

MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO: AS BARREIRAS ENFRENTADAS NO ÂMBITO FAMILIAR E EMPRESARIAL

WOMEN IN MANAGEMENT POSITIONS: THE BARRIERS FACED IN THE FAMILY AND BUSINESS ENVIRONMENT

AZEVEDO, Kaira¹; GUIMARÃES, Nathalia²; SANTOS, Thauanny³; SOUZA, Jercyca⁴; FANK, Odir Luiz⁵

RESUMO

Desde os tempos remotos as mulheres sofrem preconceitos em relação à separação de gênero para desempenhar atividades fora do ambiente familiar. Esta realidade foi constatada por muitos anos, até as primeiras manifestações para que este cenário pudesse ser modificado. Dessa forma, o objetivo geral consistiu em discorrer sobre a gestão feminina tendo como foco os desafios das mulheres nos dias atuais e, apontando quais foram as maiores barreiras que enfrentam por ser mulher em uma posição de conduzir e liderar uma empresa ou equipe. A metodologia foi baseada no estudo de Cabral et al. (2018) por meio da aplicação de questionário online no *Google Forms* entre 27 de outubro de 2021 e 11 de novembro de 2021, onde a amostra analisada foram 50 mulheres gestoras que possuem cargos de liderança no Brasil atualmente. Os resultados encontrados foram: a) as mulheres ocupam cargos de líderes consideráveis no mercado atualmente; b) as mulheres entrevistadas possuem dificuldades para conciliar a jornada dupla de trabalho; c) as mulheres realizam funções no ambiente organizacional da mesma maneira que os homens; e d) as mulheres ocupam cargos de lideranças entre 25 a 50% no ambiente empresarial. Dessa forma, pode-se constatar que as mulheres enfrentam barreiras para se inserir em um ambiente profissional com cargos de lideranças devido ao preconceito e separação de gêneros por parte da sociedade, no entanto, esta barreira está sendo quebrada à medida que as mulheres comprovam à sua participação eficiente em uma organização, promovendo um cenário mais produtivo e equilibrado.

Palavras-chave: Mulher. Cargo de gestão. Trabalho. Família.

ABSTRACT

Since ancient times, women have suffered prejudices regarding gender separation to perform activities outside the family environment. This reality was verified for many years, until the first manifestations so that this scenario could be modified. Thus, the general objective was to discuss women's management focusing on the challenges of women today and pointing out what were the biggest barriers they faced because being a woman in a position to lead and lead a company or team. The methodology was based on the study by Cabral et al. (2018) through the application of an online questionnaire in Google Forms between October 27, 2021 and November 11, 2021, where the sample analyzed were 50 female managers who have leadership positions in Brazil today. The results found were: a) women occupy positions of considerable leaders in the market today; b) the women interviewed have difficulties in reconciling the double working day; c) women perform functions in the organizational environment in the same way as men; and d) women hold leadership positions between 25 and 50% in the business environment. Thus, it can be seen that even today women face barriers to enter a professional environment with leadership positions due to prejudice and separation of gender by society; however, this barrier is being broken as women prove their efficient participation in an organization, promoting a more productive and balanced scenario.

Key words: Woman. Management position. Work. Family.

¹ Kaira Martins Azevedo, Graduação em Ciências Contábeis, kairaazevedo@hotmail.com.

² Nathalia Regina Damasceno Guimarães, Graduação em Ciências Contábeis, nathaliareginadg@gmail.com.

³ Thauanny Belchior de Oliveira Santos, Graduação em Ciências Contábeis, thauannyboliveira@gmail.com.

⁴ Jercyca Fernanda Nunes de Souza, Graduação em Ciências Contábeis, Jercyca.fernanda@gmail.com.

⁵ Odir Luiz Fank, Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade Regional de Blumenau – FURB. Professor da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps, odirfank@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A liderança é conceituada como a capacidade de influenciar indivíduos no ambiente de trabalho, de modo que os objetivos de uma organização sejam atingidos, gerando melhores resultados. Para o gerenciamento de uma empresa, esta necessita de uma equipe multifacetada, juntamente com um líder, para que a identificação das necessidades operacionais sejam realizadas, associando com as suas aspirações e metas (SCHNEIDER; SANTOS, 2018).

A liderança relacionada ao gênero do indivíduo é um assunto bastante abordado recentemente, visto que, a mulher conseguiu um espaço no mercado de trabalho, podendo adquirir o papel de líder e desempenhar as mesmas funções de um homem. Dessa forma, a representatividade da mulher em cargos de liderança é crescente ao longo dos anos, porém, os desafios enfrentados por elas ainda existem (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Inúmeras mulheres necessitam abrir mão de certas prioridades para alcançar cargos de liderança, isso porque as dificuldades são diversas, como a quebra de paradigmas sobre ser somente dona de casa, cuidar da família, conciliar as atividades com o trabalho, além de sofrer assédio, preconceito e desigualdade de gênero (LOURENÇO, 2021).

Diante do exposto, o estudo tem como objetivo geral discorrer sobre gestão feminina tendo como foco os desafios das mulheres nos dias atuais e, apontando quais são as maiores barreiras que enfrentam por serem mulheres, em uma posição de conduzir e liderar uma empresa ou equipe, destacando quais são as dificuldades no seu dia a dia como mães e esposas, e retratando a importância da participação das mulheres em cargos de gestão.

Como objetivos específicos o estudo apresenta: a) apresentar a evolução da mulher na gestão; b) apontar a gestão feminina e o equilíbrio entre família e trabalho; c) elencar a importância de aumentar a participação de mulheres em cargos de gestão; d) apresentar a liderança feminina em números.

O estudo justifica-se por um dado disponibilizado no ano de 2020, pela Revista Virtual Folha Mais (2020), que mencionou que 90% dos indivíduos ainda possuem preconceitos contra as mulheres no mercado de trabalho. O artigo da revista destaca que a disparidade entre homens e mulheres é relevante e, segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o esforço pela igualdade de gênero atualmente ainda é contínuo e diário.

Nesse sentido, a igualdade de gênero é um fator distante a ser efetivado no Brasil, onde os números divulgados no ano de 2021, pelo IBGE, se encaminham no sentido adverso à igualdade. As mulheres ainda são vistas como um elemento essencial apenas dentro de casa, visto que, os deveres impostos desde os tempos remotos para homens e mulheres ainda não são

democráticos, conforme são mostrados nos dados de pesquisas científicas. Dessa forma, o contraste da mulher com o homem no mercado de trabalho é evidente, mesmo que o papel feminino seja tão importante quanto o masculino no ambiente organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para fundamentar os objetivos deste trabalho, o estudo será dividido em quatro partes, iniciando com o princípio da evolução das mulheres no ramo empresarial, de forma a citar os seus direitos adquiridos no decorrer do tempo por meio de leis, regulamentações e manifestações. Logo após, será abordado a gestão feminina em função do equilíbrio entre a família e trabalho, demonstrando o papel de liderança natural que a mulher pode desempenhar no espaço organizacional. Posteriormente, será apresentada a importância de aumentar a participação de mulheres em cargos de gestão, devido às inúmeras características que estas possuem para beneficiar um cenário corporativo. E por último, é discorrer sobre o crescimento de lideranças femininas, validando a sua importância nas equipes, nas organizações e na sociedade.

2.1 A evolução feminina no ramo empresarial

Conforme Cabral e Diaz (1998), desde o nascimento de determinado indivíduo, os ensinamentos são passados de pai para filho, evidenciando os deveres do homem e da mulher de uma forma cultural. As brincadeiras infantis são bem caracterizadas em separar quais são de meninos e quais são de meninas, de modo a estruturar as primeiras atividades que precisam aprender. Ainda conforme os autores,

Por exemplo, as meninas são incentivadas a serem passivas, sensíveis, frágeis, dependentes e todos os brinquedos e jogos infantis reforçam o seu papel de mãe, dona de casa, e conseqüentemente responsável por todas as tarefas relacionadas ao cuidado dos filhos e da casa. Ou seja, as meninas brincam de boneca, de casinha, de fazer comida, de limpar a casa, tudo isto dentro do lar. Pelo contrário, os meninos brincam em espaços abertos, na rua. Eles jogam bola, brincam de carrinho, de guerra, etc. Ou seja, desde de pequenos eles se dão conta que pertencem ao grupo que tem poder. A é nos jogos os meninos comandam. Ninguém os manda arrumarem a cama, ou lavarem a louça, eles são incentivados a serem fortes, independentes, valentes (CABRAL; DIAZ, 1998, p. 1).

Freyre (2013) acrescenta que no Brasil coloquial a diferença entre os homens e as mulheres, entre o “sexo fraco” e “sexo forte”, é clara. A diferenciação de comportamento nessa época era de que o homem poderia ser livre, enquanto a mulher era um instrumento de satisfação sexual. Com essa divisão que era imposta, os homens eram mais vistos, já as mulheres ficavam em casa para cuidar da casa, sendo responsáveis pela criação de seus filhos (FREYRE, 2013).

Com o aumento da tecnologia e desenvolvimento de maquinários referente à Revolução Industrial, a mão de obra feminina se tornou importante e foi direcionada para as fábricas para o manuseio das máquinas, pois era um trabalho eficiente e barato, trazendo disputa entre o trabalho dos homens e das mulheres (SOUZA; SANTOS, 2014).

A chegada da guerra trouxe oportunidades às mulheres, onde Probst (2003, p. 2) afirma que

A origem e evolução da mulher no mercado de trabalho se iniciaram com a primeira e segunda guerras mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou e com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

O estudo de Borges e Oliveira (2019), teve como objetivo geral compreender os desafios enfrentados pelas mulheres em relação à conjuntura e exigências destas, no mercado de trabalho, no ramo da logística. A pesquisa foi realizada em Juazeiro do Norte (CE) no ano de 2019, por meio de uma entrevista com mulheres entre 29 a 35 anos. Os resultados apontaram que estas, possuem aptidão e competência para trabalhar no ramo da logística, porém, ainda passam por preconceito e desigualdade de gênero atualmente.

