

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM  
ADMINISTRAÇÃO

INGRID FERNANDA LOPES BOA VISTA  
TAYSSA VITORIA BELTRÃO DE SIQUEIRA  
VICTORIA VIRGINIA CAMPOS DO NASCIMENTO

**A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTATIVIDADE  
FEMININA NAS EMPRESAS**

RECIFE/2020

INGRID FERNANDA LOPES BOA VISTA  
TAYSSA VITORIA BELTRÃO DE SIQUEIRA  
VICTORIA VIRGINIA CAMPOS DO NASCIMENTO

## **A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NAS EMPRESAS**

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

Professor Orientador: Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE/2020

B662i

Boa Vista, Ingrid Fernanda Lopes.

A importância da representatividade feminina nas empresas. /  
Ingrid Fernanda Lopes Boa Vista; Tayssa Vitoria Beltrão de Siqueira;  
Victoria Virginia Campos do Nascimento. - Recife: O Autor, 2020.  
26 p.

Orientador(a): Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro  
Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em  
Administração, 2020.

1. Mulheres. 2. Empoderamento. 3. Feminismo. 4.  
Carreira. 5. Oportunidades. .I. Centro Universitário Brasileiro -  
UNIBRA. II. Título.

CDU: 658

INGRID FERNANDA LOPES BOA VISTA  
TAYSSA VITORIA BELTRÃO DE SIQUEIRA  
VICTORIA VIRGINIA CAMPOS DO NASCIMENTO

## **A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NAS EMPRESAS**

Artigo aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, por uma comissão examinadora formada pelos seguintes professores:

---

Prof.º Espec. Emanuel Lima Xavier  
Professor Orientador

---

Prof.º Espec. Horison Lopes de Oliveira  
Professor Examinador

---

Prof.º Espec. Diego Leonel Alves de Sá  
Professor Examinador

Recife, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

NOTA:\_\_\_\_\_

*Dedicamos esse trabalho a todos que nos apoiaram nesta jornada.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pelo merecimento de ter chegado até hoje nesse dia tão especial e importante para mim, e por ter me ajudado a superar as dificuldades e barreiras durante toda essa jornada.

Aos meus pais, familiares e amigos, que me apoiaram e incentivaram a persistir nesse sonho, minha eterna gratidão a todos.

Ao meu orientador e mestres, aonde vieram me ajudando em todo esse ciclo acadêmico prestando apoio e suporte e compartilhando sempre novos conhecimentos.

Ingrid Fernanda Lopes Boa Vista

Antes de tudo quero expressar minha gratidão. Gratidão a Deus por me proporcionar perseverança, fazer as conexões divinas e abrir os caminhos para que este sonho se tornasse possível.

Gratidão a minha família e amigos por sempre apoiarem e torcerem por mim incondicionalmente.

Gratidão a todos meus professores por todo esforço e dedicação que sempre me proporcionaram um ensino de alto talento. E gratidão pela confiança depositada na nossa proposta de projeto pelo meu professor Emanuel, orientador do nosso trabalho. Obrigado por nos manter sempre motivadas durante todo o processo.

Tayssa Vitoria Beltrão de Siqueira

Agradeço primeiramente a Deus por me permitir dar mais um passo importante em minha vida e ter me fortalecido durante essa trajetória.

Agradeço também a minha mãe e irmã por sempre terem me apoiado e incentivado para a conclusão desse curso.

A todos os meus professores por toda contribuição e ensinamentos, em especial ao nosso orientador Emanuel Xavier, por ter nos auxiliado nesse trabalho desafiador, gratidão.

Victoria Virginia Campos do Nascimento

*“Só fazemos aquilo que  
repetidamente, insistimos em melhorar.  
A busca da excelência não deve ser  
um objetivo, e sim um habito”.*  
*(Aristóteles).*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b> .....	9
<b>3 RESULTADOS</b> .....	10
<b>3.1 A inclusão da mulher no mercado de trabalho</b> .....	10
<b>3.2 Divisão sexual do trabalho</b> .....	10
<b>3.3 Moldando a percepção do sexo feminino</b> .....	11
<b>3.4 A inversão de cenário</b> .....	12
<b>3.5 A representação feminina na atualidade</b> .....	13
<b>3.6 Liderança</b> .....	14
<b>3.7 Mulheres destaque no Empreendedorismo</b> .....	15
3.7.1 Luiza Helena Trajano .....	15
3.7.2 Bianca Andrade .....	16
3.7.3 Kylie Jenner .....	16
<b>3.8 Estereótipos entre o homem e a mulher</b> .....	17
<b>3.9 Dificuldades e obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho</b> .....	19
<b>3.10 Referências de mulheres que lutaram pela igualdade e suas contribuições para a visibilidade no mercado de trabalho</b> .....	21
3.10.1 Celina Guimarães Viana .....	21
3.10.2 Patrícia Rehder Galvão .....	21
3.10.3 Rose Marie Muraro .....	21
3.10.4 Maria da Penha .....	22
3.10.5 Juliana de Faria .....	22
<b>3.11 Fatores positivos para a ascensão da mulher na liderança</b> .....	22
<b>3.12 Liderança feminina nas organizações</b> .....	23
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	24
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	25



# A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NAS EMPRESAS

Ingrid Fernanda Lopes Boa Vista

Tayssa Vitoria Beltrão de Siqueira

Victoria Virginia Campos do Nascimento

Profº. Orientador Emanuel Lima Xavier

**Resumo:** Este trabalho busca contribuir de maneira significativa na discussão do tema abordado. Mostra a importância da representação feminina nas organizações e todo o processo evolutivo desde sua inserção no mercado de trabalho até a atualidade. Por meio de dados e exemplos, será possível visualizar o impacto positivo da atuação das mulheres nas empresas. No decorrer do artigo ficará clara a real necessidade de abordar esta temática, demonstrando como o empoderamento feminino contribui assertivamente para o crescimento social, político e econômico. O conteúdo permitirá uma conscientização histórica, que servirá de incentivo para que elas possam conquistar ainda mais espaço em todas as áreas onde seja possível sua ascensão. Por meio deste, será viável compreender não só a importância, como também a indispensabilidade da atuação profissional feminina.

