

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
RECURSOS HUMANOS

BÁRBARA HELOÍSE CRUZ
CAMILA MARIA DO NASCIMENTO
DIOGO JOSÉ DE ANDRADE DO CARMO

**LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES COM ÊNFASE NA LIDERANÇA
FEMININA E SUA IMPORTÂNCIA**

RECIFE/2021

BÁRBARA HELOÍSE CRUZ
CAMILA MARIA DO NASCIMENTO
DIOGO JOSÉ DE ANDRADE DO CARMO

**LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES COM ÊNFASE NA LIDERANÇA
FEMININA E SUA IMPORTÂNCIA**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em
Gestão em Recursos Humanos.

Professor Orientador: Diego Leonel

RECIFE/2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

C955I Cruz, Bárbara Heloíse
Liderança e motivação dentro das organizações com ênfase na
liderança feminina e sua importância / Bárbara Heloíse Cruz, Camila Maria
do Nascimento, Diogo José de Andrade do Carmo. - Recife: O Autor, 2021.
24 p.

Orientador(a): Esp. Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Liderança. 2. Motivação. 3. Organizações. 4. Mulheres. I.
Nascimento, Camila Maria do. II. Carmo, Diogo José de Andrade do. III.
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

1 Barbara Heloíse

Agradeço primeiramente a Deus, pois Ele é a base das minhas conquistas e por sempre renovar minhas forças para ultrapassar os obstáculos ao decorrer do curso. Aos meus pais que sempre me incentivaram a cada momento e por acreditarem nas minhas escolhas. A todos os professores que nos ensinaram com muita dedicação e profissionalismo, em especial o nosso orientador Diego que teve a paciência durante todo o processo.

2 Camila Maria

O caminho que venho trilhando para chegar até aqui não tem sido fácil, e nunca foi, mas sei que estou acompanhada por algumas pessoas de luz, que sempre estiveram do meu lado, e sempre prezaram pelo meu bem. Desejo agradecer primeiramente a minha mãe, minha inspiração; meu pai, que apesar de não estar conosco, deixou um legado de amor muito grande para mim, meu noivo que sempre me apoia em tudo, e minha família. Aos nossos orientadores, que tiveram muita paciência conosco, e a Deus, que vem nos dando proteção.

3 Diogo José

Agradeço primeiramente a Deus por ter me proporcionado, principalmente a vida, e a chegar até aqui. A minha família por diretamente ter me ajudado nessa trajetória. Agradeço aos professores que sempre estiveram dispostos a ajudar, e diante de todas essas situações, fizeram seus trabalhos da melhor maneira possível.

*“Continue a nadar, continue a nadar, nadar,
nadar, para achar a solução, nadar, nadar”*

(Dory)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	11
3 RESULTADOS	11
3.1 Liderança	12
3.2 Chefe x Líder	13
3.3 Os estilos de liderança	14
3.4 Motivação	16
3.5 Teoria de Herzberg	17
3.6 Teoria de Maslow	18
3.7 A mulher no mercado de trabalho	20
3.8 As mulheres e as organizações	22
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
5 REFERÊNCIAS	25

Liderança e motivação dentro das organizações com ênfase na liderança feminina e sua importância

Barbara Heloíse Cruz

Camila Maria do Nascimento

Diogo José de Andrade do Carmo

Orientador: Professor Diego Leonel

Resumo: Este estudo veio com objetivo de compreender a notabilidade que a liderança e motivação estão tendo dentro das organizações, defendendo o conceito da grande influência das mulheres como líderes. A ideia sobre esse assunto veio a partir da falta de compreensão e diversos preconceitos ainda habitados em locais de trabalho. Em vista disso, informações foram usufruídas a partir de sites, artigos, livros e jornais para fins desta pesquisa. A partir dessas análises, foi visto o quão ênfase e falta faria esse tópico dentro das empresas, que, por fim, estão mudando constantemente suas formas de agir e pensar. Por sempre estarem em processo de mudança e atualizações, a mulher por sua vez, está entrando cada vez mais nos cargos de alto escalão, sendo deixado de lado o prejulgamento.