É possível compreender que houve o progresso dos direitos femininos no mercado de trabalho, bem como, sua inserção em atividades que anteriormente eram realizadas apenas por homens, no entanto, até os dias atuais, a mulher enfrenta desigualdade de gênero em alguns cenários, sendo que a luta por esta causa ainda é evidenciada.

2.1.1 Evolução dos direitos femininos

O dia da mulher se tornou um marco histórico para celebrar as conquistas que foram adquiridas por elas ao longo dos anos. Festejado no dia oito de março, a comemoração se deve

às manifestações e protestos realizados na Europa e Estados Unidos, desde o ano de 1673, quando as mulheres se reuniram para reivindicar a igualdade entre os gêneros (BLAY, 2001).

Devido à todos os movimentos que as mulheres fizeram, o mundo ganhou força para que elas conseguissem amparo legal dos seus direitos. Com a mulher conquistando seu espaço no mercado de trabalho, surgiu um novo problema: a desigualdade. Em seus objetivos trabalhistas, a exploração era tamanha, visto que, as cargas horárias eram de 12 a 14 horas por dia, com diferenças enormes de salários entre homens e mulheres. As leis trabalhistas que começaram a surgir em 1824, foram essenciais para mais uma conquista das mulheres e também para combater a desigualdade entre homens e mulheres (SOUZA; SANTOS, 2014).

Na Constituição Federal de 1934, fica vetado o direito ao voto das mulheres, onde até então, esta não era reconhecida como cidadã e não tinha direito ao voto. Esta regulamentação proporcionou grandes conquistas além do voto, tais como, equiparação salarial, garantia médica, benefícios de gestantes através da previdência social, entre outros. Os Art. 109 e 121 da Constituição Federal de 1934, admitem que

O alistamento e o voto são obrigatórios para os homens e para as mulheres, quando estas exerçam função pública remunerada, sob as sanções e salvas as exceções que a lei determinar. A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; (h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte.

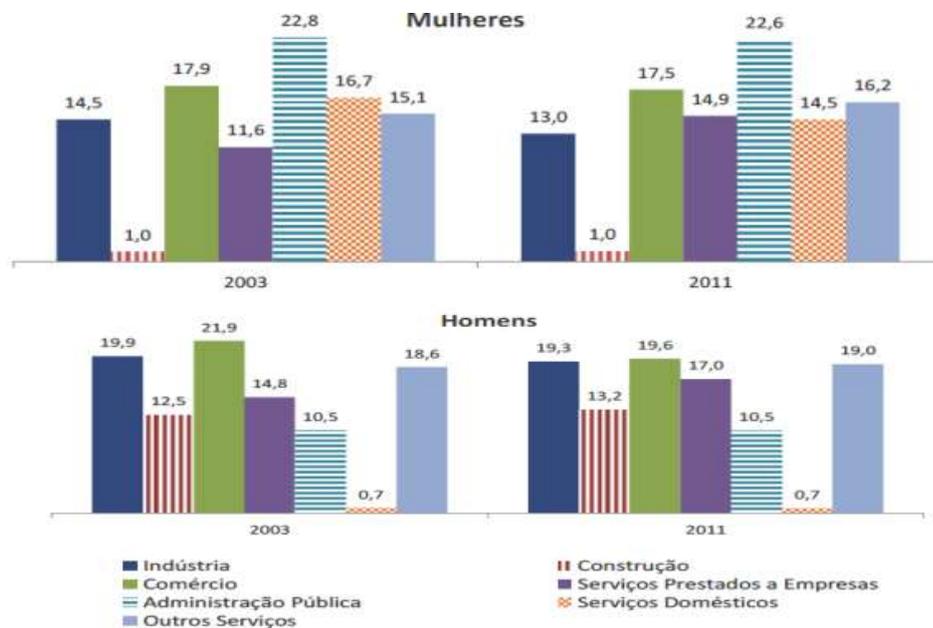
E não parou por aí, pois a Constituição de 1988, dentre outros direitos adquiridos não só para as mulheres, mas para a sociedade como um todo, mostrou-se muito importante para os direitos humanos, onde ficou vedada a igualdade de todos perante a lei. Nas constituições anteriores não relatava nada a respeito da conquista pela igualdade de gênero. No entanto, o maior progresso para as mulheres neste período foi a licença maternidade da Constituição Federal de 1988, que prevê

Art. 5º-Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (BRASIL, 1988).

Após a Constituição de 1988, a luta pela democratização do gênero foi evidente por todo o mundo, de modo a alcançar a conquista pela igualdade jurídica, onde o homem passou a ser um chefe familiar e a mulher passou a se destacar no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2017). Posteriormente, em 26 de maio de 1999, foi instituída a Lei nº 9.799, de forma a complementar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, para permitir o acesso da mulher ao mercado de trabalho. A regulamentação implementa que é direito da mulher continuar no trabalho mesmo que esteja gestante, protegendo a maternidade e excluindo a possibilidade do empregador invalidar o contrato por esse motivo, podendo a gestante utilizar de uma ação trabalhista contra a empresa desde que seja comprovada a causa da demissão.

Um estudo realizado pelo IBGE (2012), teve como objetivo geral identificar a distribuição da população ocupada por grupamentos de atividades, segundo o sexo, no Brasil. A pesquisa foi realizada no ano de 2012, onde os resultados entre os anos de 2003 a 2011 são apontados na Figura 1, demonstrando que em referência aos anos, estes números não verificaram diferença significativa, porém, pode-se perceber uma alta disparidade entre homens e mulheres no que diz respeito aos serviços domésticos, tanto em 2003, quanto em 2011.

Figura 1. Distribuição da população ocupada por grupamentos de atividade segundo o sexo, no Brasil, entre 2003 e 2011.



Fonte: IBGE (2012).

Outro estudo realizado pelo IBGE (2021), teve como objetivo geral identificar a população brasileira ocupada em relação à idade de trabalhar. A pesquisa foi realizada entre os meses de janeiro a março de 2021. Os resultados apontaram que as mulheres se caracterizam como a maioria em idade para trabalhar relativa à 14 anos ou mais, sendo uma parcela de 52,6%

no primeiro trimestre de 2020 e 53,3% no primeiro trimestre de 2021, correspondendo a um aumento significativo em um ano. A partir de outros dados disponibilizados pelo IBGE (2021), também foi possível observar que as mulheres são maioria desde o ano de 2015, em relação aos homens, sendo 47,7% dos homens e 52,3% das mulheres em idade de trabalhar no ano de 2015, e 46,7% dos homens e 53,3% das mulheres em idade de trabalhar no ano de 2021.

No entanto, mesmo que as mulheres sejam maioria em idade de trabalhar no Brasil, o IBGE (2021) apontou que a taxa da população ocupada entre os anos de 2015 a 2021, em sua maioria é composta por homens, sendo 57,3% de homens e 42,7% de mulheres no ano de 2015, e 56,7% de homens e 43,3% de mulheres no ano de 2021.

Pode-se observar, portanto, que devido à revolução industrial, as leis, regulamentações e manifestações pelas lutas de gênero apontados anteriormente, a mulher conseguiu se incorporar no mercado de trabalho, separando as atividades domésticas, do ambiente remunerado à parte do lar, sendo perceptível uma relevante evolução dos direitos femininos. É importante salientar que a dessemelhança dos salários e oportunidades para as mulheres ainda são menores que as dos homens, mesmo no ano de 2021 e por isso, entende-se a importância da luta das mulheres por direitos iguais até os dias atuais.

2.2 Gestão feminina: Equilíbrio entre família e trabalho

Gestão significa gerenciamento e administração, onde existe uma instituição, uma empresa ou uma entidade social de pessoas a ser gerida ou administrada. O processo de gestão permite a utilização de recursos, sejam eles físicos, materiais ou financeiros, a fim de proporcionar a eficiência dos processos organizacionais (FERREIRA; SOUZA, 2009).

A gestão feminina é considerada de grande importância para o ambiente profissional atualmente, visto que, de acordo com Frankel (2007), as mulheres possuem um papel de liderança natural, onde cada vez mais as suas características fazem diferença em empresas que buscam pela otimização dos processos. Segundo Silva (2014, p. 11),

As habilidades das mulheres começam muito cedo. A mulher vai analisando o comportamento de sua mãe e começa a adquirir conceitos sobre a vida, modo de agir, pensar, e conseqüentemente desenvolve muito mais cedo um talento maior de relacionamento. Com o desenvolvimento interpessoal na infância, a sensibilidade, a empatia, o compartilhamento e a vontade de ajudar fazem com que a mulher assuma um papel central no mundo interior.

O equilíbrio entre família e trabalho para Barham (2012, p. 48), pode ser entendido como,

Algumas fases da vida familiar são notoriamente difíceis de integrar com demandas profissionais, como no caso de trabalhadores que são pais de crianças pequenas, ou, no outro extremo, que cuidam de seus pais idosos com problemas de saúde. Nesses períodos de demandas familiares intensas, o funcionário precisa reestruturar suas rotinas de uma forma que reflita seu comprometimento com seu emprego e sua família. No entanto, atualmente, muitas vezes as rotinas de trabalho dentro das empresas, estabelecidas em épocas anteriores, dificultam em vez de facilitar o equilíbrio entre trabalho e família. Por isso, a combinação de demandas pode resultar em níveis médios ou altos de estresse entre funcionários, os quais podem reduzir o desempenho profissional e deteriorar relacionamentos no trabalho e na família, além de contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde.