**Palavras-chave:** Mulheres; Empoderamento; Feminismo; Carreira; Oportunidades.

## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é mostrar a importância da representação da figura feminina em cargos de liderança dentro das empresas. Desde os primórdios de nossa sociedade, é alimentada uma cultura patriarcal e desigual, que historicamente deixou as mulheres muito distantes de cargos importantes como a liderança. Apesar do avanço gradativo que vem ocorrendo quando comparado o contexto histórico e a realidade atual, ainda se mostra urgente à inversão desse quadro.

A escolha do tema se deu por este ser um assunto fundamental para que as mulheres prossigam no empreendedorismo, fortalecendo-se, transformando a sociedade, combatendo desigualdades e garantindo cada vez mais uma posição igualitária no mercado. Segundo dados do Sebrae, as mulheres empreendedoras representam hoje 48% dos microempreendedores individuais (MEI). (SEBRAE, 2018). A vista disso, reputamos o grande impacto da liderança feminina no mercado de trabalho.

Este tema é de extrema importância, pois as mulheres sempre foram vistas como inferiores, mesmo demonstrando competência em suas ações. Apesar de toda luta e esforço desta causa que tenta reverter a presente realidade, ainda é evidente a distinção feita por gênero dentro das organizações. Mulheres são contratadas em números inferiores e ainda recebem salários desiguais, apesar de exercer as mesmas funções, são ponderadas de maneiras distintas.

O artigo propõe responder perguntas sobre como a ocupação feminina nos grandes cargos de empresas se torna relevante e essencial para trazer o equilíbrio de gênero, igualdade no exercício da função de liderança e na delegação de tarefas. Demonstrando também o desenvolver histórico da luta feminina e como a influência das mulheres vem moldando internamente as grandes empresas.

O desenvolvimento desse artigo tem a finalidade de contribuir com estudos que proporcionam ainda mais a participação de mulheres em grandes cargos no mercado de trabalho, apresentando dados e diversos recursos de pesquisas na área, úteis em conceitos que consolidam a importância da igualdade de gênero na gestão de liderança. O presente estudo foi elaborado através de pesquisas em artigos, livros, e outras fontes disponíveis.

Onde irá ser abordado o desejo de alcance no mercado de trabalho através do empoderamento feminino, da conscientização das mulheres para reivindicarem por seus direitos, garantindo que possam estar cientes da luta pela total igualdade entre os gêneros em diversos cenários, principalmente dentro das organizações. Expondo o status da gestão feminina no mundo corporativo atual, trazendo a relevância e apresentando as vantagens de garantir a elas lugar na tomada de decisão, mostrando que mulheres não querem privilégios e sim igualdade.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

De acordo com a definição de Cervo (1983, p.55), a pesquisa bibliográfica “busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existente sobre um determinado, tema ou problema.” Esse tipo de pesquisa tem por objetivo, oferecer ao pesquisador pesquisas já existentes, para fundamentar o seu trabalho, “utiliza-se de dados ou de categorias já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados” SEVERINO (2007, p. 122).

Diante disso, o método da pesquisa abordada baseia-se na consulta a textos, livros, artigos e documentos publicados a respeito do problema abordado, para uma análise crítica sobre a importância da representatividade feminina nas empresas.

### **3 RESULTADOS**

Durante todo desenvolvimento da sociedade foram construídas representações e propagadas ideologias onde havia a minimização da mulher, cultuando e fortalecendo cada vez mais a desigualdade de gênero. Este processo se estabelece a partir da internalização e reprodução de normas, crenças e costumes de modo a naturalizar a realidade desse contexto, destacando cada vez mais a distinção existente, principalmente no que diz respeito à inserção da mulher no mercado de trabalho.

#### **3.1 A inclusão da mulher no mercado de trabalho**

Pode-se afirmar que este processo teve início com as I e II Guerras Mundiais, onde as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Muitos homens não voltariam para casa ou teriam sequelas que impediriam o exercício de suas atividades anteriores. Desse modo, houve a necessidade de contribuição das mulheres nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família.

A revolução industrial também se fez extremamente necessária para a mudança de cenário. Com o avanço do capitalismo e o aumento das produções nas indústrias, à utilização da mão-de-obra feminina foi essencial para suprir a demanda. Tinha como objetivo baratear os salários e facilitar no processo disciplinar na produção, devido à desvalorização do trabalho feminino e a visão de que a submissão das mulheres era algo normatizado.

#### **3.2 Divisão sexual do trabalho**

A divisão sexual do trabalho refere-se à atribuição de tarefas distintas ou responsabilidades diferentes a homens e mulheres, pelo único motivo de seu sexo biológico. Os homens seriam direcionados para os trabalhos produtivos e de esfera pública, como política e serviços militares, atividades consideradas de prestígio. Já as mulheres se ocupariam de maneira diferente, seriam direcionadas para o trabalho

reprodutivo, na esfera privada, como cargos domésticos, de cuidados e atividades manuais, por exemplo, a agricultura para ceifar o trigo, tosquiar os animais, fiação e a tecelagem.

