradores a passarem de uma atitude de interesse próprio para uma mentalidade onde eles estão trabalhando para o bem de todos; Priorizam a autenticidade, cooperação e comunicação aberta e Fornece coaching e orientação, permitindo que os funcionários tomem decisões e assumam suas tarefas.

Imagem 02: Os componentes da Liderança Transformacional



Fonte: <https://www.iberdrola.com/>

### 3.1.6 Liderança Feminina

É notório nos ramos de trabalhos algumas profissões levam o título de “coisa

para homem” de certa forma ainda existe essa questão. Sendo assim, as mulheres lutam para a igualdade de cargo mostrando que pode exercer tão bem quanto uma pessoa do sexo oposto. Diante dessa perspectiva determinadas evoluções ocorreram no mercado de trabalho como diversas áreas que eram exercidas só por homens, algumas mulheres conseguiram tá exercendo o cargo.

Normalmente quando é falado em liderança feminina, também está ligada a importantes posições de estratégias por elas, seja no ambiente corporativo ou à frente de seus próprios negócios. Independente do cenário, a situação ainda é de se analisar, de acordo com a pesquisa “*Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018*” conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com relação às *administradoras de empresas*, a quantidade de mulheres é quatro vezes menor que a de homens no mercado de trabalho. Além disso, ainda tem esses cargos que não é comum ver mulheres exercendo áreas como tecnologia, engenharia e informática. Mesmo diante desse cenário, as mulheres estão lutando constantemente com o intuito de abranger em diversas áreas.

As mulheres estão conquistando seu espaço no ambiente organizacional, com fortes características como a flexibilidade, colaboração, criatividade e inovação com essas qualidades elas apresentaram um novo conceito de liderança nas organizações, onde possuem inúmeras habilidades conseguindo driblar com maior facilidade as dificuldades e imprevistos, conseguem ponderar seus pontos fortes e fracos e apresentam uma resposta decisiva quanto à tomada de decisão. É notório que as mulheres estão ocupando cargos importantes no ambiente corporativo, visto que isso, foi resultado da luta dos movimentos ao decorrer do tempo e assim sempre estando em busca de ter um equilíbrio no mercado de trabalho.

Apesar dos benefícios e resultados positivos de negócios comprovados em empresas que possuem mais diversidade, a presença feminina em posições de liderança ainda avança lentamente. Uma pesquisa realizada pela Deloitte com 8 mil empresas de 66 países indica que as mulheres ocupam somente 16,9% dos cargos de liderança em todo o mundo, um progresso de 1,9% em relação ao último levantamento, em 2017. O levantamento revela ainda que o Brasil ocupa a 38ª posição no ranking dos países examinados, com apenas 8,6% dos postos de liderança exercidos por mulheres. Esses números colocam em evidência um desafio conhecido na governança corporativa: a morosidade das mudanças para alcançar a equidade de gêneros.

Diante de pesquisas notamos várias mulheres em importantes cargos, movimentos e que foram inovadoras no mercado como também fizeram história:

Luiza Helena Trajano - Conhecida como uma das três mulheres mais poderosas do Brasil, segundo a revista Forbes. Além disso, é considerada também uma das poucas mulheres no mercado do varejo, mesmo sendo competitiva. Alcançou o sucesso contabilizando 800 lojas em 16 estados e cerca de 23 mil funcionários. Iniciou sua trajetória quando ainda tinha 12 anos trabalhando como balconista na loja dos seus tios. Quando completou 18 anos foi efetivada, além disso cursou administração de empresa e direito e foi se especializando na área.

Sendo assim, Luiza Helena conhecer bem todos os setores da empresa sua tia notificou que era o momento de assumir o cargo de direção da empresa e assim foi mantendo sua posição de inovadora, sempre tendo um bom relacionamento com clientes e funcionários foi utilizado também o método de compras online, como também a liquidação fantástica foi outra forma de inovar implementada por Luiza, é um saldão de mostruários realizado em janeiro - no período teoricamente ruim para o varejo de acordo com pesquisas de mercado feita pelos empreendedores.

Nota-se que Luiza tem alguns costumes como responder a maioria das reclamações por e-mail e realizar visitas nas lojas. Tendo isso, como uma maneira de monitorar a qualidade de atendimento, ver como está a imagem das lojas mediante ao público, ter um contato com seus funcionários.