O estudo de Silva e Berrá (2018), teve como objetivo geral identificar as maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no desempenho de suas funções e a sua relação com o trabalho e a família. A pesquisa foi realizada em Lajedo (RS), no ano de 2018, por meio de uma entrevista de mulheres em cargos de liderança. Os resultados apontaram que as mulheres executam dupla jornada, conciliando família e trabalho, sem que haja uma mistura entre eles, onde todas as mulheres entrevistadas demonstraram prioridade tanto ao ambiente de trabalho, quanto nos afazeres domésticos.

Outro estudo realizado no ano de 2018, por Vilela e Lourenço (2018), sobre o tema supracitado, mostraram resultados referente à carga horária alta de trabalho e a dificuldade de conciliação deste com a família, onde as mulheres alegaram que “o tempo gasto no trabalho atrapalha ou impede que um compromisso pessoal ou familiar seja efetivado” (VILELA; LOURENÇO, 2018, p. 56). Dessa forma, percebe-se que o cenário de trabalho atual necessita de uma atenção maior, proporcionando desafios crescentes para a conciliação de trabalho e família na vida das mulheres.

2.3 Importância de aumentar a participação de mulheres em cargos de gestão

Os cargos de gestão ocupados por mulheres, possuem inúmeras diferenças, pois seu estilo de liderança é diversificado em informações e flexibilidades, onde a pró-atividade é evidenciada juntamente com a força de trabalho, capacidade adaptativa e planejamento efetivo. A sua importância na participação da gestão refere-se às habilidades em realizar inúmeras tarefas em determinado período de tempo e em sua carreira executiva, a mulher é capaz de

modificar o ambiente ocupacional sem que haja dificuldades, avaliando os pequenos detalhes, visto que, para a organização estas competências são essenciais (SINA, 2005).

Silva (2017, p. 27) propõe algumas qualidades que constituem o estereótipo de liderança feminina, são elas: Harmonia, delicadeza, cooperação, sensibilidade intuitiva e instinto maternal.

Harmonia: Concordância que gera acordos e não conflitos. E se os homens são donos do “hemisfério esquerdo”, às mulheres cabe o “hemisfério direito”. Isso implica uma capacidade de ver o todo, equilibrar, exercer a criatividade, raciocinar e pensar pela intuição. Delicadeza: Mulheres são sutis e frágeis, foram educadas para serem gentis e delicadas com as pessoas. Cooperação: Auxiliar e cooperar a fim de um objetivo maior. Isso vem da personalidade feminina, pois as mulheres foram criadas para “ajudar” na casa. Nas brincadeiras de infância (pular corda, brincar de casinha ou de boneca), cada uma tinha a sua vez, a menina sempre respeita as outras, exercendo cooperação nos resultados de todas e isso reflete no perfil. Sensibilidade intuitiva: Pôr o grupo em primeiro lugar. As meninas sempre eram encorajadas a fazerem-se queridas, por tantos quanto possível. Dever de ver o grupo e não o individual. Instinto maternal: Sempre a mãe de todos. Fazer o papel de mamãe para as bonecas dizia o quanto era importante ser maternal, exercer o papel de cuidadora desde pequena. Cuidar de crianças pequenas era, com frequência, a primeira experiência profissional, onde aprendiam a ter responsabilidades, quando o conceito de habilidade e competência afetiva.

Um estudo realizado por Nascimento (2018), teve como objetivo geral avaliar o progresso feminino no mercado organizacional. A pesquisa foi realizada no ano de 2018, onde os resultados demonstraram que as empresas que contratam mulheres para admitirem cargos de gestão, obtém maiores resultados e habilidades, demonstrando boa liderança e competitividade no mercado. Outra observação apontada pela autora, diz respeito à mulher possuir uma maior capacidade de desenvolver produtos e serviços femininos, comparado aos homens, visto que, é um público em crescente expansão.

Dessa forma, um ambiente de trabalho composto por mulheres pode aumentar significativamente os resultados de uma organização, pois são utilizados outros olhares além do masculino, visando o bem estar social e produtividade da empresa devido às características naturais em “ser mulher” e que, de acordo com Sina (2005), a mulher dentro da organização possui relevante força de trabalho em função da sua agilidade e competência.

2.4 O crescimento de lideranças femininas

Segundo Teixeira (1998), a liderança feminina é o processo de influenciar outros indivíduos, de modo a conseguir que façam o que o líder quer que seja feito, ou ainda, a

capacidade de influenciar um grupo para atuar no sentido da prossecução dos objetivos da equipe. Como assegura Chiavenato (2004), liderança significa o processo de coordenar o desempenho das pessoas, dando rumo ao alcance de alguns objetivos estabelecidos. É a capacidade de dirigir e conduzir outras pessoas a buscar resultados a partir de seu comportamento.

Para Frankel (2007, p. 471), a liderança feminina facilita a seguir na mesma linha, ressaltando que o líder tem a capacidade de influência e de condução de pessoas, destacando que as organizações apontam que o perfil feminino abrange características peculiares, que as tornam alinhadas com as habilidades de liderança desejadas para perfil de um líder. Ainda conforme o autor,

Liderança feminina permite encontra-se raramente na mulher um gosto pela aventura, pela experiência gratuita, uma curiosidade desinteressada: ela procura fazer carreira como outras constroem uma felicidade; permanece dominada, investida pelo universo masculino, não tem audácia de quebrar o teto, se perde com paixão em seus projetos; considera sua vida ainda como uma empresa eminente: não visa um objetivo e, sim, através de um objetivo, seu êxito subjetivo (FRANKEL, 2007, p. 471).

Como pode-se verificar, a liderança feminina é necessária nas equipes, nas organizações e na sociedade, e com isso, todos são beneficiados. Portanto, são essenciais líderes de ambos os sexos para se complementarem. É evidentemente que a aplicação desta, pode ser utilizada para melhorar o clima organizacional, onde as mulheres têm uma postura motivacional muito forte, sendo generosas ao estimular, motivar e inspirar aqueles que estão ao seu redor, o que é muito importante em um líder.

A mulher possui papel fundamental dentro de uma equipe, pois ela pode ser responsável por realizar a intervenção entre as pessoas de um grupo. Assim, a líder tem como ação principal o gerenciamento das atividades, bem como, a associação destas, com os funcionários para que as metas sejam efetivadas (PONTES, 2018). Cita-se, como exemplo, Ana Paula Martinez, um nome de destaque do Direito, na área de concorrência nacional e internacional.

Ana Paula foi duas vezes vencedora do prêmio de melhor advogado do mundo, promovido pela publicação britânica especializada Global Competition Review (GCR). Pela larga experiência acumulada na carreira em Direito, incluindo a atuação na Secretaria de Direito Econômico do Ministério da Justiça, entre 2007 e 2010, é frequentemente chamada a prestar consultorias às organizações internacionais, como o Banco Mundial e as Nações Unidas, em sua divisão para o comércio e desenvolvimento, a Unctad. Uma de suas principais realizações no Ministério da Justiça foi participar da criação da Estratégia Nacional de Combate a Cartéis. A iniciativa estruturou a cooperação entre os diferentes atores envolvidos no combate a esse tipo de crime para tornar as punições mais efetivas (COLAÇO, 2021, p. 01).

Um estudo realizado por Silva (2017), teve como objetivo geral realizar uma pesquisa de campo com dez mulheres sobre cargos de liderança, avaliando diferentes grupos. A pesquisa foi realizada no ano de 2017, onde os resultados demonstraram que os grupos possuíam níveis de liderança diferenciados em relação aos anos de atuação das pessoas. Foi possível observar o comprometimento das mulheres em responder a pesquisa, demonstrando o seu interesse e responsabilidade. Ainda, todas reforçaram pontos positivos das empresas em que trabalham, além de dispor de ideias para o aperfeiçoamento das mesmas, observando que estas mulheres possuem perfil de liderança, com uma mente aberta para inovações e modificações, de forma a melhorar os processos das empresas em que prestam serviços.

Logo, é importante compreender que as mulheres não são melhores que homens na liderança de uma empresa, ambos são extremamente capacitados. É importante esclarecer justamente que as mulheres não são inferiores e assim, merecem o mesmo reconhecimento. Nesse sentido, exemplifica-se como a liderança feminina é relevante para uma empresa, de modo a coordenar a equipe com paciência e determinação, motivando os demais colegas.

3 METODOLOGIA

A abordagem do estudo classifica-se como quantitativa, onde segundo Gil (2002), este tipo de estudo atende à representatividade numérica com a finalidade de quantificar os dados encontrados pela pesquisa realizada. A pesquisa quantitativa reúne dados estatísticos para garantir a exatidão das informações, buscando minimizar possíveis erros de análise e compreensão.

Quanto aos objetivos, classifica-se como descritivo, pois “o objetivo primordial é a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2008, p. 28). Os objetivos referentes a este estudo possibilitam serem classificados por métodos de padronização, proporcionando uma coleta de dados mais eficiente.

Quanto aos procedimentos, classifica-se como de levantamento, que de acordo com Gil (2008, p. 55) “as pesquisas deste tipo se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. São consideradas as informações do grupo de pessoas mediante ao problema investigado, para posteriormente, realizar análise quantitativa em função das considerações equivalentes aos dados coletados.

Para a verificação e resposta dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa com aplicação de questionário *online*, entre os períodos de 27 de outubro de 2021 e 11 de novembro de 2021. A população analisada foram mulheres inseridas no mercado de trabalho e a amostra avaliada foram 50 mulheres gestoras que possuem cargos de liderança no Brasil, atualmente.

A coleta de dados ocorreu por meio do questionário estruturado disponível na plataforma *Google Forms* e respondido remotamente pelas mulheres que receberam o *link* através do whatsapp encaminhado pelas componentes do grupo. O formulário foi composto por 13 questões, sendo 12 questões de múltipla escolha e 1 dissertativa (Anexo).

O questionário foi elaborado baseado nos estudos de Cabral et al., (2018). onde os autores desenvolveram um estudo sobre a relação entre a mulher, o trabalho e a família, com a finalidade de identificar os reflexos no âmbito familiar e empresarial, por meio de uma pesquisa descritiva, onde a coleta de dados foi realizada através de questionário aplicado para mulheres do município de Brejetuba-ES.