Palavras-chave: Liderança. Motivação. Organizações. Mulheres.

Abstract: This study aimed at the understanding and notability that leadership and motivation are having within organizations, defending the concept of the great influence of women as leaders. The idea about this subject came from the lack of understanding and several prejudices still used in workplaces. Given this, information was enjoyed from websites, articles, books, and newspapers for this research. From these analyses, it was seen how much emphasis and lack would be placed on this topic within companies, which, in the end, are constantly changing their ways of acting and thinking. Because they are always in a process of change and updating, women in turn are entering more and more high-level positions, with prejudices being left aside.

Keywords: Leadership. Motivation. organizations. Women.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como princípio esclarecer a liderança e a motivação com ênfase na liderança feminina dentro das organizações. Explicando seus objetivos, desafios e importância para as corporações. Sendo de fundamental importância salientar que atualmente as organizações com maiores índices de crescimento e desenvolvimento, levam os ideais da liderança e motivação a sério. A Figura do Chefe autoritário que apenas ordenava, está obsoleta e antiquada, as organizações prezam por líderes que sejam influenciadores, que possuam a competência de orientar as pessoas, deixando para trás a imposição de ordens.

A Liderança feminina traz consigo inúmeros pontos positivos para as organizações e seus colaboradores, como criatividade, inclusão, inovação, foco nos objetivos, entre outros benefícios que tornam as empresas mais estruturadas e preparadas para os desafios do mercado. Por outro lado, apesar desse tipo de liderança ser tão positiva, as mulheres ainda atravessam vários encaixos quando o assunto é liderar, fazendo com que muitas vezes optem por abdicar dos seus cargos de lideranças.

É importante evidenciar que a liderança e a motivação se completam e são temas que não se podem deixar de lado quando se trata de questões organizacionais. Dessa forma, temos um modelo de líder que orienta, auxilia e entende os desafios de sua equipe e conseqüentemente acarretando em colaboradores motivados, interessados em cumprir suas atividades laborais.

De acordo com Cecília (2009), o líder competente estará preocupado não somente com a motivação e encorajamento no ambiente de trabalho, mas com os seus colaboradores de forma geral, inclusive nos seus objetivos pessoais e outros.

Portanto, evidenciamos a relevância da figura feminina ao ocupar cargos de altos níveis nas instituições; destacando suas competências, habilidades e capacidade de conduzir equipes. Concordando que a capacidade de liderança é existente entre homens e mulheres, ambos com suas peculiaridades.

Logo, é necessário esse conhecimento, pois vai abordar de maneira atualizada as dificuldades e soluções que se podem encontrar dentro de empresas que não se inovam.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Para a estruturação do presente trabalho foram utilizadas técnicas de pesquisa bibliográficas. De maneira que, recorreremos ao uso de livros, artigos científicos, sites, revistas e outras ferramentas para coletas de dados e informações. De modo que, obtivemos um aprofundamento do tema escolhido esclarecendo dúvidas de forma eficiente.

A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizaram pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas (ANDRADE, 2010, p. 25 apud Sousa, Oliveira e Alves, 2021, p.65).

3 RESULTADOS

Diante do tema proposto, é importante realçar o significado de uma organização e sua devida importância. As organizações detêm grande poder de influência na sociedade, visto que participamos de diversos tipos de organizações desde que nascemos, e não seria diferente no ambiente laboral.

Quando os colaboradores convivem em um ambiente, onde os mesmos se comunicam e possuem uma disposição para trabalharem juntos em prol de um objetivo em comum, temos uma organização de sucesso.

Para tal fim, o líder deve proporcionar um clima favorável dentro da organização com o intuito da equipe desempenhar suas atividades com maior empenho e dedicação rumo a um determinado objetivo almejando alcançar as metas estabelecidas pela organização. (Kuchak, Rocha e Duarte, 2021, p.64)

3.1 Liderança

A princípio o papel do líder dentro de uma empresa, é de extrema relevância. A liderança é definida como uma interação entre os líderes e liderados; com o intuito de existir uma influência entre ambos para assim, alcançar os objetivos estabelecidos.

