

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

IZABELLA PALOMA CABRAL FERREIRA
MARIA MANUELA DE LIMA MORAIS

**CONSIDERAÇÕES SOBRE LIDERANÇA FEMININA
E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO EM RECIFE**

RECIFE
2022

IZABELLA PALOMA CABRAL FERREIRA
MARIA MANUELA DE LIMA MORAIS

**CONSIDERAÇÕES SOBRE LIDERANÇA FEMININA
E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO EM RECIFE**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel (a) em Administração de Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2022

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

F383c Ferreira, Izabella Paloma Cabral
Considerações sobre liderança feminina e sua inserção no mercado de
trabalho: um estudo de caso em Recife. / Izabella Paloma Cabral Ferreira,
Maria Manuela de Lima Morais. Recife: O Autor, 2022.

31 p.

Orientador(a): Prof. Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Mulheres. 2. Liderança. 3. Inserção. I. Morais, Maria Manuela de
Lima II. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. III. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho a nossos pais, mestres, e a nós mesmas.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo investigar os desafios do dia a dia das mulheres em cargos de liderança, suas ações e as dificuldades atreladas a trajetória percorrida por elas desde a antiguidade. Acabando com mito que para sempre será donas de casa, as mulheres têm ocupado cada vez mais espaço nas organizações e em cargos de liderança, mesmo com suas duplas jornadas como trabalho fora e dentro de casa, tem se destacado nas organizações com muita dedicação e desempenho. Analisando-se uma pesquisa exploratória, conseguimos observar que os resultados foram satisfatórios, onde a maioria delas se sentem capazes de assumir um cargo de liderança, afirmando que estão cada vez mais preparadas para os novos desafios e as novas oportunidades a elas estabelecidas.

ABSTRACT

The present study aims to investigate the day-to-day challenges of women in leadership positions, their actions and the difficulties linked to the path they have taken since ancient times. Ending the myth that they will forever be housewives, women have been occupying more and more space in organizations and in leadership positions, even with their double shifts as working outside and inside the house, they have stood out in organizations with a lot of dedication and performance. Analyzing an exploratory research, we were able to observe that the results were satisfactory, where most of them feel able to assume a leadership position, stating that they are increasingly prepared for the new challenges and new opportunities established for them.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Logomarca da Sicredi.....	17
Figura 2 – Mulheres em posição de liderança	19
Figura 3 – Múltipla jornada de trabalho	20
Figura 4 – Renúncias na trajetória.....	21
Figura 5 – Desafios que o cargo de liderança pode trazer as mulheres.....	22
Figura 6 – Questionamento sobre lideranças inspiradoras	23
Figura 7 – Igualdade no mercado de trabalho	25

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perguntas apresentadas as colaboradoras da empresa em pesquisa... 18

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	14
2.1 OS DIREITOS FEMININOS: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA	14
2.2 O TRABALHO COMO FATOR DE QUALIDADE DE VIDA E FIXAÇÃO DA MULHER	15
2.3 AS NOVAS ESTRUTURAS FAMILIARES E O MERCADO FEMININO NO BRASIL.....	16
3 METODOLOGIA.....	17
3.1 AREA DE ESTUDO	17
3.2 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO.....	18
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS.....	28

CONSIDERAÇÕES SOBRE LIDERANÇA FEMININA E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM RECIFE

Izabella Paloma Cabral Ferreira

Maria Manuela De Lima Morais

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva

Resumo: O presente estudo tem por objetivo investigar os desafios do dia a dia das mulheres em cargos de liderança, suas ações e as dificuldades atreladas a trajetória percorrida por elas desde a antiguidade. Acabando com mito que para sempre será donas de casa, as mulheres têm ocupado cada vez mais espaço nas organizações e em cargos de liderança, mesmo com suas duplas jornadas como trabalho fora e dentro de casa, tem se destacado nas organizações com muita dedicação e desempenho. Analisando-se uma pesquisa exploratória, conseguimos observar que os resultados foram satisfatórios, onde a maioria delas se sentem capazes de assumir um cargo de liderança, afirmando que estão cada vez mais preparadas para os novos desafios e as novas oportunidades a elas estabelecidas.

Palavras-chave: Mulheres. Liderança. Inserção. Trabalho. Equidade.

1 INTRODUÇÃO

Há muito tempo a participação feminina e sua inserção no mercado de trabalho é discutida. A revolução industrial foi um marco muito importante e de grandes transformações na introdução âmbito organizacional, a partir do final do século XX. Segundo Hobswan (1998) o fator da mulher no mercado de trabalho se deu *“principalmente devido às Grandes Guerras mundiais, e à posterior intensificação do setor terciário, e não teve relação direta com o sentimento de conquista de sua posição social e dos direitos das mulheres, mas sim com fatores econômicos, como a pobreza”*.

Segundo a pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2017), *“a elevação da participação feminina no mercado de trabalho configura-se como um dos fenômenos mais marcantes ao longo das últimas décadas”*. Ter independência e trabalhar fora para a mulher tem um peso significativo na balança de prós e conquistas que elas vêm conquistando ao longo dos tempos.