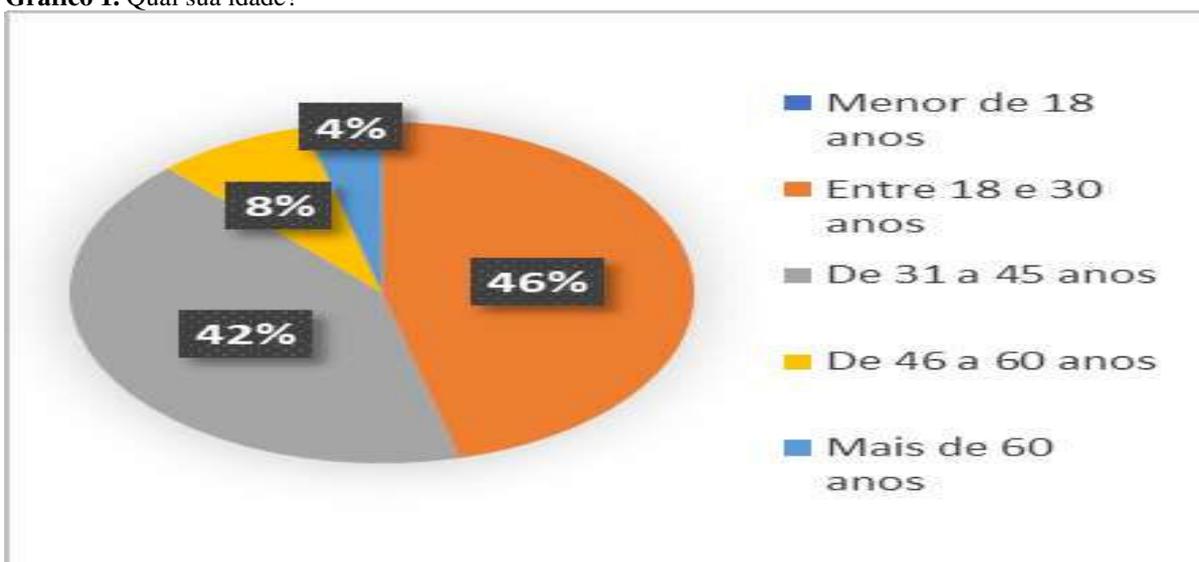
Os dados foram tabulados no *Microsoft Office Excel®*, a fim de obtenção de gráficos que representassem a opinião das respondentes do questionário aplicado. Após a análise dos dados foram propostas discussões que visam o papel da mulher em cargos de gestão e sua importância para a organização.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo são apresentados os resultados do questionário aplicado, destacando a observação da evolução da mulher na gestão empresarial, a gestão feminina e o equilíbrio entre família e trabalho, a importância de aumentar a participação de mulheres em cargos de gestão e o crescimento de lideranças femininas.

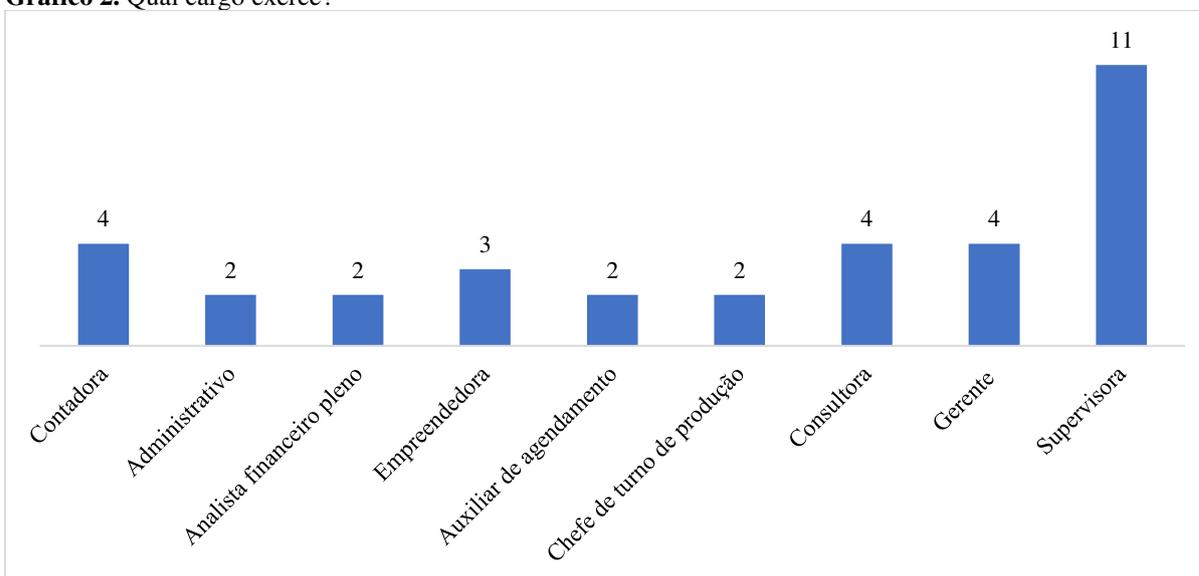
4.1 Caracterização dos respondentes

Os Gráficos 1 e 2 exibem a caracterização da população estudada em referência à idade e à ocupação. O Gráfico 1 apresenta a idade das respondentes.

Gráfico 1. Qual sua idade?

Fonte: Elaboração própria.

Observa-se no Gráfico 1 que a maioria das respondentes possuem idades entre 18 a 30 anos (46%) e entre 31 a 45 anos (42%). O Gráfico 2 demonstra o cargo que a respondente exerce.

Gráfico 2. Qual cargo exerce?

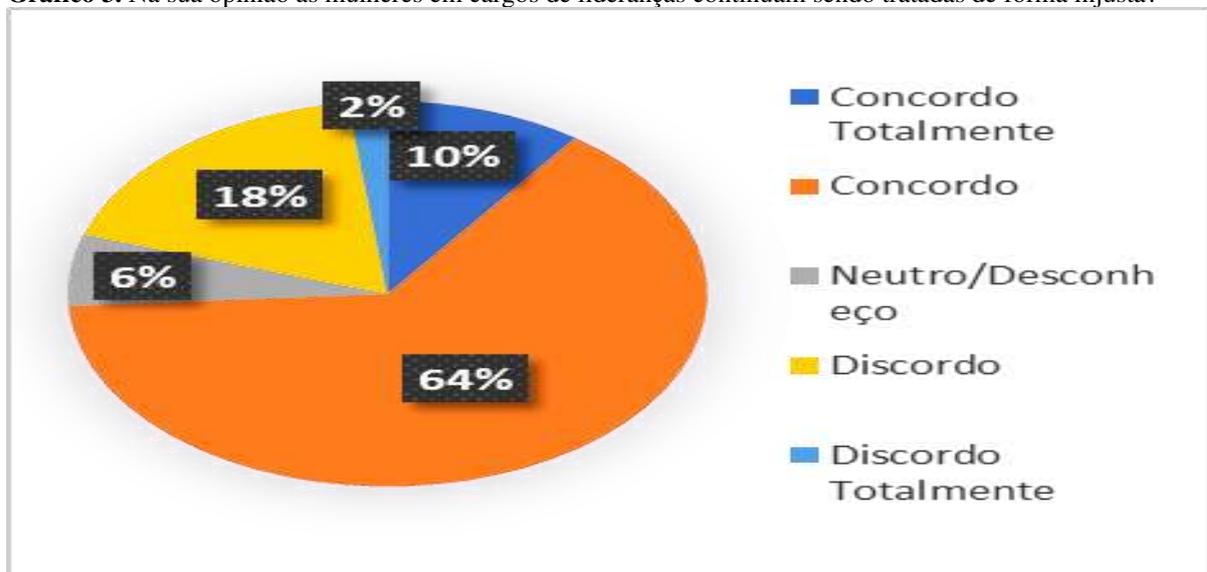
Fonte: Elaboração própria.

Observa-se no Gráfico 2 que a principal ocupação das respondentes é supervisora (n=11), contadora (n=4), consultora (n=4) e gerente (n=4). Outras profissões foram constatadas nos resultados encontrados, porém, estas corresponderam a apenas 1 resposta para cada ocupação. São elas: analista contábil e de produtividade, bancária, assistente jurídica, *E-commerce* e social.

4.2 Evolução da mulher na gestão empresarial

De acordo com o tópico em questão, foram realizadas duas perguntas para identificar a evolução da mulher no ambiente empresarial. Em relação à forma com que as mulheres estão sendo tratadas em cargos de lideranças devido ao seu gênero, 64% das respondentes concordaram que o tratamento se baseia de forma injusta, conforme apresentado no Gráfico 3.

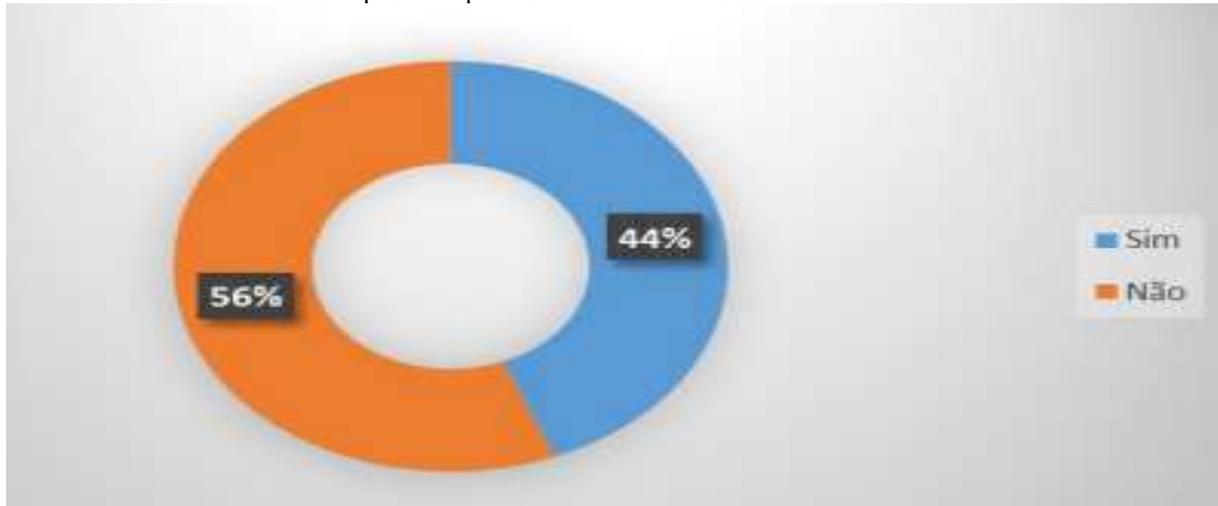
Gráfico 3. Na sua opinião as mulheres em cargos de lideranças continuam sendo tratadas de forma injusta?