Barbe Nicole Clicquot - Uma das primeiras mulheres no ramo de negócios e fez história no mundo dos vinhos após se tornar viúva, tendo uma filha para criar e não tendo uma formação que ajudasse a seguir os negócios do marido, encarou sua realidade e seguiu com a empresa do falecido, diante disso ainda conseguiu operar uma transformação na companhia. Em um curto período teve alguns desenvolvimentos de novos métodos, enquanto seu marido François Clicquot ela apresentou ter bastante interesse no trabalho do mesmo, aprendendo um pouco de como eram os processos da colheita, fermentação e transporte das mercadorias.

Após seu marido François ter falecido em 1805, a opção que ela tinha era tomar a frente dos seus negócios e com muita coragem e certeza do que iria fazer, enfrentou a sociedade na época sendo uma das primeiras mulheres no ramo de bebidas e teve como foco principal em champanhes. Além disso, ela teve a visão do seu público alvo ser a sociedade burguesa que cresceu após a revolução francesa. Sendo assim, tornando a bebida algo ainda mais popular entre seu público e assim ela foi trazendo diversas inovações na época e mostrou garras para continuar no ramo e sempre se

desafiando ao mercado de trabalho e não deixou o legado do marido falecer junto a ele.

Gabrielle Chanel - uma renomada mulher que fez história no mundo da moda e sua marca se tornou uma das mais valiosas no mundo, como foi analisado atualmente a sua marca é bem reconhecida por várias mulheres. Suas características são de uma mulher inovadora, visionária e analisando todos os fatores que sua marca passou é convicto afirmar que a sua liderança foi uma situacional na qual foi se adaptando e sobrevivendo às situações global seja ela interna ou externa no ramo da moda.

Diante de uma breve pesquisa nos informamos que sua marca passou, por duas grandes guerras, por crises econômicas e continuam ainda no mercado, seu processo ao sucesso não foi nada fácil após perder sua mãe ela foi para um internato na abadias depois de um certo período foi que reencontrou sua tia irmã mas nova de sua mãe e assim iniciou trabalho no Maison Grampayre, um ateliê de enxovais. Após alguns relacionamentos que Gabrielle teve, ela conseguiu abrir a sua primeira loja, inicialmente em chapéus.

A Chanel Modes ficava no número 21 da rue Cambon, em Paris, logo teve um bom desenvolvimento e se tornou queridos por algumas atrizes francesas como Gabrielle Dorziat, que usava uma criação de Chanel em cena, na peça "Bel Ami". Sendo assim, as coisas só foram criando forma e em constante desenvolvimento tendo em vista em abrir novas lojas ela conseguiu adquirir uma segunda loja, no balneário de Deauville, agora dessa vez não com a intenção de vendas apenas de chapéus como também lançou uma coleção de roupas casuais e esportivas. Acompanhou a moda que estava na época e foi bem sucedida nas vendas. Algum ocorrido na trajetória de Gabrielle e hoje pode-se ver como ela foi uma mulher de sucesso e fez com que a sua marca seja bem reconhecida e sucedida.

Tendo essas mulheres como exemplos pode-se analisar sua capacidade e garra para alcançar seus objetivos diante de qualquer situação. Diante disso é notável fortes características e importantes traços de liderança na história de cada uma citada acima. Mesmo que o cenário atual não seja de uma conformidade de gêneros, mas diante do cenário que relatamos tá comprovado que as mulheres podem tá em cargos importantes na sociedade.

### **3.2 Inteligência Emocional no Ambiente Organizacional**

A inteligência emocional (IE) entrou em pauta na década de 1990, formalizado pelos pesquisadores Peter Salovey (Yale University) e John Mayer (University of New

Hampshire), ao decorrer desse período analisaram que era de suma importância tratar desse assunto com sua equipe e líderes no ambiente corporativo, pois assim será possível ter uma flexibilidade e desenvolvimento mais eficaz com as atividades que forem estabelecidas de acordo com a responsabilidade de cada cargo.

É primordial, manter-se saudável, psicológica e emocionalmente, no ambiente de trabalho, por isso, utiliza-se a inteligência emocional de cada indivíduo, para que saibam ter um equilíbrio entre o racional e o emocional e assim não afetem as tomadas de decisões e nem influenciam nas decisões dos grupos. Além disso, tendo em vista que nem sempre as qualificações técnicas e acadêmicas são o diferencial para os profissionais, porém sendo um funcionário que sabe ouvir e consegue analisar com clareza o que seus líderes estão solicitando é uma questão que está sendo levada em consideração no âmbito organizacional.