Liderança não tem a ver com poder.
Liderança não tem a ver com posição.
Liderança tem a ver com influência.
Liderança tem a ver com mudança.

(Liderança uma questão de competência, Ed. Saraiva, 2006, Alberto Sugo e Colaboradores)

A liderança nos tempos atuais possui um conceito mais humanitário, levando em consideração que na atualidade as organizações não focam apenas em resultados, mas na satisfação e bem-estar dos seus colaboradores.

Para Chiavenato(2004 apud TONANI, 2011, p.3)

Impulso ou motivação para perseguir objetivos; motivação para liderar; integridade, que também inclui confiança e vontade de transformar palavras em ações; autoconfiança para fazer os liderados se sentirem confiantes; inteligência, geralmente focada na habilidade de processar informação, analisar alternativas e descobrir oportunidades; conhecimento do negócio, para que as ideias geradas ajudem a organização a sobreviver e ser bem-sucedida; inteligência emocional, com forte qualidade na sensibilidade às situações e na habilidade de adaptar-se às circunstâncias quando necessário.

As organizações vêm aperfeiçoando seus quadros de colaboradores, tirando de cena a figura do Chefe autoritário, centralizador e técnico, que deixava de lado a satisfação e apoio a sua equipe, e mantinha o foco apenas em resultados.

Para Lacombe(2012, p.245 apud Silva, Carvalho e Silva, 2017, p.4)

O líder empresarial deve ser capaz de alcançar objetivos por meio dos liderados e, para isso, conforme o tipo de liderado e a ocasião, age de diferentes maneiras: ele ordena, comanda, motiva, persuade, dá exemplos pessoais, compartilha os problemas e ações ou delega e cobra resultados, alterando a forma de agir de acordo com a necessidade de cada momento e com o tipo de liderado, visando alcançar os objetivos da empresa.

O líder ideal deve ser inspirador, possuir habilidades e competências que ultrapassem os saberes técnicos, estar munido de ideais que o aproximem da sua equipe, que o façam influenciá-los de forma saudável e motivadora, possuindo assim uma visão ampla sobre o que é uma gestão. Vale salientar que as organizações são constituídas por pessoas, que precisam estar conectadas, não apenas convivendo e dividindo o mesmo espaço todos os dias, mas sim compartilhando o mesmo objetivo e foco, sendo orientadas da forma correta, mais adequada e coerente.

A liderança, portanto, conceitua-se como sendo um relacionamento, um processo mútuo de ajuda entre líder e seguidores. Com isso, pode-se dizer que esta não é somente do líder, pois deve acontecer uma influência recíproca entre expectativas e objetivos a serem seguidos entre ambos. Por conseguinte, há uma identificação, não existe líder em particular, ou seja, as ações de uma pessoa devem ir ao encontro das expectativas das outras, quer dizer, que ocorre um vínculo, e assim tanto líder como liderados conseguem atingir o alcance das metas estabelecidas. (Davel e Machado, 2001 apud Kuchak et al, 2021, p. 63)

3.2 Chefe X Líder

Devemos ter em mente que apesar dos termos líder e chefe serem bastante semelhantes e muitas vezes nos remeterem a mesma função, a diferença é expressiva. Para ser um líder não precisa necessariamente ter um cargo de gestão.

A figura do líder está ligada ao ato de orientar e apoiar os indivíduos em pró de um objetivo em comum, sendo uma figura de inspiração. Já o chefe, utiliza da sua posição para impor ordens de forma autoritária e centralizada, ele não orienta, ordena. Não leva em consideração a opinião ou desejos de seus colaboradores sobre determinado assunto, ele detém todo o poder de decisão. O líder tem traços positivos e motivadores, ao contrário do chefe, que prefere ter controle sobre tudo, impondo inúmeras limitações a sua equipe. Segue abaixo um quadro, diferenciando o Chefe e o Líder:

CHEFE	LÍDER
Ordena	Solicita
Impõe seu ponto de vista	Está aberto as sugestões
Controla as atividades	Confia ao delegar funções
É paternalista (protege uns e persegue outros)	Presta atenção em cada um de seus subordinados (sabe explorar as habilidades)
É autoritário	É democrático
Cria um clima negativo de insegurança e ameaça	Conquista positiva de credibilidade através da admiração e do respeito mútuos
Tem dificuldades para se expressar	Comunica-se bem

Fonte: IANNINI, Pedro Paulo. Chefia e liderança: capacitação gerencial. Viçosa: Aprenda Fácil, **2000**, p.24.