Fonte: Elaboração própria.

Um estudo realizado por Cabral et al., (2018), em uma entrevista feita com mulheres que ocupam cargos de liderança, verificou o posicionamento destas em acreditar que todos os afazeres domésticos devem ser realizados por mulheres (44%) e não devem (56%), conforme o Gráfico 4. Pode-se notar a partir desta pesquisa que a evolução da mulher em cargos de gestão são dificultados também pelos pensamentos das próprias mulheres, visto que, estas acreditam que os ensinamentos mediados no passado devem ser executados até os dias atuais. Esse comportamento influencia na conquista da mulher por cargos de líderes, e associam à elas os afazeres domésticos como uma obrigação.

Gráfico 4. A mulher deve ser responsável por fazer todos os trabalhos domésticos?

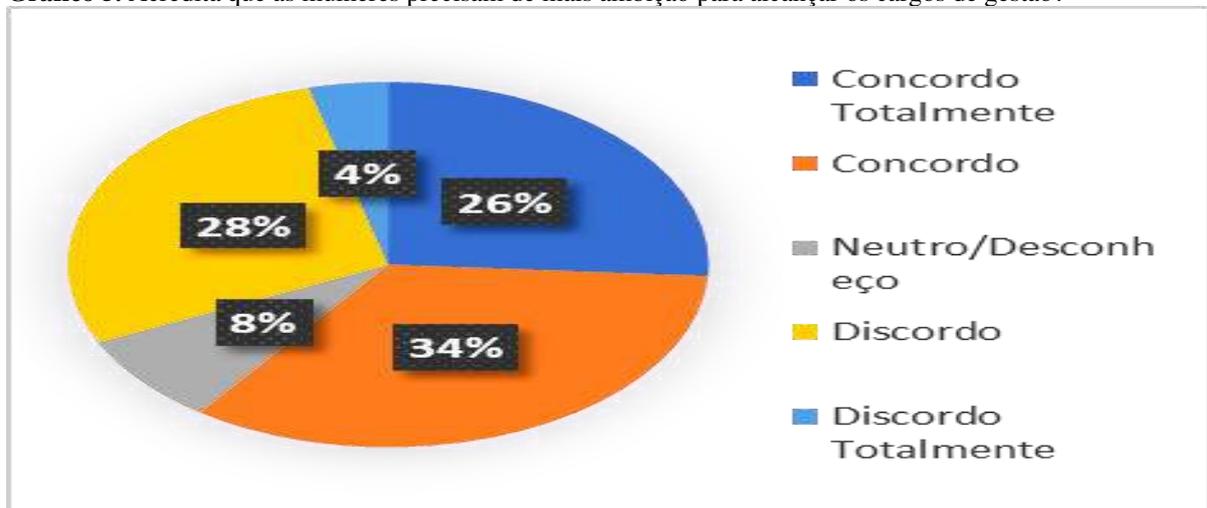


Fonte: Cabral et al., (2018).

Um estudo realizado por Nascimento e Gomes Filho (2019), sobre as reflexões de mulheres em cargos de gestão nas organizações empresariais no Brasil, no ano de 2019, permitiram observar que as mulheres sofrem inúmeras dificuldades para adequar-se aos padrões estabelecidos por uma empresa “masculinizada”, de modo que a sua aceitação em cargos de liderança não é realizada amigavelmente por colegas da equipe, pois encontra-se em uma hierarquia entre gêneros, que os homens necessitam estar acima, possuindo vantagens e benefícios. Essa desvalorização feminina no mundo corporativo é proporcionado pela falta do seu reconhecimento profissional, prestação de um bom serviço e até mesmo pela alegação das instabilidades que mulheres passam devido a um fato da natureza humana.

O Gráfico 5 demonstra que as mulheres necessitam de mais ambição para conquistar cargos de liderança (60%), em relação às resposta de concordo totalmente e concordo.

Gráfico 5. Acredita que as mulheres precisam de mais ambição para alcançar os cargos de gestão?



Fonte: Elaboração própria.

Hryniewicz e Vianna (2018) ressaltam que as mulheres não possuem ambição dentro das organizações pelo fato do medo em expôr que visam determinadas posições devido aos apontamentos, críticas e falhas que podem ser geradas, onde

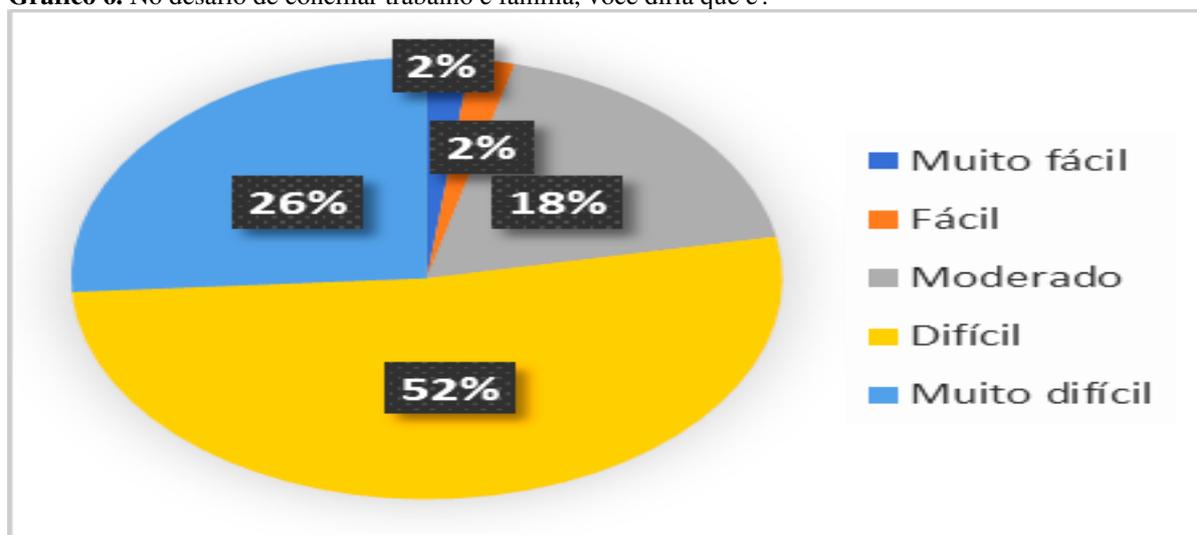
Quando não se vê pessoas como você no topo é mais difícil se imaginar naquela posição, isso vale para qualquer minoria, mulheres, gays, negros e diversos outros. Desde crianças, somos condicionados a pensar que existe certo trabalho que devemos desempenhar e é difícil mudar isso mesmo depois de adulto. Talvez por isso poucas mulheres se permitam assumir que querem, sim, um cargo mais alto do que têm no momento (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018, p. 341).

Esse comportamento também pode ser explicado pela falta de confiança de muitas mulheres, por exemplo, permitir-se a vivenciar novos desafios, pois, estas não se veem preparadas para assumir cargos que demandam muita atenção e tempo de trabalho, superestimando suas competências e habilidades (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

4.3 Gestão feminina e o equilíbrio entre família e trabalho

De acordo com o tópico em questão, foram realizadas duas perguntas para identificar se as respondentes possuem desafios para equilibrar a família e o trabalho. O Gráfico 6 demonstra que esta harmonia é muito difícil (26%) e difícil (52%) de executar.

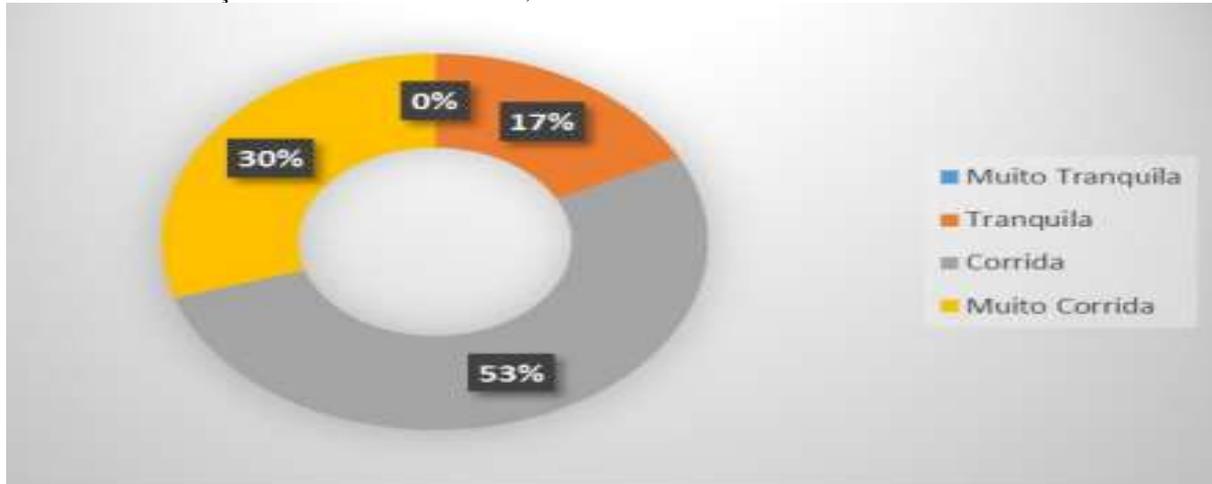
Gráfico 6. No desafio de conciliar trabalho e família, você diria que é?