Geralmente os atributos mais direcionados para determinado gênero pode variar de acordo com a cultura de cada local. No entanto, historicamente isto se propaga como forma de dominação, o feminino submetido ao masculino. No imaginário popular, político e econômico, o trabalho feminino sempre foi visto de forma secundária. Essa hierarquização não ocorre de forma natural, pois as habilidades não podem ser pautadas mediante o gênero.

Atualmente é possível notar que houve uma mudança quanto ao preconceito relacionado à divisão sexual do trabalho. Entretanto, ainda é persistente a desigualdade no mercado, mesmo que de maneira mais sutil. Conseqüentemente as mulheres acabam por formar a maior parte que exerce o trabalho precário, informal e desvalorizado, dentro e fora das empresas.

### **3.3 Moldando a percepção do sexo feminino**

Primeiramente as mulheres eram vistas como o “sexo frágil”, não capazes de desempenhar determinadas funções. Como prioridade elas teriam o casamento e a família, apenas em segundo plano, o mercado de trabalho. Além de serem designadas para trabalho secundário, também era exigido que elas tivessem habilidades naturais para desempenhar determinadas tarefas. De acordo com o imaginário popular, elas teriam mais paciência com atividades manuais, por exemplo.

Em meados do século XX com a revolução industrial, a quantidade de mulheres no mercado de trabalho aumentara. Porém a visão sob elas foi moldada de acordo com as ideologias da época. Após conseguirem sua inserção nessa esfera, elas passaram de “sexo frágil” para o “sexo forte”, sendo retratada pela sociedade como “a heroína” que consegue fazer tudo ao mesmo tempo. Essa ideologia sustentou a exploração da mulher até hoje e foi uma forma de legitimar todo esse processo.

Apesar de terem ingressado no mercado, as mulheres não conseguiram sair da esfera privada, à vista disso teriam uma dupla jornada, seu trabalho e afazeres domésticos. Por elas ainda eram exercidas atividades de meio período e não

remuneradas de forma igualitária. As desigualdades de salários, condições de trabalho e de saúde se mostravam persistentes.

### **3.4 A inversão de cenário**

Com o passar dos anos as mulheres foram tomando cada vez mais ciência dos seus direitos e reivindicando por eles. A situação que se arrastara por anos serviu como incentivo para que elas lutassem afim da mudança. Greves e protestos eram realizados constantemente almejando condições igualitárias de trabalho.

Para encontrar novas formas de comportamento social no ano de 1957, 129 trabalhadoras do ramo da tecelagem de Nova York entraram em greve. A fábrica foi ocupada como forma de protesto para reivindicarem a redução de um horário de mais de 16 horas diárias para 10 horas. Aquelas que trabalhavam 16 horas por dia, ganhavam menos que um terço do valor do salario dos homens.

As trabalhadoras que ali estavam foram fechadas no interior da fábrica, onde se declarou um incêndio que provocou a morte de todas carbonizadas, na data de 08 de março de 1957. Apesar de trágico, este acontecimento tornou-se um marco histórico e foi um divisor de águas para as mulheres. Essa data ficou designada como o dia Internacional da Mulher.

Alguns anos após ocorre à instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1988. O comando consagrado pela Lei Fundamental que estrutura todo o Estado Democrático de Direito, deste modo houve a garantia da mulher ao mercado de trabalho. Um capítulo inteiro (capítulo III) da “Consolidação das leis trabalhistas” é dedicado a tomar medidas de proteção a favor do trabalho das mulheres

Contudo, sabemos que apesar dos desenvolvimentos normativos que apoiam seus direitos, a situação atual ainda requer muitas mudanças e resultados efetivos, para tornar a igualdade das mulheres preconizada pelo ordenamento jurídico uma realidade no cotidiano.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), levantados pela especialista regional em temas de Gênero, Lia Abramo, a mulher ainda ganha 30% a menos que o homem. Segundo o Jornal O Globo, em qualquer tipo de trabalho a mulher ganha menos: “Tanto em cargos menos qualificados quanto em diretoria ou gerência, os salários delas são inferiores aos dos homens”.

### 3.5 A representação feminina na atualidade

Apesar das desvantagens apresentadas, foi possível perceber sinais de progresso em termos de igualdade de gênero no mercado. Atualmente é inegável a presença conspícua da força de trabalho feminino nas instituições. Também é perceptível que muitas variáveis sociais influenciam e são influenciadas por elas. Hoje as mulheres ocupam diferentes áreas de mercado e possuem seus próprios planos de carreira.

Por meio de uma apuração realizada na última edição da *International Business Report (IBR), Women in Business 2019*, a porcentagem de instituições com pelo menos uma mulher em cargo de liderança foi de 93%, um avanço imenso comparado ao ano de 2018, que estava em 61%.

Segundo dados do censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), desde 1950 a participação das mulheres na economia triplicou. Em primeira escala as mulheres representavam apenas 13,6% da economia ativa, contra mais de 49,9% na atualidade.

Pesquisas realizadas pela OIT em 70 países, da ONU, comprovam que a presença de mulheres nos cargos mais altos gera ganhos efetivos para as organizações, contribui para o maior desempenho e lucratividade nas empresas em geral, aumentando a criatividade e também a produtividade das companhias. A pesquisa aponta que 75% das empresas que optam por mulheres para ocupar cargos de gestão tiveram aumento substancial nos lucros, de aproximadamente 5 a 20%.

Outra pesquisa feita pela Calipe (uma grande consultoria norte americana de recursos humanos), afirma que as mulheres são mais persuasivas, além de estarem mais dispostas a assumir riscos pela equipe do que líderes masculinos. Consideradas também mais empáticas e flexíveis.