O perfil da mão de obra feminina e das vagas direcionadas a este público tem sido modificado através do tempo e das necessidades de mercado, de acordo com alguns estudos (PRIORE, 1997; JÚLIO, 2002). Porém, apesar dessas conquistas, ainda existe uma parcela pequena de mulheres em cargos de liderança, mesmo com a crescente desse status ao longo dos anos, uma vez que há toda uma problemática que já começa na hora de recrutar mulheres. Perrot (2005) diz *“as operárias eram consideradas “dóceis” pelos patrões, fáceis de manipular, acostumadas a obedecer”*. Eram monetariamente desvalorizadas. Conforme Hobsbawm (2000, p. 65):

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5%.

Ao exemplo, um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, mostrou que as mulheres brasileiras ganhavam menos do que os

homens em todas as ocupações selecionadas da pesquisa, tais como: atividades em central de atendimento, limpeza, escritórios, agricultura e gerência de comércio varejista e atacadista, em média 20,5%, mesmo com uma queda significativa neste percentual entre 2012 e 2018 (IBGE, 2019). A mesma pesquisa ainda destacou que *“no grupo de diretores e gerentes, as mulheres tinham participação pequena (41,8%) e seu rendimento médio (R\$ 4.435,00) correspondia a 71,3% do recebido pelos homens (R\$ 6.216,00)”*.

Autores como Priore e Bassanezi (1997), Lerner (2002) e Bruschini (2011) apontam algumas variáveis que diferenciam a realidade por gênero e influenciam na participação feminina no mercado de trabalho. As mulheres, mesmo trabalhando fora, também são donas de casa e mães; a realidade de muitas mulheres é uma dupla, ou mesmo tripla jornada de trabalho, considerando os filhos, relacionamentos, vida acadêmica e a vida de dona de casa; enquanto muitos homens seguem se preocupando apenas com o crescimento individual, sem adentrar nesses detalhes (LERNER, 2002).

Nos tempos atuais, percebe-se que a corrida traçada pelas mulheres está na busca por uma maior inserção em cargos de liderança, melhores oportunidades e igualdade salarial entre os gêneros (ADAIR, 2003). Segundo Williams (2005), o profissionalismo e a inserção ao mercado de trabalho têm sido bem competitivos em relação ao universo feminino e é de suma importância demonstrar a compreensão desse contexto dentro do mercado profissional, onde as mulheres vêm ganhando prestígio e inovando nos processos para driblar desigualdade, e alcançar a realização ~~profissional~~

Deste modo, observar como está sendo trabalhado os estudos sobre a liderança feminina no campo empresarial é de extrema relevância. Frente a isso, o objetivo da pesquisa é identificar o papel das organizações na inserção da mulher no mercado de trabalho e em cargos de liderança. Hoje cada vez mais diversificados mostra que eles vêm ampliando seu espaço no âmbito público de produção.

Nos tópicos a seguir, serão apresentados o delineamento metodológico; as decorrências das pesquisas bibliográficas, baseando-se em questões como a inserção feminina no âmbito organizacional, democratização de gênero, igualdade na execução de trabalhos e remunerações nos cargos e salários; além das considerações finais e referências utilizadas para a criação deste trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 OS DIREITOS FEMININOS: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA

Durante as guerras mundiais houve uma importante contribuição no papel das mulheres e sua trajetória no mercado trabalhista, pois surgiu muitas necessidades de complementação em relação a renda familiar enquanto seus parceiros, forçadamente, foram para o campo de batalha (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2003). Como o combate durou por um longo período, surgiu então a necessidade de inserir a mão de obra feminina para suprir a ausência de tarefas desempenhadas pelos homens; mesmo sendo tarefas mal remuneradas, a princípio era visto como algo subalterno (FALCÃO, 2001).

No século XIX, o sistema capitalista contribuiu para grandes mudanças em meio a produção e o trabalho entre as mulheres, isso foi possível devido ao abundante crescimento junto com a inovação tecnológica, permitiu um grande desenvolvimento de maquinário e boa parte da mão de obra feminina foi transfigurada para máquinas. No âmbito político uma de suas maiores conquistas foi a partir do século XIX, que as mulheres começaram a ganhar espaço na sociedade, tendo como um grande exemplo Leolinda Daltro, criadora do partido republicano feminino, com o intuito de direcionar as lutas pelo direito ao voto; Daltro teve um grande papel na luta da inserção feminina no meio político.

No Brasil, a mulher só conquistou o direito de voto no ano de 1936, a partir disso uma nova luta surgiu, já que tradicionalmente quem tratava questões políticas e de domínio público eram os homens, as mulheres por falta de inacessibilidade a educação não questionavam essa decisão, basicamente não tinham vozes para expressar qualquer tipo de opinião (SINA, 2005, p. 28). Historicamente submissas ao homem, muita das vezes até o próprio filho mais velho tinha mais autoridade dentro de casa do que a mãe.

“Ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional. “(BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999, P. 22).