3.3 Os estilos de Liderança

Conforme Spector(2007, p. 504 apud Kuchak et al, 2021, p. 64)“Um estilo de liderança é um conjunto de comportamentos que representa um enfoque na forma de lidar com seus subordinados”.

A liderança tem por sua vez alguns tipos, que se diferem entre si. O uso deles muitas vezes dependem da situação ou ambiente laboral no qual melhor se enquadrem, são eles: a liderança autocrática, a liberal e a democrática.

Abaixo temos uma tabela com as principais características dos estilos de liderança:

Autocrática	Democrática	Liberal
LÍDER:	LÍDER:	LÍDER:
Focado apenas nas tarefas	Voltado para as pessoas	Não avalia acontecimentos
Desconsidera a opinião	Considera a opinião	Sem supervisão constante.
Dominador e pessoal	Objetivo	Equipe madura.
Divide as tarefas	Grupo divide as tarefas	Grupo divide as tarefas.
Escolhe os Companheiros	Grupo escolhe os parceiros	Grupo escolhe os parceiros.
Apenas o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.	Diretrizes são debatidas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder.	Há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.

Fonte: <http://tabelasdeconcursos.blogspot.com/2013/05/estilos-de-lideranca.html>

Apesar de em algumas organizações o líder fazer o uso dos três estilos de lideranças, ele precisa entender qual o momento mais adequado de aplicá-las e sua devida importância.

Dos estilos citados, a liderança autocrática é a mais antiga, e frequentemente criticada, ela está ligada as ultrapassadas formas de comandar as equipes e organizações, na qual o poder está centralizado em apenas uma pessoa. Esse líder possui um perfil autoritário, destinando seu foco apenas nos resultados, o poder de decisão é centralizado, assim, não considera como relevante a opinião dos seus liderados, também tem controle sobre tarefas e funções de cada colaborador.

A liderança autocrática é aquela que o “chefe” é o centro de decisões e é bastante centralizador. Ela está ligada a todas as decisões e relações de poder, nas quais os subordinados não têm autoridade alguma de decisões e escolhas. O líder se torna dominador e seus subordinados seguem ordens sem opinar, assim costuma causar insatisfação entre os colaboradores, desmotivando-os e deixando o ambiente mais sensível a conflitos. É o líder que todos temem e o grupo só realiza as atividades mediante suas determinações. A liderança autocrática só beneficia o líder (Chiavenato, 2004 apud Shneider e Santos, p. 6)

A liderança democrática, é o total oposto da autocrática, citada anteriormente, essa em consequência, valoriza a importância da opinião dos colaboradores, o líder trabalha de mãos dadas com cada colaborador, trazendo-os para o centro das tomadas de decisões, é um estilo de liderança mais humanitário. Favorecendo o desenvolvimento da equipe, e motivação dos funcionários. As organizações vêm passando por constantes transformações e remodelações, e a liderança democrática vem tendo um impacto positivo, nesse cenário de mudança.

No estilo de liderança liberal a intervenção do líder é quase nula, nela os colaboradores possuem autonomia para tomar suas próprias decisões, a respeito de tudo, inclusive o desenvolvimento da própria equipe, deixando para solicitar a opinião e influência do gestor em determinados momentos.

Na liberal o líder possui uma grande confiança em sua equipe de colaboradores. Ficando ausente da maioria das decisões, deixando-os livres para desenvolver as

atividades do dia a dia. Esse tipo de liderança é frequentemente usado em equipes mais maduras.