Ainda que tenham todas essas referências, a desigualdade persiste. Ver uma mulher em um local de destaque chama bastante atenção. A história e a cultura errônea que ainda é disseminada continuam impedindo que elas cheguem mais cedo no topo das empresas.

Os dados do estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, apresenta a desigualdade relacionada à carga horária. As mulheres

trabalham em média três horas a mais por semana do que os homens, considerando trabalho remunerado, atividades domésticas e o cuidado de pessoas.

Na questão salarial o estudo também mostra a discrepância entre homens e mulheres, elas ganham 76,5% em média do rendimento dos homens, mesmo contando com um nível educacional muito mais alto. O IBGE estima o rendimento médio mensal dos homens em R\$2.306,00 e o das mulheres cai para R\$1.764,00.

Apresentando todas as disparidades referentes a homens e mulheres no mercado de trabalho, se faz necessário ressaltar e enfatizar a importância do aumento da presença feminina no mercado e nas empresas. De acordo com o estudo Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo (Tendências para Mulheres, 2017), elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), é possível verificar que este aumento teria impacto milionário na economia do Brasil, a nível internacional este seria ainda maior.

### **3.6 Liderança**

A Liderança tem diversas definições, é considerada a habilidade de motivar, inspirar, influenciar e uma das principais, comandar. Também pode-se definir liderança como a capacidade de influenciar um grupo para alcançar seus objetivos. No mercado de trabalho a liderança é necessária em todas atividades, é a principal habilidade exercida pela gerencia.

John Maxwell (2008) define liderança em pequenos tópicos:

- Disposição de assumir riscos;
- Poder potencializar muitas vidas;
- Se sentir incomodado com a realidade;
- Assumir responsabilidades enquanto outros inventam justificativas;
- Enxergar possibilidades de uma situação enquanto outros só conseguem ver as dificuldades;
- Disposição ao se destacar no meio da multidão;
- Inspirar outras pessoas com uma visão clara da contribuição que elas podem oferecer.

Cada vez mais o novo espaço de trabalho e novo mercado abrangem as mulheres, elevando em acréscimo sua participação neste ambiente organizacional e evidenciando que a liderança feminina é um diferencial competitivo para as

empresas, apresentando vantagens organizacionais, considerando principalmente as particularidades das mulheres que exercem cargo de liderança.

### **3.7 Mulheres destaque no Empreendedorismo**

Vale destacar que ao mesmo tempo em que a mulher busca constantemente crescimento no ambiente profissional, ela ainda tem uma jornada dupla, após toda sua rotina de trabalho, dentro de seu ambiente familiar, principalmente aquelas casadas e com filhos. Diante de tantos empecilhos ela ainda consegue se introduzir no mercado e destacando-se com excelência.

Há muitas mulheres no mercado de trabalho exercendo cargos simples, contudo também existe uma grande quantidade atuando na função de liderança. Elas mostram diariamente o conhecimento inerente sobre o que fala e atesta que são tão capazes quanto os homens em qualquer papel, provando sua competência e capacidade.

Dezenas de estudos mostram a presença feminina nas empresas. Uma pesquisa realizada pela *McKinsey* Consultoria mostra que a presença de mulheres no seu time de trabalho aumenta em 50% a chance de melhorar seu desempenho financeiro. Segundo Silvia Fazio, presidente da *Will (Will Woman in Leadership in Latin America)*, atingir a igualdade de gênero poderia dar uma expectativa de 1,1 trilhões de dólares no PIB da América Latina até 2025.

Para apresentar de forma mais clara e exemplificada, foram selecionadas algumas histórias entre muitas, de mulheres que estão mudando esse cenário e tem feito a diferença no mercado de trabalho.

#### **3.7.1 Luiza Helena Trajano**

Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues nasceu na Franca (SP), em 1951. A empresária brasileira comanda a Magazine Luiza que é uma das maiores redes de lojas de varejo do Brasil. Além da Magazine Luiza, tem outras empresas integradas em sua holding. No começo de tudo, a Magazine Luiza era apenas uma rede de lojas em São Paulo, após muito empenho e dedicação de Luiza, foi transformada em uma das maiores lojas, adquirindo concorrentes bastante renomados como as Casas Bahia e Ponto Frio.



Assim como muitos pensam, Luiza não começou de cima, passou por vários cargos para se tornar uma grande diretora. Em 2012, ela começou a liderar o Grupo Mulheres do Brasil, com apenas 50 mulheres atuando em diversos campos da economia, com o intuito de melhorar a situação país. Hoje o grupo Mulheres do Brasil é formado por mais de quatro mil pessoas

É importante ressaltar que a Magazine Luiza deu início à primeira loja virtual do mundo e-commerce, tornando-a um dos maiores representantes desse ramo nacionalmente. De acordo com a revista Forbes (2020), a empresa possuía uma fortuna estimada de US\$ 4,9 bilhões. Há 25 anos Luiza é exemplo de história, empoderamento e espelho para diversas mulheres, ensinando e desenvolvendo uma liderança eficiente e eficaz.

### **3.7.2 Bianca Andrade**

Bianca Andrade da Silva tem apenas 25 anos, nascida e criada na comunidade da Zona Norte do Rio de Janeiro, tem uma grande história no mundo virtual. Iniciou sua trajetória na internet com apenas 16 anos, fazendo tutoriais de maquiagens, apelidou-se de "Boca Rosa". Hoje, com nove anos de trabalho nesse ramo, Bianca Andrade além de digital influencer, youtuber, atriz e apresentadora, também se tornou uma grande empreendedora.