2.2 O TRABALHO COMO FATOR DE QUALIDADE DE VIDA E FIXAÇÃO DA MULHER

A inserção das mulheres no mercado trabalhista avivou nos anos de 1970, mesmo sendo considerada uma década caracterizada pelos elevados níveis de crise econômica e desemprego, resultou tanto na necessidade econômica, quanto nas mudanças demográficas, culturais e sociais que viam sucedendo no país e no mundo (BRUSCHINI,1998).

O surgimento das mulheres não depende apenas no mercado organizacional, mas também da responsabilidade familiar que sempre foi vista como algo dominado apenas pelo sexo feminino, cuidar de atividades domésticas em casa, marido e dos filhos (DIEESE, 1997, pag.1). Por esse motivo as demandas realizadas por mulheres eram os trabalhos domésticos em residências, recebendo remunerações menos (DIEESE, 1997, pag.1).

Enquanto isso, os homens eram predominantemente demandados aos cargos de chefia, cargos técnicos e de maior qualificação, que tem uma maior remuneração. Em pesquisa do IBGE divulgada em 2020, vê-se que mesmo as mulheres sendo parte maior da população, cerca de 52,4%, os homens representam 56,8% da parteda população que trabalha efetivamente (IBGE, 2020).

Algumas profissões eram, e algumas ainda são de estereótipo feminino. Do mesmo modo algumas profissões sempre foram vistas como “coisa de homem”, o que resulta no aumento ainda mais gritante em relação a discrepância de gênero no mercado.

Todavia, houve uma evolução nos últimos tempos, cargo que eram exercidos somente por homens, hoje em dia também dispõem cargos para as mulheres. Um dos maiores problemas ocorrido hoje, que devido a algumas queixas femininas, é totalmente relacionado aos cargos de liderança que na maioria das vezes são ocupados pelos homens, sem ao menos ter esperança de ocupar a cadeira, algumas ficam frustradas (Leme e Wajman (2000)). Hoje se tem mais oportunidade para as mulheres, mas ainda é visto uma desigualdade de gênero alta em relação a hierarquia das empresas. Tem – se como exemplo a comparação de salários, ademais, a ausência de equiparação salarial prejudica a luta pela igualdade de gênero (Leme e Wajman (2000)).

Essa realidade se explica pelo fato da disseminação de práticas sexistas enraizadas na sociedade, como sendo atreladas a hierarquias organizacionais, onde a mulher é posta como sub-representação em cargos executivos, mesmo tendo formação, experiência, qualificações e adaptações para papéis de liderança. (Diehl & Dzubinski, 2016).

Justo (1997) observa que mesmo a remuneração do trabalho reflete tal concepção, embora as tarefas sejam as mesmas, na maioria das vezes, o homem é mais bem pago do que a mulher. Atualmente a presença feminina compõe parte significativa no mercado de trabalho, seu crescimento e estabilidade vem aumentando com o decorrer dos anos, devido a melhores condições e oportunidades.

2.3 AS NOVAS ESTRUTURAS FAMILIARES E O MERCADO FEMININO NO BRASIL

Hoje em dia o público feminino tem conquistado uma parte significativa no âmbito organizacional. Se tem um número maior de mulheres que contribuem para economia nacional, representam cerca de 40% da população econômica em atividade no Brasil, mulheres que muitas vezes tem que dar conta de casa, marido e filhos (GOMES, 2005).

Pesquisadores indicam esse espaço no mercado de trabalho deu-se desde o século XIX, com as guerras mundiais (HOBSBAWN,1998). Ao findar do combate, muitos dos homens considerados chefes da família haviam morrido, e dentre os que ficaram a maioria foram impossibilitados de voltar ao trabalho devido a alguma seqüela (FALCÃO, 2001). De acordo com Araújo (2004) foi nesse momento em que surgiu a necessidade de inserção feminina para complementação.

[...]. As que ficavam viúvas e eram de uma elite empobrecida, e precisavam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomenda, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano, etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram malvistas pela sociedade. (PROBST, 2003, p. 1).

Com o avanço do sistema capitalista, o trabalho feminino contou com inúmeras mudanças na sua produção e organização, foi nesse momento que as leis

surgiram como forma de trazer algum benefício ao público feminino. Já na constituição de 1932, foi acordado que não existiria discriminação em relação as remunerações e ao sexo dentro do ambiente de trabalho, no qual seria terminantemente proibido despedir mulher no período de gravidez (Paoli 1985).

Mesmo com a consolidação dessa conquista, algumas injustiças se mantiveram, um exemplo mais comum foi a desigualdade no salário de ambos os sexos. Ainda consideravam apenas os homens como chefe da casa, e conseqüentemente eles ficariam responsáveis por ir em busca do sustento de sua família, pensando dessa forma não seria necessário que as mesmas ganhassem um salário igual ou superior ao sexo masculino (IBGE, 2019).

Desta forma, a maioria das mulheres tem deixado para depois ou ignorado o sonho de ser mãe, podendo ser considerado um dos fatores facilitadores da introdução feminina no mercado de trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999, p. 22).

3 METODOLOGIA

3.1 ÁREA DE ESTUDO

Executou-se a pesquisa na empresa Sicredi Pernambucard, localizada na Av. Montevideu n° 172 - Boa Vista, Recife Pe. A empresa atua no segmento de produtos e serviços financeiros, com mais de 6 milhões de associados vinculados a cooperativa espalhados por todo o Brasil (Figura 1).