3.4 Motivação

A motivação assim como a liderança influenciam no ambiente organizacional. A palavra motivação muitas vezes é considerada como algo subjetivo ou pessoal, mas também está relacionada ao ambiente de trabalho e como as empresas cuidam dos seus colaboradores.

No ambiente onde encontramos, colaboradores com ótimas condições de trabalho, salários liquidados em dia, benefícios, segurança e políticas organizações que prezem pelo seu bem-estar, teremos um índice de motivação elevado. Por outro lado, devemos deixar claro que muitas vezes a falta de um ótimo líder, reconhecimento, entre outros motivos, acarreta em insatisfação por parte dos colaboradores. Essa insatisfação é espelhada em seu desempenho nas atividades laborais, inclusive em sua vida fora da empresa.

Para Munch(2007)

A motivação também envolve o relacionamento entre líderes e seguidores. O líder não pode esquecer que cada pessoa é diferente, é única, assim os fatores que as motivam também diferem entre si. Neste ponto vemos a importância do líder como motivador de seus seguidores para o sucesso da empresa. Como não existe uma fórmula pronta de motivação, o talento do líder em descobrir como motivar cada um de seus liderados é indispensável nos dias atuais.

Passar várias horas do dia em um ambiente inadequado e repleto de problemas, pode trazer inúmeros empecilhos ao colaborador, incluindo desgaste emocional. A satisfação em trabalhar num clima organizacional adequado, que o valorize e preze pelo seu bem-estar pode ser mensurado nos resultados e objetivos alcançados pela equipe.

Para Gardner(1990 apud Munch, 2007, p. 31)

Entre outras coisas o líder precisa reconhecer as necessidades dos seguidores ou constituintes, ajudá-los a ver como as necessidades podem ser atendidas e dar-lhes a confiança de que são capazes de conseguir esse resultado através de seus próprios esforços.

O Termo motivação possui um conceito muito mais amplo e importante do que muitas pessoas imaginam, não é à toa que alguns estudiosos dedicaram seu tempo, estudando sua influência e importância na vida dos colaboradores das organizações e indivíduos no geral.

A motivação influencia no comportamento dos indivíduos, não podendo ser considerada como algo superficial. Nesses estudos sobre a Motivação, podemos destacar as Teorias de Maslow e Herzberg.

As pessoas são complexas demais para serem entendidas. A motivação pode ser influenciada por forças ambientais, por simples impulso ou até mesmo por crenças pessoais. Com isso, é de grande valia, que os líderes conheçam as necessidades de seus liderados, procurando atendê-las, para que eles tragam a tona sua motivação interior, beneficiando a si mesmo, a empresa e as pessoas ao seu redor. (Munch, 2007, p.31)

3.5 Teoria de Herzberg

Frederick Herzberg, estudioso americano, explanou em sua teoria a motivação e satisfação dos colaboradores no ambiente laboral. O Objetivo dessa teoria, é entender esses fatores e suas causas, o que os provocam. Evidenciando sua importância e influência.

Para Herzberg (1997, p. 61 apud Ferreira, Fuerth e Esteves, 2006, p.7)

Os fatores envolvidos na produção da satisfação (e motivação) no trabalho são separados e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho. Já que é necessário considerar fatores separados, dependendo do fato de estarmos examinando a satisfação ou insatisfação no trabalho, segue-se que esses dois sentimentos não são antagônicos. O oposto de satisfação no trabalho não é insatisfação no trabalho, mas sim a ausência de satisfação; e, da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas sim ausência de satisfação.