A mesma conta que passou por várias dificuldades ao criar seu primeiro canal na internet, ela trabalhava com sua mãe para ajudar nas dívidas de casa e comprar seus equipamentos para trabalho. Apesar das dificuldades que passou Bianca não desistiu e deu a volta por cima. Após dois anos ganhou seu primeiro dinheiro no YouTube (que paga por visualizações) e aos seus 21 anos comprou seu primeiro apartamento. Em 2018 Bianca Andrade lançou uma coleção de maquiagens junto com a linha de cosméticos Payot, chamada de *Boca Rosa Beauty*.

Em 2019 lançou sua linha de produtos de cabelo, *Boca Rosa Hair*. Boca Rosa chama atenção das pessoas, tendo um diferencial no seu produto (cor, cheiro, embalagem), apostando em campanhas, distribuindo press kit, reinventando e inovando, ela influencia seus mais de 12,8 milhões de seguidores a usar sua marca.

### **3.7.3 Kylie Jenner**

Kylie Kristen Jenner tem 20 anos, nasceu em Los Angeles. Segundo a revista Forbes, a Kylie é a jovem mais bilionária do mundo e cresce cada vez mais como empreendedora. A primeira jovem da história dos Estados Unidos a construir seu próprio império financeiro e se tornar bilionária, superando Mark Zuckerberg. Ela se destaca por ser empresária, fundadora e dona da empresa de cosméticos *Kylie Cosmetics*.

Em março de 2015 se tornou a segunda embaixadora da marca *Nip + Fab*. Em junho de 2015, lançou uma linha de roupas junto com sua irmã, Kendall + Kylie, com a varejista de moda britânica, *TopShop*. No mês de agosto do mesmo ano Jenner anunciou sua primeira linha de batons com o nome de *Kylie Lip Kit*. Em 2016 a empresa de cosméticos da Kylie foi renomeada e seus números de kits tiveram um aumento considerável.

Todas essas conquistas garantem a Jenner a 27ª posição entre as mulheres mais ricas da Forbes. Além de ter sua empresa bastante próspera, ela é a favorita para os comerciais e bastante procurada pelas marcas que buscam o público de adolescentes a jovens mulheres. Kylie investe em suas mídias sociais, onde tem seu público principal e mais propício para negócios. Na rede social Instagram ela já acumula mais de 200 milhões de seguidores.

### **3.8 Estereótipos entre o homem e a mulher**

Quando temos como foco de análise as relações de poder que permitem a convivência de homens e mulheres nos mais diversos ambientes e cargos, percebemos diferenças salariais, a marca do sexo frágil e baixo empoderamento político, situações ainda bem evidentes na sociedade contemporânea. Isso confirma a necessidade de uma luta permanente, de modo que as fronteiras e lacunas entre os papéis de homens e mulheres na sociedade tornem-se menos comuns. Elas também adotaram atitudes diferentes na sociedade e desistiu da aceitação de estereótipos, condições e diferenças nas relações de poder.

“Existem mulheres corajosas e homens covardes. Assim como existem homens importantes, inteligentes, corajosos. Pois a inteligência, o trabalho e a coragem de uma pessoa não tem nada a ver com ser homem ou ser mulher” (PLANTEL, 2016, p. 15 e 16).

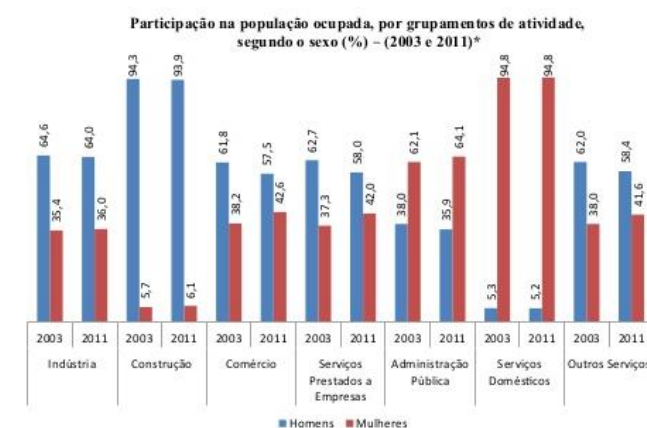
Devido às diversas desvantagens que cercam as mulheres, elas precisam ser melhores do que os homens para ter igual oportunidade de promoção. Mesmo levando em conta que os homens têm a vantagem de terem menos responsabilidades fora do trabalho.

Perrot (2008) afirma que para as mulheres, o trabalho doméstico ainda hoje é uma rotina de responsabilidade da mulher na qual o homem intervém muito pouco. Embora as mulheres tenham conquistado lugares públicos, ela ainda se sente atraída pela vida familiar, tomando como visão uma característica da identidade feminina. A necessidade de afazeres domésticos e cuidados parentais podem ser entendidos como uma desvantagem para as mulheres, pois elas ficam sobrecarregadas quando passam muito tempo nas atividades familiares e do dia a dia.

Quando as mulheres sentem que têm a capacidade de se dedicar e oferecer o melhor para seus filhos, pode considerar a maternidade um estado de distinção dos homens. Nesse sentido, o cotidiano feminino passará por duas jornadas, pois “além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, ela aglutina tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa.” (PROBST, 2003, p. 7). “A identidade feminina não foi substancialmente alterada, mas sim ampliada para incluir este novo papel da mulher.” (ROCHA-COUTINHO, 2004, p.5)

Os resultados da pesquisa mensal de trabalho e emprego realizada pelo IBGE, que analisou questões pertinentes ao trabalho feminino no período entre 2003 e 2011, apontam que as ocupações das mulheres nas atividades familiares e na administração pública aumentaram, enquanto os homens estão mais ativamente envolvidos em outros setores.