A implantação da inteligência emocional, consiste em alguns fatores como já citada por Goleman ele categoriza a inteligência emocional em cinco habilidades: Autoconhecimento: reconhecer as próprias emoções e sentimentos quando eles ocorrem; Controle Emocional: adequar os sentimentos a cada situação vivida; Automotivação: dirigir as emoções a serviço de uma realização pessoal; Reconhecimento de emoções em outras pessoas: saber o que o outro está sentindo e ter empatia; Habilidade em relacionamentos interpessoais: interação de qualidade com outros indivíduos por meio de competências sociais.

Tendo em consideração os benefícios pessoais e comportamentais, mas também por agregar as vantagens no ambiente organizacional com o objetivo de ter um bom desempenho na empresa os colaboradores podem trabalhar os seus pontos fortes e fracos, tendo uma boa produtividade, por meio da inteligência emocional como também adquirindo essas características citadas acima. Esses pontos ajudam manter o bom relacionamento interpessoal e intrapessoal com a equipe, como também o funcionário estar aberto receber feedbacks do seu líder, pois é de suma importância ter uma boa recepção de quando não é positivo, sabendo que isso mexe com nosso emocional e é necessário ter um equilíbrio.

### *3.2.1 A importância da Inteligência Emocional na formação do Líder*

A inteligência emocional é um assunto bastante discutido atualmente e nada mais é do que a capacidade de entender e gerenciar suas próprias emoções e as das pessoas ao seu redor. Por muito tempo, um líder de sucesso tinha apenas habilidades

técnicas suficientes para posteriormente alcançar o sucesso profissional. Logo, os líderes que têm essas técnicas costumam ser mais cautelosos, intuitivos e equilibrados, facilitando a tomada de decisões durante a realização de suas tarefas.

Já em novos tempos um líder precisa ter uma inteligência emocional e habilidades técnicas os dois se complementam e formam o líder bem sucedido em suas decisões, essa "fórmula do sucesso" assim denominada por Daniel Goleman, é um dos principais requisitos para ingressar no ambiente organizacional e na formação dos líderes atuais.

Porém, ainda é ignorado esta questão da inteligência emocional no ambiente corporativo contemporâneo, como as mudanças ocorrem de forma dinâmica e rápida é necessário ser um profissional dinâmico, flexível e capaz de não só absorver como utilizar das informações no seu processo decisório e ainda sim, ter inteligência emocional para lidar com as relações sociais dentro e fora da organização. Sendo assim, saber separar o pessoal do profissional, logo ser um líder democrático justo.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dessa forma, foi de suma importância analisar os tipos de liderança que são autocrática, liberal, democrática, situacional, transformacional, observamos que cada uma tem suas características e são primordiais no ambiente organizacional de acordo com cada empresa e líderes, sabendo que cada uma tem seus pontos forte e ponto de melhorias. Logo em seguida seguimos para a liderança feminina, uma liderança cheia de desafios e inovação mediante a sociedade, pode-se analisar que durante o tempo coube às mulheres apenas o papel de "Dona do lar", devido ao cenário que citamos acima, é notório que houve várias mudanças relacionadas ao processo de conquistas das mulheres diante de superação as mulheres conseguiram uma eclosão maior na sociedade e no ambiente organizacional.

Sendo assim, diversos obstáculos enfrentados e superados por mulheres de referência no passado para conseguirmos hoje exercer nossos direitos, foi bastante importante e contribuíram para que o cargo de liderança fosse possível para as mulheres. Além disso, a liderança feminina encontra-se em constante ascensão no ambiente organizacional, hoje é vistas diversas mulheres na posição de liderança e em empresas renomadas e até mesmo donas do próprio negócio como citamos exemplos de mulheres que foi desafiada com os ocorridos da época e mesmo assim tiveram o bom desenvolvimento e saíram da crise, assim superando a desigualdade de gênero, ainda enfrentando alguns preconceitos impostos pela sociedade.