Essa teoria aborda a existência de dois fatores que influenciam no comportamento do colaborador no ambiente de trabalho, os Fatores Higiênicos e Motivacionais, o primeiro remete a insatisfação do indivíduo e o segundo a satisfação. Ou seja, a satisfação na organização depende dos Fatores Motivacionais e insatisfação depende dos Fatores Higiênicos. Segue abaixo um quadro exemplificando a teoria de Herzberg:



Fonte: <https://startupcreator.com.br/blog/motivadores-e-fatores-de-higiene-de-herzberg/>

O Fator Motivacional está relacionado a função e cargo do colaborador, de maneira mais sentimental, por exemplo: autorrealização, reconhecimento profissional dentro da empresa, relacionamentos e ainda crescimento individual. Por outro lado, o Fator Higiênico refere-se as necessidades que podemos considerar como básicas no ambiente laboral, exemplo: salários pagos em dia, condições de trabalho, segurança, benefícios, políticas da empresa, entre outros que infligem diretamente na insatisfação do Colaborador.

As maiores contribuições da Teoria dos dois Fatores para a compreensão da motivação para o trabalho foram: a possibilidade de o funcionário ter maior autonomia para realização e planejamento de seu trabalho, a valorização dos processos de enriquecimento de cargos e uma abordagem diferenciada sobre papel da remuneração sobre a motivação para trabalho. (Ferreira, Fuerth e Esteves, 2006, p.8)

3.6 Teoria de Maslow

Assim como a teoria de Herzberg, que aborda a motivação e sua influência no dia a dia dos trabalhadores, a de Maslow não é diferente. Essa teoria é uma das mais citadas e estudadas quando o assunto é comportamento dos colaboradores.

Para Sampaio (2009, p 5-6 apud Ferreira, Demutti e Gimenez, 2010, p.3)

Isto torna-se claro por meio de uma leitura um pouco mais cuidadosa da obra de Maslow, onde é possível perceber o quanto os estudiosos reduziram e descaracterizaram seu pensamento..., diferentemente do que se pensa, seus estudos sobre motivação humana tinham em vista o desenvolvimento de uma teoria que pudesse servir de base para a compreensão do homem inserido na sociedade, e não se aplica facilmente quando reduzida ao aspecto da vida laboral.

Essa teoria se baseia na ideia que o ser humano possui uma pirâmide de necessidades, como uma hierarquia, as mesmas têm influência na motivação do indivíduo, sejam elas pessoais ou profissionais. De acordo com essa teoria, para que o indivíduo alcance a satisfação completa, ele precisa alcançar todos os níveis dessa pirâmide. Abaixo temos duas figuras exemplificando a Pirâmide de Maslow:



Fonte: <http://marcusmarques.com.br/comportamento/piramide-de-maslow-aplicada-ao-seu-negocio-entendendo-as-necessidades-do-cliente/>



Fonte: <https://blog.opinionbox.com/piramide-de-maslow/>

3.7 A mulher no Mercado de Trabalho

No decorrer da história a influência da mulher no mercado de trabalho sofreu modificações significativas. Em meados da segunda guerra mundial e revolução industrial, a figura feminina começou a ganhar visibilidade, ao desempenhar funções que antes estavam sendo exercidas pelos homens, como, trabalhos na área bélica, construção, comunicação e saúde.

Percebesse que ao longo da história a mulher sempre foi muito trabalhadora mesmo que muitas vezes não sendo reconhecida. Para Beauvoir(1967) somente o trabalho é capaz de reduzir as diferenças existentes entre mulheres e homens e acarretar na autonomia financeira.

A industrialização é considerada uma das referências na contribuição da inserção da mulher no mercado de trabalho e sua conquista de espaço na sociedade. Com isso, o gênero feminino passou a questionar seu papel na comunidade, antes dominado unicamente pelos homens, e assim, buscar seus direitos e sua participação no mercado de trabalho. Contudo, a participação das mulheres na liderança das empresas ainda está em constante transformação. (Kanan, 2010 apud Kuchak et al, 2021, p.65)

Apesar da escassez de registros da atuação da mulher nos cargos de liderança e motivação no mercado de trabalho em geral, as mesmas possuem uma longa jornada no meio trabalhista apesar de não terem tido tanta visibilidade.