Gráfico I – Participação na população ocupada, por grupamento de atividade, segundo o sexo.



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.  
\*Média das estimativas mensais.

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego – PME – IBGE (08/03/2012). Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\_nova/Mulher\_Mercado\_Trabalho\_Perg\_Resp\_2012.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2014.

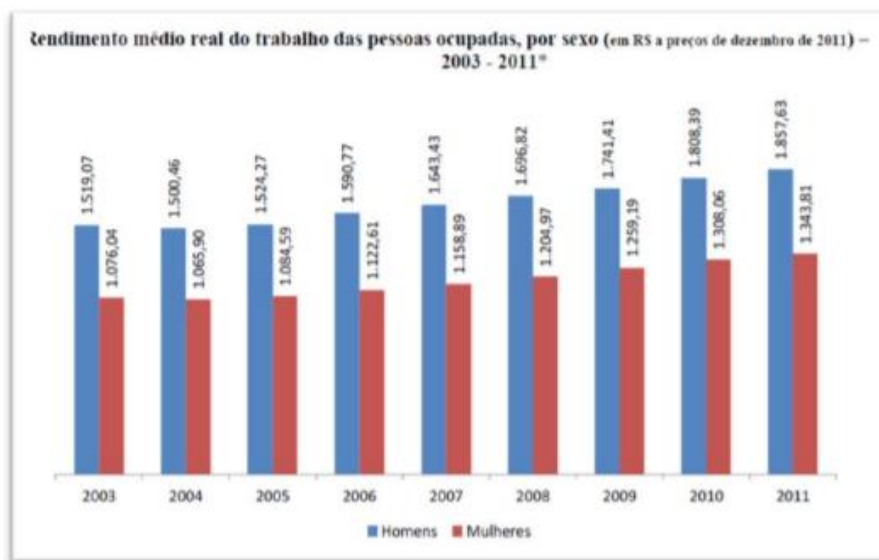
Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011

Outro fato importante é a desigualdade salarial entre homens e mulheres, o que leva a reflexão sobre as desvantagens das mulheres, mesmo tendo as mesmas qualificações, desempenhando as mesmas funções e na mesma jornada de trabalho.

Bruschini (2007) aponta que esta desigualdade é um dos principais indicadores da precariedade de condições às quais as mulheres estão submetidas. Para Rocha-Coutinho, esta é uma forma de discriminação, caracterizada como exclusão sutil, visto que se estabelece de modo silencioso e muitas vezes, não é percebida pelas próprias trabalhadoras.

Voltando à pesquisa anterior, é possível verificar a disparidade salarial entre homens e mulheres, de forma que nos últimos três anos da pesquisa, o trabalho feminino recebia aproximadamente 72% da renda dos profissionais masculinos, conforme demonstrado a seguir.

Gráfico 2 – Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, por sexo.



Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

### 3.9 Dificuldades e obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho

É provável que a situação atual das mulheres seja a fonte de conflitos internos, porque embora se espere que as mulheres tenham sucesso em suas carreiras, também é esperado que sejam mães e cumpram sua natureza.

Portanto, apesar de todos os esforços para promover condições de igualdade de gênero, as responsabilidades familiares ainda afetam as mulheres com o nascimento de filhos e as necessidades de cuidados das mães. Portanto, considerando que a conciliação das duas faces como objeto de satisfação é restrita, a dupla jornada empreendida pelas mulheres é desvantajosa em termos das condições em que homens e mulheres devem investir na ocupação.

A dificuldade de liderar das mulheres é a realidade bastante vivenciada hoje em dia, com questionamentos e preconceitos constantes. Para as mulheres, gerenciar homens, principalmente homens mais velhos, pode ser um desafio, o que não é comum e as pessoas não estão acostumadas com esse tipo de relacionamento. Portanto, quando as pessoas enfrentam essa situação, seus comportamentos podem ser estranho, não tão fácil de aceitar ou respeitar. Quando se trata desse assunto, entende-se que as mulheres devem tolerar o preconceito no trabalho. Esses comentários cobrem tudo, assédio, ofensas pessoais e geralmente estão relacionados a estereótipos e maternidade.

Quanto ao assédio, muitas mulheres relatam sofrer de algum tipo. Homens e mulheres costumam ver determinados comentários como "elogios" e não como tendenciosos, como por exemplo, comentários sobre a aparência das mulheres em reuniões de negócios, não conseguindo enxergar o preconceito e desrespeito inculcido. Em relação a ofensas pessoais, um exemplo é chamar a mulher de "histórica" quando ela tem que falar mais alto ou for mais direta, algo que raramente aconteceria com um homem.

Alguns comentários deixarão claro que sua natureza tendenciosa está relacionada ao fato de que as mulheres são mais fracas, mais vulneráveis ou não são boas o suficiente. Embora nem todos se sintam ofendidos ou magoados, esse tipo de pessoa tem maior probabilidade de ser percebido e mais marcado pelas pessoas, por isso muitas pessoas preferem não interferir. Esse comportamento normaliza o preconceito e faz com que ele se espalhe cada vez mais na forma de jogos inofensivos, ao invés de algo agressivo e insultuoso. Por muito tempo, ser mulher sempre foi sinônimo de não ter direitos. Além de cuidar dos filhos e fazer

enxovais, não poderiam estudar, trabalhar, votar ou se interessar por qualquer outro assunto. Para ter uma ideia, na Idade Média muitos homens removiam o testículo esquerdo, certificando-se de que apenas o esperma direito poderia dar à luz um menino. Hoje em dia felizmente, embora muitas mulheres sejam oprimidas e violentadas simplesmente por causa de seu gênero, em muitas partes do mundo, algumas coisas mudaram a respeito.