Figura 1 - Logomarca da Sicredi



Seu diferencial é o sistema cooperativo que busca oferecer melhores soluções financeiras consciente e melhor relacionamento com seus associados. Atua com projetos sociais, e o que mais nos despertou em relação ao tema foi o (Comitê Mulher) que é voltado as mulheres que buscando despertar o empoderamento da mulher, a igualdade de gênero junto ao protagonismo e capacitando as mesmas no

papel de cargos de liderança dentro de uma organização e nas comunidades onde atuam (SICREDI, 2022).

3.2 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

A seguinte pesquisa relata um estudo de caso na empresa em questão, que visa buscar o aprofundamento sobre um certo assunto, junto a um tema e um ambiente de aplicação. (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Para tal, foi necessário fazer uma pesquisa exploratória, onde segundo Glaser e Strauss, sociólogos que desenvolveram a teoria fundamentada diz que: um aspecto central desta abordagem analítica é ser "*um método geral de análise comparativa [constante]*" (GLASSER; STRAUSS, 1967, p.viii):

Para Flick (2004), a interpretação de dados é o cerne da pesquisa qualitativa, cuja função é desenvolver a teoria, servindo de decisão sobre quais dados serão trabalhados. A codificação refere-se aos procedimentos utilizados para rotular e analisar os dados coletados. Pode ser definida, de acordo com Strauss e Glaser, como "o termo geral para conceitualização de dados; assim, os códigos abrangem questões nascentes e oferecem respostas provisórias sobre categorias e seus relacionamentos" (1987, p.21)

Os dados coletados serão qualiquantitativos, A modalidade de pesquisa qualiquantitativa "*interpreta as informações quantitativas por meio de símbolos numéricos e os dados qualitativos mediante a observação, a interação participativa e a interpretação do discurso dos sujeitos (semântica)*" (KNECHTEL, 2014, p. 106).

As informações adquiridas foram realizadas sobre pesquisas que nos direcionam sobre o tema e será apresentado como textos com o auxílio do uso da ferramenta como Microsoft Word para juntar as informações e coleta dos dados obtidos através da análise dos estudos. As perguntas norteadoras da pesquisa estão a seguir:

Quadro 1 – Perguntas apresentadas as colaboradoras da empresa em pesquisa.

1º	Baseado no seu potencial você se sente capaz de assumir um cargo de liderança?
2º	Você se sente sobrecarregada ao ter que dar conta de trabalho fora, dentro de casa, marido e filhos?

3º	Você considera possível se dedicar a um cargo de liderança sem abrir mão da vida familiar?
4º	Você acredita ser um desafio ocupar um cargo de liderança?
5º	Você conhece mulheres em cargos de liderança em dias atuais?
6º	Você acredita que homens e mulheres possuem a mesma oportunidade para ocupar um cargo de liderança?

Desta forma, fez-se uma pesquisa dentro da área de negócios na empresa Sicredi Pernambucard, onde existem cerca de 10 mulheres trabalhando, e algumas com cargo de liderança. Todas participaram e responderam os questionamentos expostos.

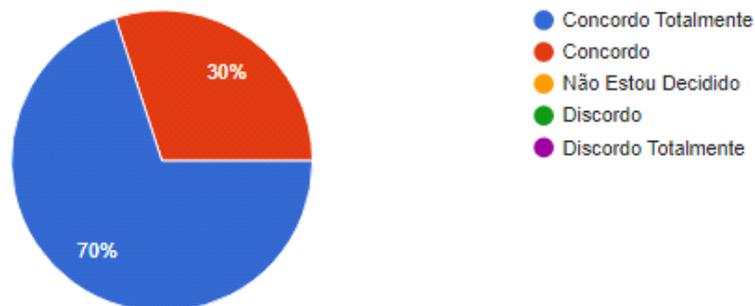
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Todas as colaboradoras puderam compartilhar suas opiniões através dessa pesquisa e os resultados podem ser visto através dos gráficos ao longo do texto. A Figura 2 fala sobre o tema relacionado ao potencial das mulheres e a sua capacidade dentro da empresa ao assumir um cargo de liderança:

Figura 2 - Mulheres em posição de liderança

1. Baseado no seu potencial você se sente capaz de assumir um cargo de liderança?

10 respostas



Observa-se na Figura 2 que a maioria (70%) se mostrou que tem capacidade totalmente para assumir o cargo. Já 30% acreditam que tem capacidade de assumir o cargo.