Portanto, a liderança feminina vem mostrando ser eficaz e trazendo inúmeros benefícios para as organizações, como a flexibilidade, colaboração, inovação e fortes características de suma importância para o bom desenvolvimento de uma empresa. Sendo assim, pode-se tá comprovando mediante a uma **pesquisa** desenvolvida pela consultoria de desenvolvimento de liderança **Zenger/Folkman** pede para que indivíduos avaliem a eficiência de seus líderes em diversas competências e, desta vez, concluiu que as mulheres foram avaliadas **como mais eficientes em 84% dos critérios**. Entre as excelências desses líderes estão, por exemplo, a capacidade de tomar iniciativas, agir com resiliência, investir no autodesenvolvimento e focar nos resultados, além de demonstrar integridade e honestidade.

## 5 REFERÊNCIAS

CALHEIROS, Iara Loureto; DE CARVALHO BRASIL, Silvio Fernando. **A CONQUISTA DO VOTO FEMININO NO BRASIL E O PAPEL DA MULHER NO PROCESSO ELEITORAL**. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, v. 1, n. 3, p. 25-29, 2020.

CHIAVENATO, IF, **Visão e ação estratégica**. São Paulo. Manole 2003

CASADEI, Eliza Bachega; CARAMELLI, Laura. Moda, política e marketing: os posicionamentos feministas de Coco Chanel e a construção da imagem de marca. *International Journal of Business Marketing*, v. 4, n. 2, p. 10-18, 2019.

CALAÇA, Pedro Alessandro; VIZEU, Fabio. Revisitando a perspectiva de James MacGregor Burns: qual é a ideia por trás do conceito de liderança transformacional?. *Cadernos EBAPE. br*, v. 13, n. 1, p. 121-135, 2015.

CONNOLLY, Katherine; GROYSBERG, Boris. Grandes líderes que fazem o "mix" da diversidade funcionar. *Harvard Business Review Brasil*, v. 91, n. 7, p. 50-59, 2013.

DA SILVA PEREIRA, Maurício et al. **A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA LIDERANÇA E A SUA RELAÇÃO COM O AMBIENTE ORGANIZACIONAL**. *Humanidades & Inovação*, v. 6, n. 8, p. 87-101, 2019.

DO NASCIMENTO, Marileide Alves. Gestão feminina: **A liderança feminina nas organizações brasileiras**. *Ideias e Inovação-Lato Sensu*, v. 4, n. 2, p. 57, 2018.

Goleman, Daniel, **Liderança: A Inteligência Emocional na Formação do Líder de Sucesso**, Harvard Business Review, objetiva, 1998.

GOMES, Rodrigo Cantos Savelli. **O acervo Chiquinha Gonzaga** em narrativas autobiográficas. *OPUS*, v. 26, n. 1, p. 1-32, 2020.

GARCIA, Ana Paula Fernandes et al. Empreendedorismo Feminino: Luiza Helena Trajano case da Rede Magazine Luiza. In: **6º Congresso do Instituto Franco-**



**Brasileiro de Administração de Empresas. Anais: IFBAE Franca. 2011.**

LOPES, Maria Jucicleide; LEITE, Maria Jucilene Lopes. **Liderança Situacional: Novo Paradigma para os Dias Atuais. ID on line REVISTA DE PSICOLOGIA**, v. 12, n. 42, p. 349-366, 2018.

MOMESSO, Caroline Cecchin; HIDAKA, Renato Kendy. A TRAJETÓRIA DE MULHERES DE SUCESSO NA ÁREA EMPRESARIAL: UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO THE PATH OF SUCCESSFUL WOMEN IN BUSINESS: A GENDER PERSPECTIVE. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1, p. 01, 2021.

PINTARELLI, Eduardo; BRANDÃO, Leonardo. REPRESENTAÇÕES SOBRE MARGARET THATCHER NA REVISTA VEJA (1979-1983). **Revista CESUMAR (Ciências Humanas e Sociais Aplicadas)**, v. 25, n. 2, 2020.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Conceitos básicos de motivação. Comportamento Organizacional. São Paulo: Prentice Hall, p. 151-182, 2002.**

Doris L. Rich, Amelia Earhart: A Biograp, 2013. V 1 p

**Imagem 1** – Disponível em: <https://www.twygoead.com>

**Imagem 2** – Disponível em: <https://www.iberdrola.com>

**Madalozzo Regina ,Martins Sérgio , Shiratori Ludmila. Participação das Mulheres no Mercado ainda é menor que dos Homens**, Revista Estudos Feministas 18, 547-566, 2010