Fonte: Elaboração própria.

O estudo realizado por Cabral et al., (2018), também verificou que a rotina para conciliar o trabalho com a família e as questões sociais é corrida (53%) e muito corrida (30%), conforme o Gráfico 7.

Gráfico 7. Conciliação da rotina com o trabalho, família e social.

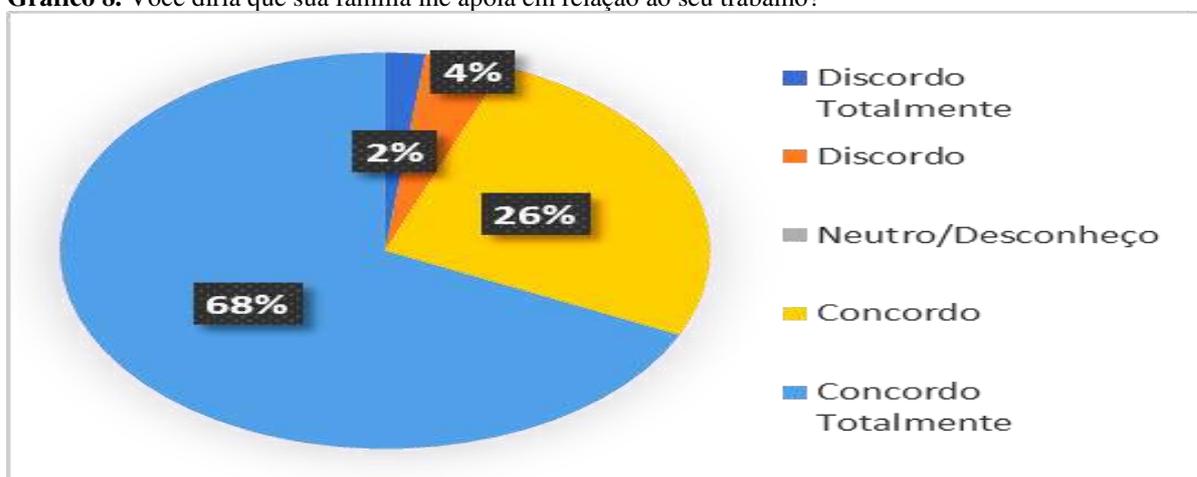


Fonte: Cabral et al., (2018).

Vilela e Lourenço (2018) destacam que os principais conflitos entre família e trabalho enfrentados pelas mulheres, são relacionadas às longas horas trabalhadas, onde o tempo para as atividades extras como filhos e atividades domésticas, acaba se tornando curto, além da tensão para se relacionar com pessoas, inúmeras atividades para serem feitas e sobrecargas do dia a dia. No entanto, o comportamento feminino frente à estas dificuldades é harmonioso, visto que, as mulheres possuem a capacidade de realizar diferentes funções que lhe são atribuídas.

O Gráfico 8 demonstra que 94% das entrevistadas possuem o apoio da família em relação ao seu trabalho, em concordo totalmente e concordo.

Gráfico 8. Você diria que sua família lhe apoia em relação ao seu trabalho?



Fonte: Elaboração própria.

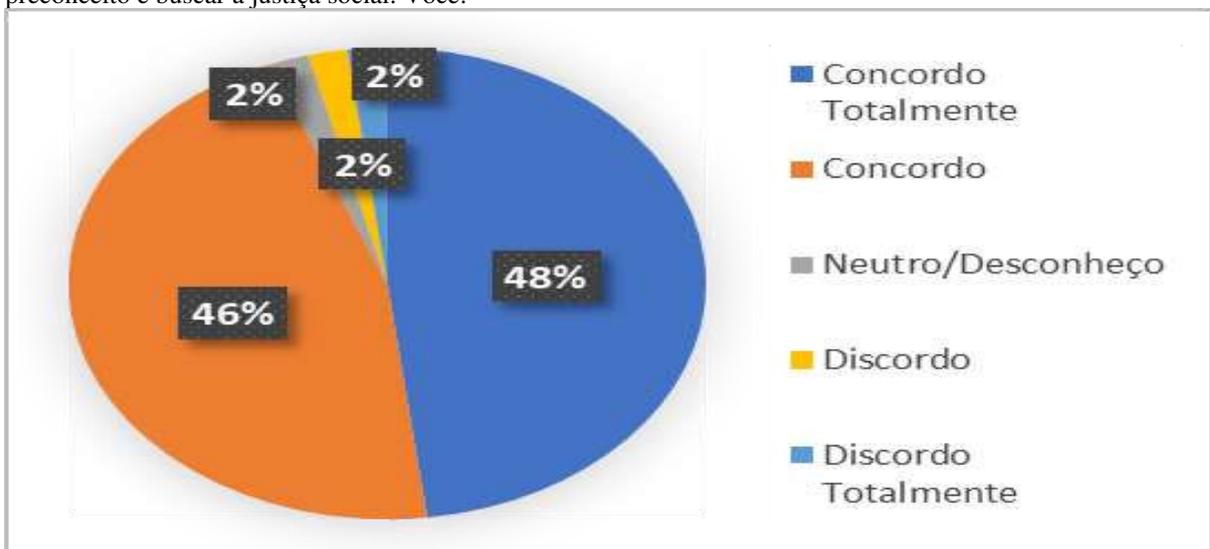
Tais resultados são semelhantes ao estudo de Vilela e Lourenço (2018, p. 61), relatando que “o apoio do cônjuge e o apoio de terceiros nas atividades familiares e domésticas pareceu aliviar os conflitos trabalho-família gerados por tensão e também por tempo”. Nesse sentido, apesar dos desafios enfrentados pelas mulheres para a conciliação do trabalho e família, os seus parceiros dão o suporte necessário para que estas consigam ultrapassar as barreiras do dia a dia.

4.4 Importância de aumentar a participação de mulheres em cargos de gestão

Conforme o tópico em questão, foram realizadas cinco perguntas para observar a importância da participação feminina em cargos de lideranças. Pode-se perceber que de acordo com a opinião das entrevistadas, a participação da mulher é fundamental para aprimorar a distribuição de renda, minimizar o preconceito e buscar a justiça social (94%), em concordo totalmente e concordo (Gráfico 9).

Segundo Ferolla e Araújo (2019), a participação das mulheres em cargos de liderança, geram maior igualdade de gênero e empoderamento feminino, sendo um importante fator para influenciar meninas que estão em período de desenvolvimento cognitivo. À proporção que mulheres são inseridas no mercado de trabalho, garante-se a equidade de oportunidades para que estas busquem sucesso profissional de acordo com as oportunidades oferecidas.

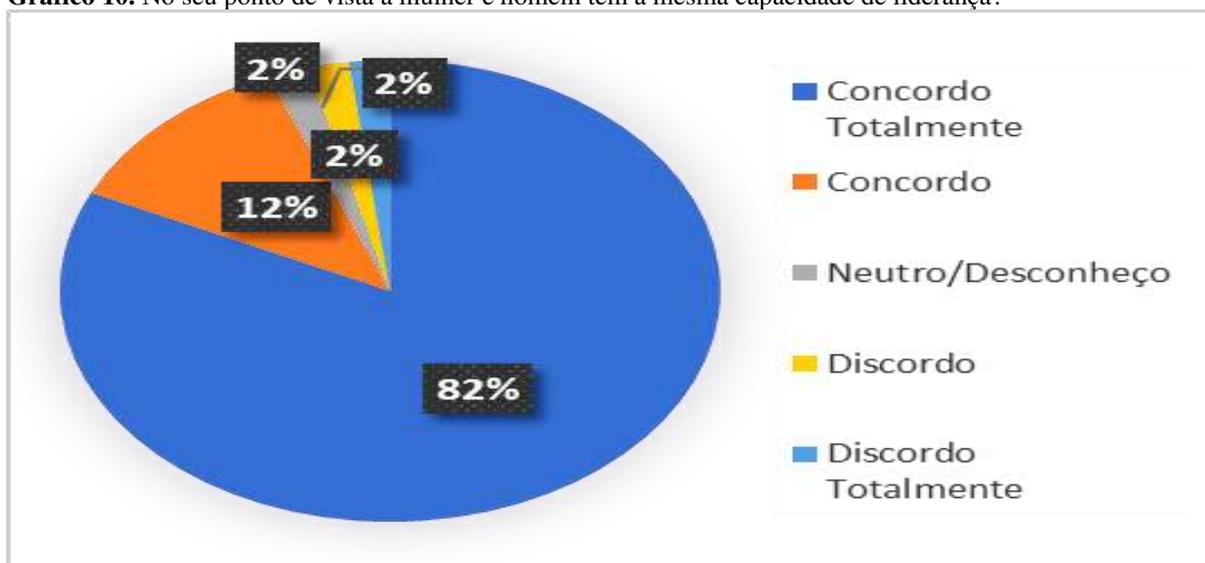
Gráfico 9. A participação da mulher é fundamental para aprimorar a distribuição de renda, minimizar o preconceito e buscar a justiça social. Você:



Fonte: Elaboração própria.