De acordo com o levantamento do Fórum Econômico Mundial (2022) as mulheres ocupam apenas um terço dos cargos de liderança em empresas no mundo:

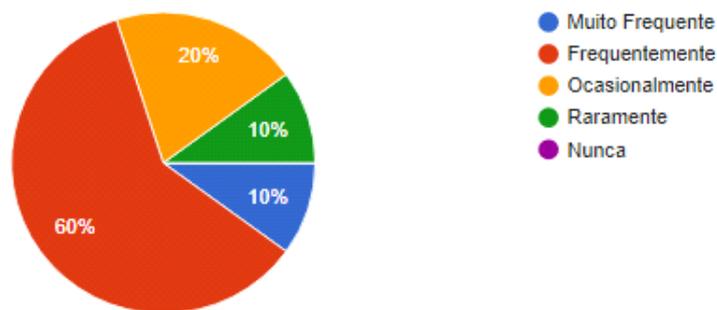
A participação delas em postos de liderança subiu de 33% em 2016 para 37% em 2022. Em alguns setores, as mulheres representam quase a metade dos cargos de liderança, como em ONGs e associações (47%), educação (46%) e serviços pessoais e de bem-estar (45%). No outro extremo, há setores em que as mulheres estão em absoluta minoria, como tecnologia (24%), energia (20%) e infraestrutura (16%). (Fórum Econômico Mundial,2022)

Segundo esse parâmetro, denominado Global Gender Index, compara “o estado atual e a evolução da paridade de gênero em quatro dimensões-chave: Participação e Oportunidade Econômica; Nível Educacional; Saúde e Sobrevivência; e Empoderamento Político”. Na Figura 3 procuramos identificar o dia a dia das mulheres e suas demandas dentro e fora de casa, sua jornada como papel de mãe, esposa e dona de casa:

Figura 3 – Múltipla jornada de trabalho

2. Você se sente sobrecarregada ao ter que dar conta de trabalho fora, dentro de casa, marido e filhos ?

10 respostas



Foi identificado na Figura 3 que a maioria delas (60%) se sentem frequentemente sobrecarregadas ao ter que dar conta de várias coisas ao mesmo tempo. Já 20% definem que ocasionalmente se sentem sobrecarregadas em suas demandas. Somente 10% delas afirmam que se sentem muito frequentemente sobrecarregadas e por fim 10% da amostra relata que raramente sente assim. Observa-se considerações sobre sobrecarga feminina:

“Seis em cada 10 brasileiras se sentem sobrecarregadas pelo acúmulo de obrigações e demandas, desde os familiares até as profissionais, de acordo com um levantamento realizado pelo Consumoteca. Outra pesquisa, realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), mostra que 43% das entrevistadas dizem estar com sobrecarga de trabalho e 31% sofrem pressão por resultados e metas. (G1, 2022)”

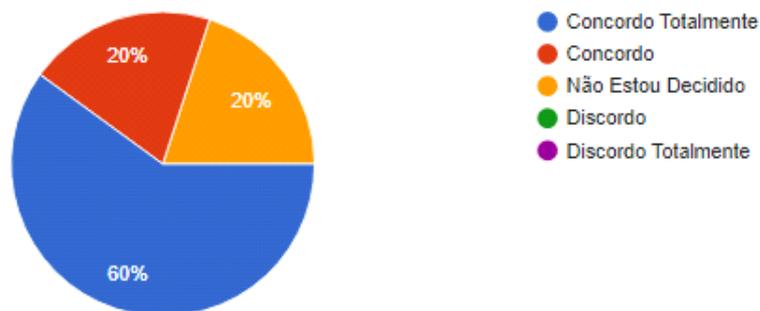
Historicamente, as atividades exercidas pelas mulheres era praticamente cuidar da casa e dos filhos, com a inserção feminina no mercado de trabalho surgiu a dupla jornada de trabalho ou muitas das vezes tripla jornada, ou seja, sobrecargas impostas cotidianamente às mulheres. As demandas exercidas por sua condição de mãe e esposa, eram atribuídas tão naturalmente que passava a ser despercebido como uma questão a ser enfrentada. “*Na história das mulheres, as funções e representações que lhes foram atribuídas, acabaram sendo transformadas em desigualdades sociais - sexuais ou de gênero*” (RODRIGUES, 2001).

Na Figura 4 falas sobre renúncias, ou seja, se dedicar ao cargo sem renunciar à família.

Figura 4 – Renúncias na trajetória

3. Você considera possível se dedicar a um cargo de liderança sem abrir mão da vida familiar?

10 respostas



A Figura 4 demonstra que as mulheres concordam totalmente (60%) e para elas é possível sim se dedicar ao um cargo de liderança sem renunciar a sua vida

familiar; 20% definem ideal a concordar com a situação e 20% ainda não se decidiram em relação ao tema.

Vários relatos evidenciam o quanto as mulheres precisam lidar com questões com multitarefas, responsabilidades domésticas, familiar e profissional.

Essa conciliação entre vida profissional e familiar provoca nas mulheres sentimentos por vezes contraditórios, pois a falta de tempo para a família e a dificuldade em acompanhar o crescimento dos filhos são vistas pela mulher como perda, consequência da herança da “natureza feminina”. Em contrapartida, não querem retroceder à esfera privada do lar, não querem abandonar o trabalho (...), querem, a todo custo, dar conta de tudo (COSTA, 2018, p. 446).