Na atualidade os comportamentos femininos são totalmente distintos dos séculos anteriores. A mulher moderna anseia por cargos que lhe proporcionem maiores responsabilidades e destaque no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho comporta desde aquela mulher que cuida dos filhos de outra mulher que trabalha, passando pela que trabalha no chão de fábrica, ou em uma loja, até a que se tornou gerente de uma grande empresa ou executiva de uma multinacional. Comporta ainda a mulher que trabalha no campo com as mãos calejadas, a que trabalha duro em casa enquanto o marido sai para trabalhar, a que vende produtos de porta em porta, as consultoras de beleza que vivem e alimentam suas famílias com o dinheiro que produzem. Tudo isso é trabalho, e toda a forma de trabalho é nobre. Toda mulher que trabalha é uma guerreira forte e merece respeito. (SINA, 2005, p.10 apud Oliveira, 2020, p.16)).

Para alguns autores as mulheres possuem um estilo de liderança e motivação único. Esse estilo é composto de diversas características, tais como, ser multitarefas, flexibilidade, objetividade e possuir uma visão mais abrangente em relação aos seus liderados.

As qualidades que definem a liderança feminina não são, de forma alguma, características limitadas exclusivamente às mulheres. Estes traços certamente podem ser encontrados entre os homens. Também é verdade que existem algumas mulheres que se sentem mais à vontade dentro de um estilo de liderança predominantemente masculino, da mesma forma que existem homens que acreditam que a abordagem feminina seja mais natural. Mas a diferença chave é que as mulheres, enquanto uma classe, exibem estas características particulares de liderança de uma forma muito mais acentuada do que os homens. O fato da liderança feminina ser uma generalização, e pode não ser aplicável a todos os indivíduos, não a torna menos válida, relevante ou significativa. (Loden, 1988: 16 apud Munhoz, 2000, p.170)

3.8 As mulheres e as organizações

Tonani (2011 apud Silva et al, 2017, p.6)

O grande número de mulheres nos cargos de comando, atualmente, se explica pela forte pressão que elas exercem para ocupar seu espaço e pelo próprio mercado de trabalho, que já enxerga a mulher com um estilo estratégico de exercer a liderança, pois elas estudam mais, se dedicam mais e, normalmente, estão melhor preparadas em processos de seleção, sendo mais transparentes nas dinâmicas e entrevistas.

É observável no mercado atual que as mulheres têm capacidade para praticar uma boa liderança e motivação dos colaboradores nas organizações. Apesar das barreiras que enfrentam em seu cotidiano.

O gênero feminino não consegue atingir em alguns casos posições mais elevadas em cargos de chefia devido os responsáveis pela contratação muitas vezes acreditarem que os homens se encaixam melhor no cargo disponível em relação às mulheres. Entretanto, pensam que mesmo elas possuindo as características específicas para o cargo eles se destacaram na atividade. Contudo, há uma desvalorização da mulher no mercado de trabalho e, por isso, deveria ocorrer a igualdade de oportunidades e procedimentos parente os gêneros. (Spector, 2010 apud Kuchak et al, 2021, p.65)

Nota-se que as organizações estão sempre em mudanças constantes e essas transformações se tornam exigentes no meio da liderança das empresas, pois grande parte do sucesso das instituições tem haver com o líder. Dessa maneira, independente dos gêneros as mulheres são capazes de ocupar funções significativas na empresa e alcançar as metas estabelecidas.

As mulheres estão buscando a cada dia se especializar mais para ingressar no mercado de trabalho de forma a suportar e adaptar- se às mudanças contingenciais desse ambiente tão competitivo e exigente que precisa de foco, preparo e bagagem para acompanhá-lo. (NASCIMENTO,2018 P.1)

A diferença salarial é um dos fatores que precisa ser combatido de acordo com o CNN(Cable News Network) as mulheres recebem menos que os homens principalmente em cargos de alta responsabilidade.

“As mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019. A diferença é ainda mais elevada em cargos de maior rendimento, como diretores e gerentes. Nesse grupo, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens.” (CNN, 2021)

Para SIQUEIRA, SALES e FISCHER(2016 apud Miltersteiner, Oliveira, Hryniewicz, Sant’Anna e Moura, 2020, p.408)”

“Nesse contexto, as mulheres lutam para superar a condição de minoria; há décadas empenham-se para serem reconhecidas nas mais diversas instâncias da sociedade, em especial, nas organizações, que apesar de “modernizadas”, ignoram a necessidade de políticas e práticas de gestão baseadas na diversidade, no sentido amplo do termo.