### **3.10 Referências de mulheres que lutaram pela igualdade e suas contribuições para a visibilidade no mercado de trabalho**

A luta feminina sempre foi e continua sendo extremamente importante para a contínua e longa mudança de cenário nas empresas e sociedade. Durante toda a história tiveram exemplos de mulheres fortes que serviram como apoio e encorajamento para várias outras. De acordo com fontes de pesquisa do site (Donna ,2019.) foram levantadas exemplos de mulheres referencias do tema abordado neste artigo. Dentre algumas estão

#### **3.10.1 Celina Guimarães Viana**

Celina, nascida em 1890, foi ferrenha ao defender o direito feminino ao voto e acabou se tornando a primeira mulher brasileira a votar, caso histórico ocorrido em Mossoró no ano de 1928. Além de sufragista, também foi professora.

#### **3.10.2 Patrícia Rehder Galvão**

Nasceu em 1910 e atuou como escritora, poetisa, jornalista e tradutora. Conhecida como um dos nomes da Semana de 22 de São Paulo, foi a primeira mulher a ser presa por atuar como militante política no Brasil.

#### **3.10.3 Rose Marie Muraro**

Nascida no Rio de Janeiro, em 1930, Rose Marie atuou como socióloga e foi uma das pioneiras do movimento feminista no Brasil. Mesmo tendo vivido ao longo de toda sua vida praticamente cega, ela escreveu mais de 40 livros, entre eles muitos questionavam a mudança dos valores sociais modernos.

#### **3.10.4 Maria da Penha**

Vítima de violência doméstica, Maria da Penha, de 71 anos, tomou seu caso como inspiração, em 2006 viu seu nome dar título à lei que condena severamente os agressores.

### **3.10.5 Juliana de Faria**

Em 2013, a jornalista Juliana de Faria fundou o *Think Olga*, um projeto feminista que fomenta discussões de diversos ângulos da nova geração de mulheres brasileiras. Eleita entre as oito mulheres mais inspiradoras do mundo pela *Clinton Foundation* é também autora das campanhas: Chega de Fiu Fiu e #PrimeiroAssédio.

## **3.11 Fatores positivos para a ascensão da mulher na liderança**

O aumento das instituições de ensino superior e a conseqüente escolarização são fatores expressivos para a ascensão feminina nas organizações, pois permite a ocupação de carreiras e posições antes restritas aos homens, como por exemplo, os cargos executivos.

A recente entrada das mulheres no ambiente de trabalho teve um impacto na vida pessoal e profissional das mulheres, bem como na vida diária da organização. O teto de vidro como um obstáculo para ascensão da mulher aparenta estar desatualizado, tendo em vista que varias mulheres ocuparam cargos mais altos das organizações, até mesmo, chefes de estado. Como descrito por Eagly e Carli (2007), talvez a imagem de um labirinto seja mais condizente com os dias atuais.

Ao contrário do teto de vidro, o labirinto demonstra que os obstáculos não são absolutos em um nível de trabalho específico, mas transmitem uma jornada complexa em direção a um objetivo, vale o esforço. No caminho para a liderança, há reviravoltas, tanto previstas quanto inesperadas, mas a meta de alcançar o posto mais alto é clara e alcançável porque outras mulheres já o fizeram.

Com base nas confirmações dessas hipóteses, e acordo com as observações, a pesquisa e a dedicação são consideradas essenciais para a ascensão das mulheres. Aquelas que têm oportunidade de aprender e aqueles que não têm, reconhecem que a educação é um fator diferencial no desenvolvimento profissional. Por sua vez, a hipótese de adaptação das identidades femininas ao ambiente organizacional revelou-se uma questão fundamental para a ascensão da pirâmide organizacional.

### 3.12 Liderança feminina nas organizações

A situação atual mostra que o número de mulheres líderes nas empresas aumentou significativamente. Isso revela que, além da luta das mulheres por direitos, busca por espaço de mercado e contra padrões culturais e históricos discriminatórios de gênero, elas também enfrentam mais desafios.

As restrições às mulheres foram gradualmente suspensas. Por esses motivos, eles escolheram voos que muitas pessoas consideram ousados, mas que esse é apenas um direito básico. Neste ponto da história, na maioria dos países, mais mulheres estão ativas no mercado de trabalho do que nunca. Isso leva a conversa a outro patamar: a necessidade de compreender, promover e responder ao crescimento da liderança feminina na empresa.

Uma pesquisa realizada em 2019 pela *International Business Report (IBR)* mostrou que a liderança das mulheres cresceu globalmente. O número delas em cargos de chefia aumentou em muitas partes do mundo. No Brasil, a proporção das mulheres em cargos de liderança foi para 25%, caindo quatro pontos percentuais em relação a 2018 e saindo da média global de 29% (IBR, 2019). Apesar dessa queda quando comparando na escala global, nesse mesmo ano, o Brasil entrou no país onde as mulheres ocupam mais posições de liderança entre as dez maiores empresas. As informações também mostram que 93% das empresas do país têm mulheres em cargos de liderança.