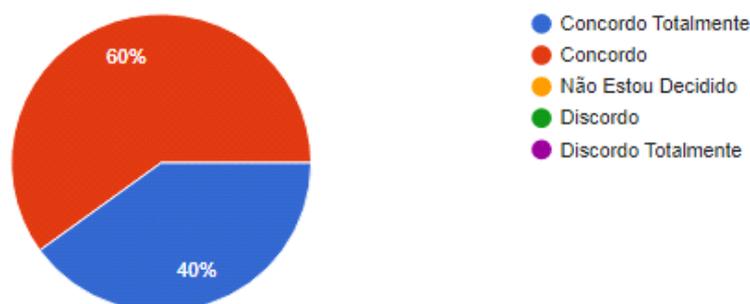
As dificuldades das mulheres, sobretudo, periféricas em manter uma rotina diária voltada a características multitarefas, visto que, dentre essas mulheres, o divórcio ou aspectos sociais que podem ser denominadas de "mães solas" são incluídas e notadas. A figura feminina, nós casos de mães solas é representada como uma figura materna e paterna exercendo diversos papéis, como responsabilidade financeira, afetiva e afazeres domésticos (FAMÍLIAS CONTEMPORÂNEAS, MONOPARENTALIDADE E A EXPERIÊNCIA DA MATERNIDADE SOLO. Revista Científica UMC 5 (3), 2020)

A Figura 5 procurou identificar se seria um desafio para elas assumir um cargo de liderança na empresa onde atuam.

Figura 5 – Desafios que o cargo de liderança pode trazer as mulheres

4. Você acredita ser um desafio ocupar um cargo de liderança?

10 respostas



Em relação a Figura 5 ficou definido como: (60%) a maioria concorda que é um desafio sim assumir esse cargo e 40% concordam totalmente baseado nas responsabilidades a elas adquiridas.

É desafiador conquistar uma posição de liderança pois a uma grande necessidade de qualificação, é praticamente vista como pré-condição para traçar suas trajetórias profissionais. Em uma entrevista realizada em grandes empresas privadas do Rio de Janeiro, no período de janeiro a abril de 2009, foram feitas doze entrevistas com mulheres em cargos executivo, o grupo foi composto: alta qualificação, faixa etária em torno de 40 anos, que passaram por experiência do casamento e da maternidade Pereira (TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES EXECUTIVAS: QUAL O PREÇO DO SUCESSO? Revista de Ciências da Administ]. 2012)

As entrevistadas da pesquisa supracitada acusaram que o excesso do tempo no trabalho conseqüentemente gera a ausência de tempo de dedicado a família, um dos comentários feitos pelas entrevistadas foi: *“Eu não gostaria de não trabalhar, não, mas de trabalhar menos, eu gostaria de encontrar uma situação em que eu tivesse mais tempo para o meu filho, mais tempo para o meu marido”*

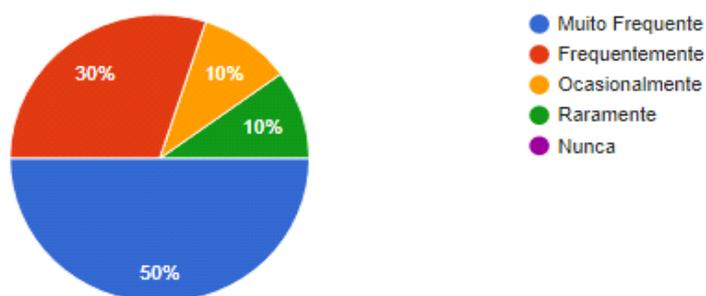
Como uma forma de consideração, uma das estratégias encontradas pelo grupo estudado foi de postergar a maternidade, adiando para quando estivessem mais seguradas e estabilizadas em suas carreiras.

Procurou-se investigar na Figura 6, se as mesmas conhecem mulheres em cargos de liderança, buscando saber se tem ao redor pessoas que as inspirem a alcançar seus sonhos e resultados.

Figura 6 – Questionamento sobre lideranças inspiradoras

5. Você conhece mulheres em cargos de liderança em dias atuais ?

10 respostas



A pesquisa mostrou o seguinte; 50% delas acreditam que conhecem muito frequentemente mulheres em cargos de liderança, 30% frequentemente e apenas 10% da amostra relatou ocasionalmente e por fim apenas 10% raramente conhecem alguém nesse cargo (Figura 6).

Características predominantes comum entre mulheres empreendedoras tais como intuição, flexibilidade, bom nível educacional entre outras. Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues é um exemplo de inspiração feminina em liderança e empreendedorismo, atualmente é dona e fundadora da rede Magazine Luiza, empresa pela qual tem o ramo de varejo no setor de eletrodomésticos e eletrônicos. Uma das grandes estratégias pensadas pela rede de lojas Magazine Luiza foi a incrementação da loja digital, esse modelo foi incrementado aqui no Brasil em 1992 e está sendo uma experiência de sucesso alimentando ainda mais as suas vendas e seu faturamento. Hoje é um dos grandes e-commerce brasileiro.

De acordo com Venturi (2003, p. 39), “ser empreendedor significa muito mais do que uma denominação ou conceito, passa a ser uma atitude, um comportamento que caracteriza uma pessoa e sua organização, é a tradução do perfil de um profissional e sua visão de futuro e de sucesso”.