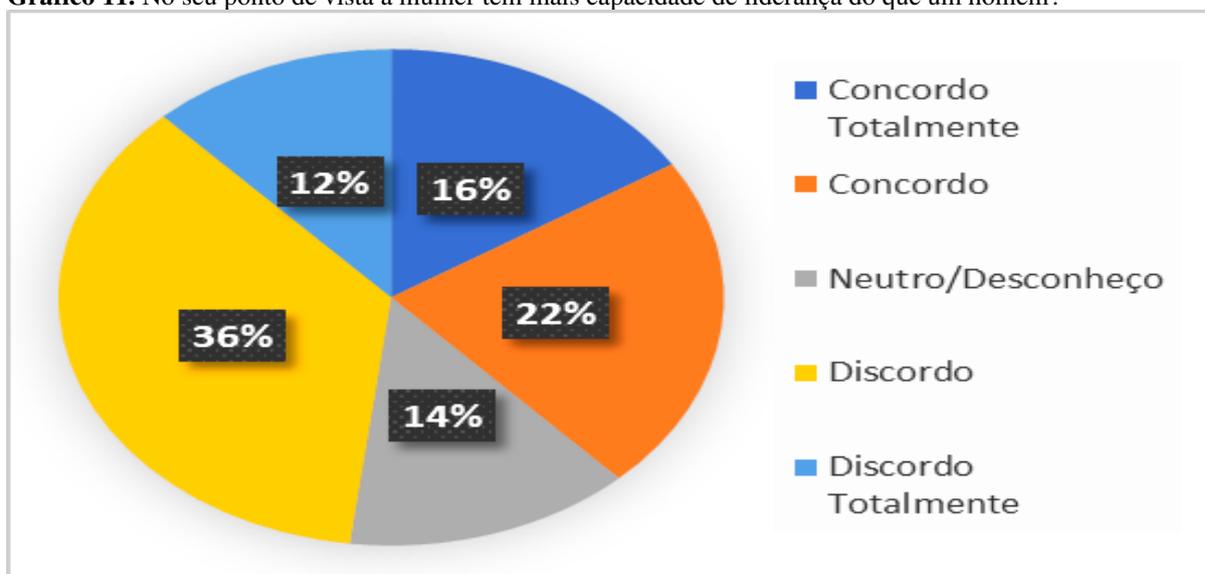
As entrevistadas responderam que, o homem e a mulher possuem a mesma capacidade de liderança (94%), em concordo totalmente e concordo (Gráfico 10), que a mulher não possui maior capacidade de liderança que o homem (48%), em discordo totalmente e discordo (Gráfico 11) e que o homem não possui maior capacidade de liderança do que uma mulher (88%), em discordo totalmente e discordo (Gráfico 12).

Gráfico 10. No seu ponto de vista a mulher e homem tem a mesma capacidade de liderança?



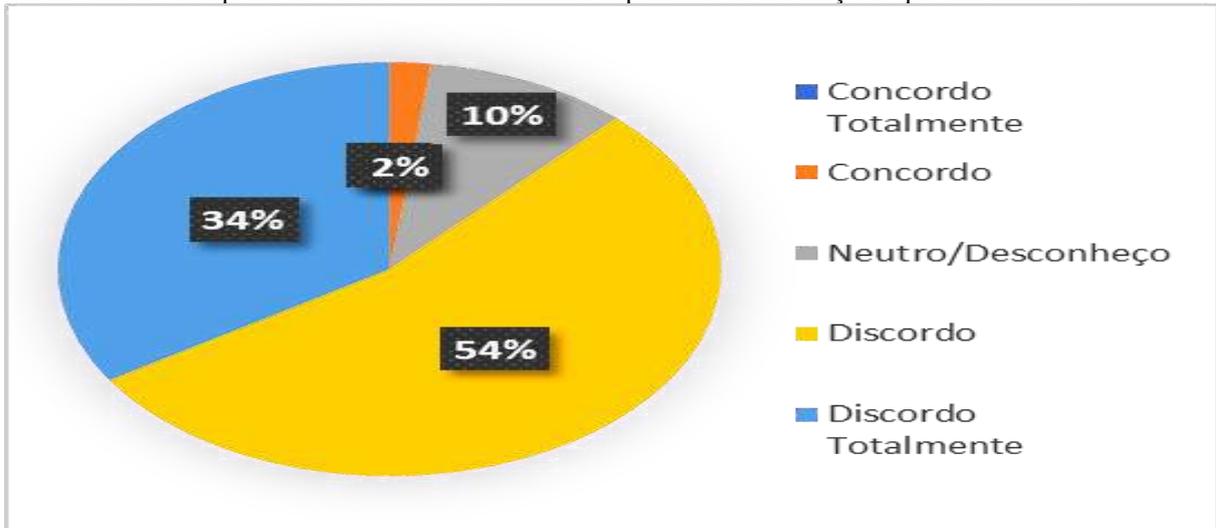
Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 11. No seu ponto de vista a mulher tem mais capacidade de liderança do que um homem?



Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 12. No seu ponto de vista o homem tem maior capacidade de liderança do que uma mulher?

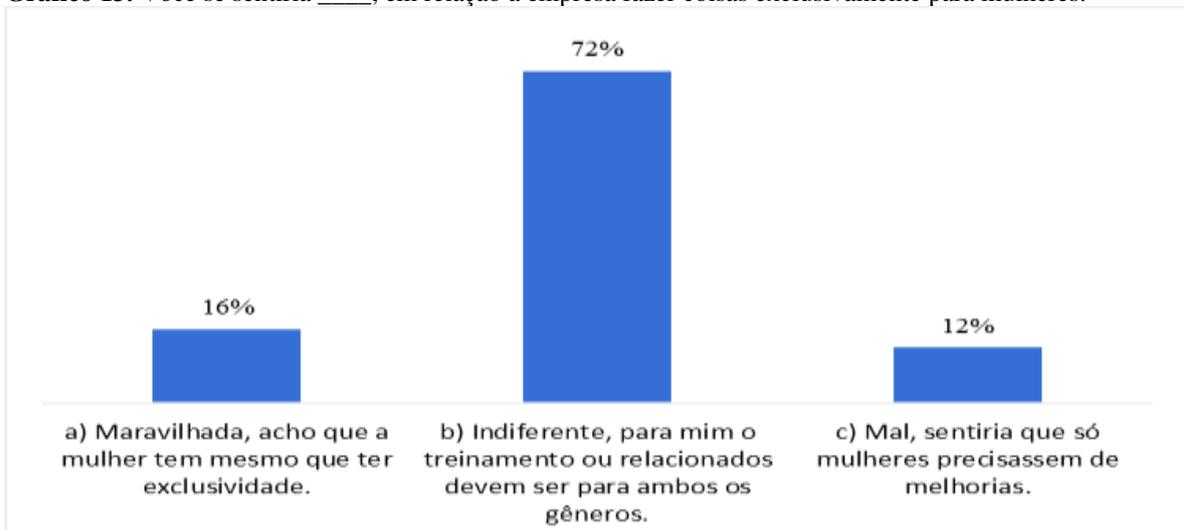


Fonte: Elaboração própria.

Dessa forma, as mulheres entrevistadas compreendem que o perfil de líder pode ser apresentado tanto por homens quanto por mulheres, não havendo diferenças devido ao gênero, pois, acredita-se que a capacidade de desenvolvimento das atividades são constatadas para ambos os sexos, mesmo que a sociedade à sua volta insista em separar as atribuições de cada indivíduo de acordo com o seu gênero. Esse comportamento pode ser explicado, porque a mulher é naturalmente compreensiva, indiferente e flexível, demonstrando que não existem diferenças entre as pessoas e estas devem ser olhadas apenas como o profissionais que asseguram ser (SILVA, 2017).

O Gráfico 13 demonstra que 72% das mulheres entrevistadas acham que os treinamentos exclusivos para mulheres não devem existir e que estes necessitam ser para ambos os gêneros.

Gráfico 13. Você se sentiria ____, em relação a empresa fazer coisas exclusivamente para mulheres.



Fonte: Elaboração própria.

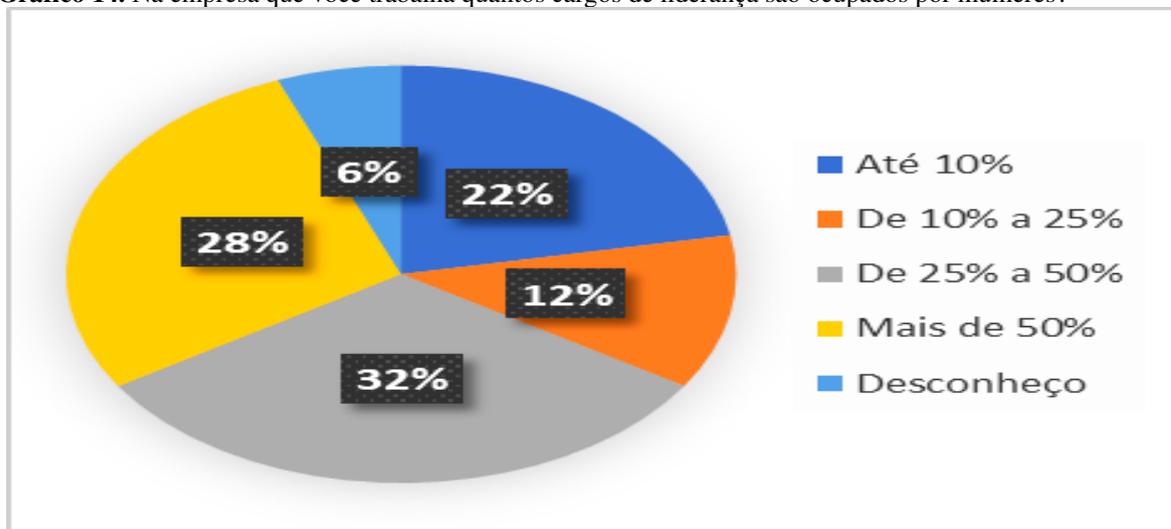
Assim, a importância da mulher inserida em cargos de gestão são referentes à compreensão que estas possuem sobre a indiferença de gênero para executar determinada atividade, entendendo que os treinamentos e benefícios oferecidos por uma empresa devem ser disponibilizados para ambos os sexos. De acordo com Pontes (2018), as mulheres possuem a função de estimular o ambiente para que este, se torne mais harmonioso, progressivo, livre de preconceitos e diferenças, incentivando o desenvolvimento pessoal e profissional de cada indivíduo, bem como, a produtividade e sucesso da organização.