No entanto, vale lembrar que esses números também fazem com que muitos desafios não realizados se tornem realidade, como a jornada dupla de trabalho. Para muitos, o equilíbrio entre ocupação e família ainda é o único papel da mulher. A necessidade de enfrentar obstáculos é em longo prazo. O resultado de uma extensa história de desigualdade de gênero precisa ser corrigido o mais rápido possível para chegar próximo da igualdade almejada pelas mulheres. Dessa forma, será ainda mais fácil a compreensão da importância da representatividade feminina nas empresas.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo mostrar a importância da representação das mulheres nos cargos de liderança nas empresas, ressaltando o impacto positivo decorrente disso. Foi possível verificar que desde o início da sociedade, elas tiveram



bastantes desvantagens quando comparadas aos homens. Todo esse processo histórico, apesar de ter retardado na ascensão das mulheres nos cargos de liderança, não impediu que elas reivindicassem por seus direitos, ocupassem espaços e provassem seu potencial.

O trabalho também buscou explorar a problemática da desigualdade de gênero em cargos de liderança, sejam estas desigualdades salariais, de carga horária, na forma em que são tratadas, oportunidades, ou qualquer outra questão; Para compreender quais os impactos do incentivo a representatividade feminina e como as empresas lidam com essas necessidades. Mostrou em números o quanto o país ainda precisa se desenvolver, apesar de já ter dado os passos iniciais.

A escolha do tema foi pensada com o intuito de formalizar mais meios de conhecimento, instrução e conscientização das mulheres e de todos, para que estes entendam e possam tomar atitudes que permitam a criação de oportunidades igualitárias, desconstruindo a cultura errata que persiste em distinguir homens e mulheres, dentro e fora das empresas.

Identificamos o crescimento do cargo feminino no mercado de trabalho, desde o começo da história, onde mulheres buscavam por simples direitos, até onde estão chegando. Mesmo depois de tanta luta ainda existem obstáculos internos e externos a serem enfrentados. Hoje em dia ainda é notório como uma mulher chama atenção quando ocupa um cargo de liderança dentro de uma empresa.

Contudo, ficou clara a necessidade de oferecer a mulher oportunidades iguais. Os impactos positivos dentro das empresas são imensos, além de também afetar diretamente em outras áreas, como a social e política. Permitir a elas o que lhes é de direito, além de extremamente importante, pode ser considerável imprescindível para o desenvolvimento geral.

## REFERÊNCIAS

André Luis da Silva Baylão, Elisa Mara Oliveira Schettino, **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**, Rio de Janeiro, 2014.

Anna Oliveira; **Representatividade: quem são as mulheres no trabalho, na arte, na vida?**; Great Place To Work; 2020; Disponível em: <<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/representatividade-mulher/>>; Acesso: 30 de setem. 2020

Artur Nunes Neto, Claudia Corpa, Suitberta Mibach, Fernando Barros, **A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**, v. 7 n. 7 (2016): VII JICEX - Jornada de Iniciação Científica e de Extensão Universitária, 2017.

Bia Rohen; **Bianca Andrade: "Quero que me enxerguem como uma mulher de negócios"**; Revista Quem; Globo.com; ATUALIZADO EM 19 JUN 2020 - 10H55; Disponível em: <<https://revistaquem.globo.com/Capa/noticia/2020/06/bianca-andrade-queiro-que-me-enxerguem-como-uma-mulher-de-negocios.html> >; Acesso: 8 de Out. 2020

Bruno Franco Alves, Marina Oliveira Guimarães, **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas**, Published 2009.

CORKANAN, Lilia Aparecida. **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 53, p. 243-257, 2010.

EAGLY, Alice Hendrickson; EAGLY, Linda L. Carli Alice H.; CARLI, Linda Lorene. **Through the labyrinth: The truth about how women become leaders**. Harvard Business Press, 2007.

Fabírcia Araújo; **Liderança feminina nas organizações: um novo espaço para a mulher**; Administradores.com; 2014; Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/lideranca-feminina-nas-organizacoes-um-novo-espaco-para-a-mulher>>; Acesso: 9 de out. 2020

FELIX, Carla Roberta Marques; DA SILVA, Sidney Verginio. **A PRESENÇA DAS MULHERES E SUA REPRESENTATIVIDADE EM CARGOS DE LIDERANÇA**. Revista Mythos, v. 12, n. 2, p. 16-24, 2019.

Mônica Aparecida Fernandes, **A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA**, Edição 2013, Artigo 1, Poços de Caldas, 2013.

Natália Magalhães; **Mulheres na liderança: para além de uma questão social**; **CI&T**; 2020; Disponível em: <<https://br.ciandt.com/blog/mulheres-na-lideranca-para-alem-de-uma-questao-social>>; Acesso em: 9 de out. 2020

Redação Donna; **"8 mulheres que lutaram pela igualdade de direitos no Brasil"**; Gauchazh.clicrbs.com.br; Atualizado em 08/03/2019 - 08h31min Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/donna/noticia/2017/03/8-mulheres-que-lutaram-pela-igualdade-de-direitos-no-brasil-cjpk1h15x003n7dcnkia5q6hs.html>>; Acesso em 19 JUNHO DE 2020;

RODRIGUES, Marta Sofia Lemos Marques. **A representatividade das mulheres na liderança de topo: Análise das atuais empresas do PSI-20 (2005 a 2016)**. 2017.

Stefanny Lima; **Por que o empoderamento feminino é importante?**; **Nossa Causa**; 2016; Disponível em: <[nossacausa.com/por-que-o-empoderamento-feminino-e-importante/](http://nossacausa.com/por-que-o-empoderamento-feminino-e-importante/)>; Acesso: 26 de Ago. 2020

Thaida Figueiredo Lenzi, **O DIREITO DA MULHER**, texto enviado ao JurisWay, Mato Grosso, 2014.