Em uma pesquisa realizado em São Paulo (Empreendedorismo Feminino: Luiza Helena Trajano e o caso da Rede Magazine Luiza. 2011), observou que existe uma sintonia relacionadas ao estilo de liderança de Luiza Trajano e desenvolvimento da Magazine Luiza, uma empresa que prioriza o ambiente organizacional e seus funcionários, busca alcançar cada dia mais sucesso financeiro. Por esses e outros fatores a empresa é considerada há 10 anos, uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

Podemos citar também como um exemplo de liderança feminina, a cantora Anitta, que no ano de 2013 surgiu no universo da música com o sucesso "Show das poderosas" em ritmo de funk, com mais de 70 milhões de acessos ao vídeo na plataforma Youtube. Buscando alcançar um público mais amplo, aderiu ao ritmo "Pop" ganhando fama em outros países e se destacando em sua carreira. Hoje Anitta é Atriz, compositora, Cantora e empresária fazendo todo tipo de publicidade em várias marcas valiosas.

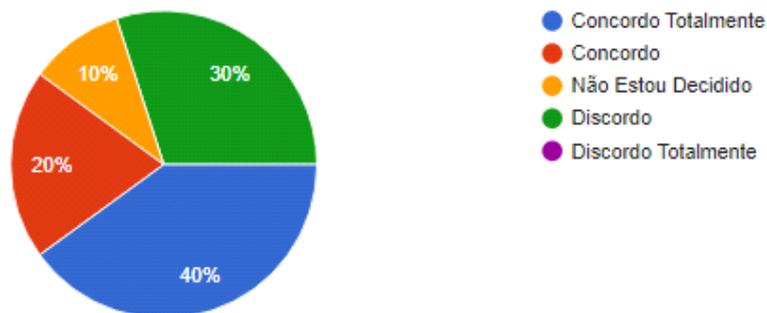
Buscando ter um perfil de empreendedora, a cantora é valorizada nas sociedades em relação a sua performance (EHRENBURG, 2010). Na Figura 6

identificou-se através do questionamento se possuem igualdade entre homens e mulheres em relação as oportunidades que lhe são oferecidas no mercado de trabalho.

Figura 7 – Igualdade no mercado de trabalho

6. Você acredita que homens e mulheres possuem a mesma oportunidade para ocupar um cargo de liderança?

10 respostas



Foi apresentado nessa pesquisa 40% delas acreditam totalmente com a situação, 30% discordam que existe desigualdade. A amostra relatou que 20% das mulheres concordam que existe a desigualdade em seu cotidiano. E apenas 10% da amostra relata que ainda não estão decida ou não sabem da resposta (Figura 7).

Na Pesquisa de Rodrigues (2007) entrevistou-se 15 mulheres em cargos de liderança para obter resultados sobre os desafios enfrentados por elas. Dentre seus resultados, o tópico: vestígios de preconceito, resultou que sim, muitas das mulheres recebem menos que homens e a maioria delas não tem ciência do motivo da desvantagem. Outro dos tópicos citados na pesquisa foi sobre aparência pessoal, foi abordado como motivador de preconceito, outro aspecto da aparência foi citá-los como atributos a casos amorosos com os chefes, desmerecendo sua função.

Diversos pontos que foram discutidos acima prova o quão desafiador é para as mulheres exercer principalmente cargos de liderança dentro da organização. É notório que, mesmo com toda evolução e inovação que surgiram ao longo dos anos, ainda assim existem pré-conceitos que diferem os gêneros em âmbito organizacional. Mas mesmo com todos os desafios enfrentados, é importante ressaltar que a introdução da mulher no mercado de trabalho, atualmente é vista como algo crescente. Rodrigues (2017), demonstrou em sua pesquisa a existência

documental das mulheres "*nos conselhos de administração e o valor da empresa, o que mostra a importância da diversidade de gênero nestes cargos*".

O presente estudo foi realizado com o objetivo de investigar e mostrar como as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho, mesmo com tantas responsabilidades a elas atribuídas, juntamente ao mito de que sempre será uma dona de casa e a fragilidade, conseguem com muita garra conciliar, casa, marido e filhos e ainda assim se destacar se tornando uma excelente profissional no âmbito organizacional.

Analisamos ao decorrer dos estudos, os desafios por elas enfrentados; a dupla jornada, a realidade das mães solteiras e até mesmo o sonho da maternidade sendo adiado devido a busca por um cargo de liderança.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao decorrer dos anos, mulheres tem lutado para conquistar seu espaço na sociedade, e acabar com esse preconceito existente na sociedade, buscando mostrar que são tão capazes e competentes quanto os homens. Porém no presentetrabalho apresenta paradigmas a serem quebrados. Pré-conceitos que partem de base estrutural social forte que precisa de desconstrução diária.

Percebe-se que mesmo com os desafios diários a múltipla jornada, cuidando de filhos, família, trabalho, estudo. Tiveram conquista bastante significativa como mérito, reconhecimento e inserção no mercado de trabalho. Nos dias atuais q mulher não é vista mais como sexo frágil, muito pelo contrário tem mostrado que valeu a pena a busca por seus direitos e objetivos, e faz jus de cada um deles conquistado mesmo com inúmeros desafios.