De acordo com Nascimento (2018,P.9) “Temos que escolher nossos líderes por meritocracia e não por nenhum outro motivo”.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do crescimento das corporações, que por sua vez, estão cada vez mais atualizadas sobre liderança e motivação e com novos objetivos, desafios e importância para as corporações, não deixando de lado a carência por uma líder que possa influenciar, possuindo competências capazes de orientar seus subordinados, tendo menos imposição de ordens.

A partir da segunda guerra mundial e revolução industrial, a mulher começou a ganhar mais presença no mercado de trabalho em cargos baixos, desempenhando as funções que eram desempenhadas por homens. Neste contexto, as mulheres lutam para melhorar suas condições de minoria, alcançando cargos superiores.

Por sua vez, a liderança feminina trás suas competências, tornando as empresas mais estruturadas e preparadas para os desafios do mercado. Apesar delas, passam por várias dificuldades quando nos referimos à liderança feminina, fazendo com que acabem optando em desistência de tal cargo.

Por fim, essa pesquisa vem com a intenção de ressaltar o quão importante a mulher é no mercado de trabalho, sendo líder ou subordinada. Sabendo que o caminho para conquistar seu espaço, está ficando cada vez mais perto. Deixando de lado rotulações e preconceitos que existem no âmbito profissional. Também, visando a importância da liderança e motivação, apresentadas neste trabalho, em formas de teorias e

conceitos. Sendo uma principal busca em empresas novas, ou velhas no mercado, que estão em constante crescimento, e adquirindo novas experiências.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **LIDERANÇA: ADMINISTRAÇÃO DO SENTIDO** . 2. ed. Rio de Janeiro : atlas, 2009.

CAVALCANTI, Vera Lucia. **Liderança e Motivação**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009. CHARAM, Ran.

CNN. **Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil**, diz IBGE. Gest, [S. l.], p. 1-10, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://docplayer.com.br/112264608-Gestao-feminina-a-lideranca-feminina-nas-organizacoes-brasileiras.html>. Acesso em: 24 nov. 2021.

FERREIRA, Andre et al. **Fatores de motivação no trabalho: O que pensam os líderes**. In 30º Encontro da ANPAD, nº 30, 2006, Salvador/BA. Artigo. 2006)

FERREIRA, Andre et al. **A Teoria das necessidades de Maslow: A influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho**. In XIII SemeAD, nº 8, 2010, São Paulo. Artigo, 2010)

SUGO, Alberto. *et al.* **LIDERANÇA UMA QUESTÃO DE COMPETÊNCIA**. 1 ed. São Paulo : SARAIVA, 2012.

IANNINI, Pedro Paulo. **Chefia e liderança: capacitação gerencial**. Viçosa: Aprenda Fácil, 2000, p.24.

NASCIMENTO, M. A. do. **GESTÃO FEMININA: A LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS**. Ideias e Inovação - Lato Sensu, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 57, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/5608>. Acesso em: 24 nov. 2021.

MUNCH, Elaine. **MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA NO TRABALHO. FLORIANÓPOLIS**, 2007.

OLIVEIRA, Thalita. **A liderança feminina em destaque no mercado de trabalho moderno**. Rubiataba, 2020.

SILVA ET AL. **Liderança feminina: A imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras**. Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós, n. 25.

SOUSA, ET AL. **A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos**, nº 43, p. 64-83, 2021)

SCHNEIDER, Leila; SANTOS, Diego. **Liderança Feminina: Os desafios da mulher na liderança de organizações**.

TONANI, Adriana. **Gestão Feminina- Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, nº 7, 2011, Rio de Janeiro. Artigo. 2011)

KUCHAK ET AL. **Estilos de Liderança Feminina nas organizações:** Uma revisão da literatura. Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo, n. 1, p. 61-71, jan-fev, 2021.