Realizamos essa pesquisa com intuito de mostrar toda a trajetória da inserção feminina no ambiente organizacional. Todas as conquistas que tiveram ao longo dos anos. Conseguindo se adaptar, quebrando o mito da fragilidade feminina, que mulheres podem e devem estar em cargos de liderança assim como os homens.

Contudo, apesar de várias conquistas realizadas, ainda existem paradigmas a serem quebrados, padrões a serem reconstruídos. Comparados à sociedade masculina, o quantitativo de mulheres em cargos de liderança ainda precisa alavancar, mas é o posicionamento feminino que vai fazer a diferença entre os resultados alcançados.

REFERÊNCIAS

CAREGNATO, S. E. GOOGLE ACADÊMICO COMO FERRAMENTA PARA OS ESTUDOS DE CITAÇÕES: Avaliação da Precisão das Buscas por Autor. **PontodeAcesso**, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 72–86, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaici/article/view/5682/4106>. Acesso em 10/09/2022

DAMAS, L. et al. Historia de las enfermeras obstétricas: importancia de sus cuidados en la atención al parto. **Revista Cubana de Enfermería**, p. 696–706, 2018. Disponível em: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2018/cnf183n.pdf>. Acesso em 10/09/2022

PUCCINI, L. R. S.; GIFFONI, M. G. P.; SILVA, L. F. da; UTAGAWA, C. Y. Comparativo entre as bases de dados PubMed, SciELO e Google Acadêmico com o foco na temática Educação Médica. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, v. 10, n. 28, p. 75–82, 2015. DOI: 10.47385/cadunifoa.v10.n28.301. Disponível em: <https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/view/301/389>. Acesso em 12/09/2022

SILVA, H.; MARX DE, A. **Esporte na Educação Física escolar: importância e influência sobre os aspectos cognitivos. Orientador: Alexandre Teixeira Abdala. 2021. 27f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Educação Física).** [s.l: s.n.]. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1139/1/Hudney%20Marx%20de%20Ara%c3%bajo%20Silva_0008604.pdf. Acesso em 15/09/2022

HRYNIEWICZ, L. G.; COSTA; VIANNA, M. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, p. 331–344, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>. Acesso em 14/11/2022

Mulheres ocupam só 37% dos cargos de liderança nas empresas no mundo. Insper. 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-so-37-dos-cargos-de-lideranca-nas-empresas-no-mundo/>. Acesso em 08/11/2022

43% dos trabalhadores se dizem sobrecarregados. G1 globo. 2022. Disponível em : <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/06/10/43percent-dos-trabalhadores-se-dizem-sobrecarregados-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em 18/11/2022

SICREDI. Sobre nós. 2022. Disponível em: <https://www.sicredi.com.br/site/sobre-nos/>. Acesso em 21/11/2022

GASQUE, K. C. G. **Teoria fundamentada: nova perspectiva à pesquisa exploratória**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/9610>. Acesso em 21/11/2022

SILVA, D. A. A ausência de políticas públicas e a sobrecarga de trabalho feminino. **Revista Gênero**, n. 1, 2012. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/download/31180/18269>. Acesso em 21/11/2022

LOUREIRO, C. M. P.; DA COSTA, I. DE S. A.; FREITAS, J. A. DE S. B. E. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 33, p. 130–144, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273523604011.pdf>. Acesso em 21/11/2022

CHAGAS, M. Mulheres em cargos de liderança: trajetórias femininas nas organizações de trabalho. Psicologia Social por uma ciência comprometida com a transformação social. **Guarujá: Editora Científica Digital**, 2022. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/220709507.pdf>. Acesso em 21/11/2022

GARCIA, A. P. **Empreendedorismo Feminino: Luiza Helena Trajano e o caso da Rede Magazine Luiza**. In: **6º Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas**. Anais: IFBAE Franca, 2011. Disponível em: https://ifbae.s3.eu-west-3.amazonaws.com/file/congres/2011_51.pdf. Acesso em 21/11/2022

NOGUEIRA, Conceição. As mulheres na liderança: números, ambiguidades e dificuldades. **Guião de educação, género e cidadania: 3º ciclo do ensino básico**, 2009. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/64403/2/87215.pdf>. Acesso em 22/11/2022

LOURENÇO, D. **Mulheres em cargos de liderança: a relação do conflito trabalho-família com a satisfação no trabalho e no burnout**. [s.l: s.n.]. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31510/1/Daniela_Louren%c3%a7o.pdf. Acesso em 22/11/2022

DO NASCIMENTO SILVA, Elizeu. FAMÍLIAS CONTEMPORÂNEAS, MONOPARENTALIDADE E A EXPERIÊNCIA DA MATERNIDADE SOLO. **Revista Científica UMC**, v. 5, n. 3, 2020. Disponível em: <http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/download/1483/935> Acesso em 29/11/2022

LEAL, T. Anitta e a performance do sucesso feminino. C-Legenda-Revista do Programa de Pós-graduação em Cinema e Audiovisual. V. 31, p. 110–121, 2014. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/ciberlegenda/article/view/36967>. Acesso em 29/11/2022