4.5 O crescimento de lideranças femininas

De acordo com o tópico em questão, foram realizadas duas perguntas para demonstrar o crescimento de lideranças femininas no ambiente empresarial. Com o Gráfico 14 pode-se identificar que na empresa onde as respondentes trabalham, os cargos de liderança são ocupados por mulheres entre 25 a 50% (32%) e por mais de 50% (28%).

De acordo com o IBGE, no ano de 2017, as mulheres ocupavam 31,3% cargos de lideranças no Brasil. Já em relação à presidência de alguma empresa, as mulheres ocupavam 13,6% (SILVA, 2017). No ano de 2020, segundo a Revista Movimento Mulher (2020), o Brasil ocupou o 8º lugar no ranking mundial de mulheres líderes, observando um total de 34% de mulheres em cargos de liderança sênior, sendo que entre os anos de 2005 e 2020, o número de lideranças femininas aumentou 10% no Brasil.

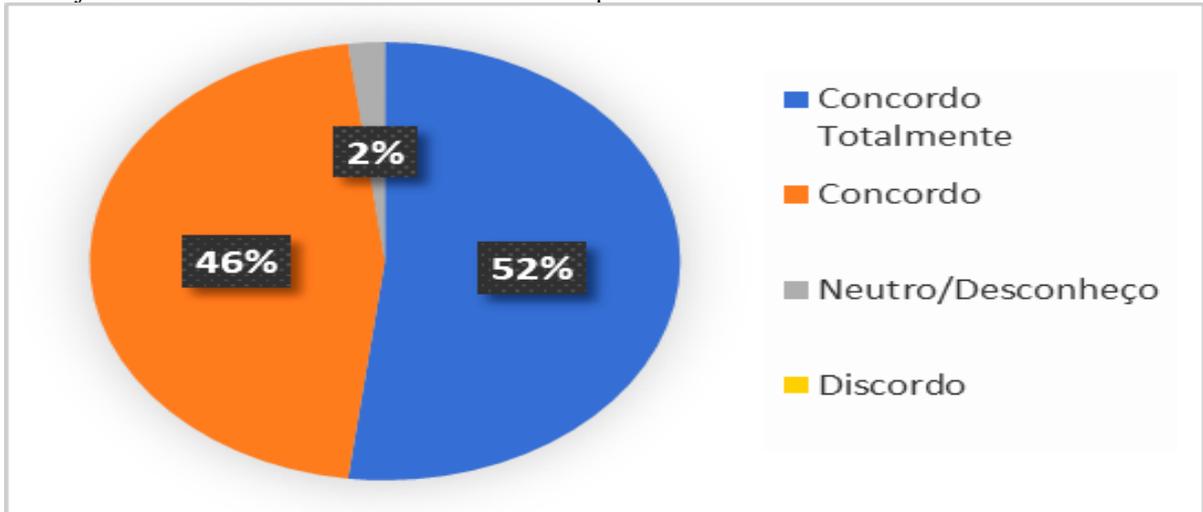
Gráfico 14. Na empresa que você trabalha quantos cargos de liderança são ocupados por mulheres?



Fonte: Elaboração própria.

O Gráfico 15 apresenta que 98% das mulheres entrevistadas concordam em dizer que, com o novo mundo digital e o acesso às redes sociais, a força feminina aumentou, encorajando as mulheres a se arriscarem mais no meio empresarial.

Gráfico 15. Acredita que com o novo mundo digital e o acesso às redes sociais a força feminina aumentou encorajando as mulheres a se arriscar mais no meio empresarial?



Fonte: Elaboração própria.

No estudo realizado por Cabral et al., (2020), o fator determinante para que as mulheres consigam espaço em cargos de liderança é para melhorar a qualidade de vida da família (40%) e independência financeira (25%), conforme o Gráfico 16.

Gráfico 16. Fator determinante para mulheres deixa o lar e trabalhar fora.



Fonte: Cabral et al., (2018).

De acordo com Costa e Silva (2019), o desenvolvimento industrial e o acesso facilitado das informações possibilitaram a inserção das mulheres no mercado de trabalho, visto que, nos serviços prestados por homens e mulheres não devem haver diferenças. A evolução do mercado proporcionou a motivação das mulheres para trabalhos em cargos de lideranças, sendo que estas, estão se tornando cada vez mais indicadas para os cargos empresariais. Esse cenário, portanto, encoraja as mulheres a participarem de cargos de lideranças, de modo que sejam quebrados os paradigmas referentes aos séculos passados.

A partir dos dados obtidos, pode-se perceber que apesar da evolução feminina ao longo dos anos, ainda nos dias atuais, as mulheres possuem dificuldades para ingressar em cargos de lideranças, e as suas maiores barreiras são a conciliação do trabalho com o ambiente familiar, bem como, o preconceito e as diferenças de gêneros provocados pela sociedade. Pode-se observar também a importância das mulheres inseridas em cargos de gestão, visto que estas, proporcionam um ambiente muito mais familiar, harmonioso e produtivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo geral discorrer sobre gestão feminina, tendo como foco os desafios das mulheres nos dias atuais e, apontando quais foram as maiores barreiras que enfrentam por serem mulheres em uma posição de conduzir e liderar uma empresa ou equipe, destacando quais foram as dificuldades no seu dia a dia como mães e esposas, e retratando a importância da participação das mulheres em cargos de gestão.

A pesquisa foi realizada por meio de um questionário *online*, possuindo 13 perguntas para serem respondidas. O questionário foi baseado em um estudo realizado por Cabral et al. (2018), que teve por objetivo identificar os reflexos no âmbito familiar e empresarial de mulheres que trabalham em cargos de gestão, por meio de questionário aplicado no município de Brejetuba-ES. Os dados foram computados no *Microsoft Office Excel*® para a obtenção de gráficos.

A população a ser estudada foram mulheres inseridas no mercado de trabalho e a amostra avaliada foram 50 mulheres gestoras que possuem cargos de liderança no Brasil, atualmente. A escolha da amostra baseou-se na finalidade de identificar o posicionamento e dificuldades encontradas por mulheres líderes em todo o Brasil, de modo a verificar a sua importância no mercado atual e se este cenário foi modificado desde os tempos em que as mulheres eram vistas apenas como donas de casa.

O primeiro objetivo específico foi apresentar a evolução da mulher na gestão, onde pode-se perceber uma evolução das mulheres ao longo dos anos, visto que, estas ocupam cargos de líderes consideráveis no mercado atualmente, no entanto, este progresso ainda está em constante evolução.

O segundo objetivo específico foi apontar a gestão feminina e o equilíbrio entre família e trabalho, sendo que as respostas apontam que as mulheres entrevistadas possuem dificuldades para conciliar a jornada dupla de trabalho, no entanto, recebem apoio dos familiares e parceiros para melhorar a sua rotina.

O terceiro objetivo específico foi elencar a importância de aumentar a participação de mulheres em cargos de gestão, onde pode-se verificar nas respostas que as mulheres realizam funções no ambiente organizacional, da mesma maneira que os homens, adicionada à transformação de um cenário mais harmônico, participativo e eficiente.

O quarto objetivo específico foi apresentar a liderança feminina em números, onde com os resultados obtidos, pode-se observar que as mulheres ocupam cargos de lideranças entre 25 a 50% no ambiente empresarial.

Dessa forma, constata-se que as mulheres enfrentam barreiras para se inserir em um ambiente profissional com cargos de lideranças devido ao preconceito e separação de gêneros por parte da sociedade, igualmente aos tempos antigos. No entanto, esta barreira está sendo quebrada à medida que as mulheres comprovam a sua participação eficiente em uma organização, de modo a desempenhar o mesmo papel que os homens e ainda promover um ambiente mais produtivo e equilibrado, demonstrando assim, que a sua contribuição é essencial em cargos de gestão.

6 REFERÊNCIAS

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. Trabalho e Família: Perspectivas Teóricas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. São Paulo, , p . 47-60, v. 12, n. 1, jan-abr, 2012.

BLAY, E. A. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Rev. Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 601-607, 2001.

BORGES, M. T. A.; OLIVEIRA, A. L. A Mulher e sua Atuação no âmbito da Logística: Um estudo de casos múltiplos na Região do Cariri. **Revista multidisciplinar e de Psicologia**, v.13, n. 43, p. 490-505, 2019.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1999.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1934.

CABRAL, Francisco; DIAZ, Margarita. Relação de genero: Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte. Fundação Odebrecht. **Relação de gênero: Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar**, Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, p. 142-150, 1998.

CABRAL, D. S. A et al. Mulher, trabalho e família: reflexos no âmbito familiar e empresarial. *In: Seminário Científico da FACIG, IV.*, 2018, Espírito Santo. **Anais ... Brejatuba**, , p. 1-12, 2018.

COLAÇO, J. **Liderança feminina: 8 brasileiras que atuam em projetos incríveis**. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/brasileiras-lideranca-feminina/>. Acesso em: 18 out. 2021.

COSTA, M. V. G.; SILVA, T. E. A. **A representação feminina na gestão de empresas da cidade de Caratinga-MG**. 55f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdades Doctum de Caratinga, Minas Gerais, 2019.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2004.

FERREIRA, J. R. A. A.; SOUZA, A. **Gestão escolar: Desafios e possibilidades**. Curitiba: Secretaria do Estado de Educação, 2009.

FEROLLA, M. C.; ARAÚJO, W. M. Abordagem interdisciplinar no empoderamento feminino. **Revista Eumed**, v. 0, n. 1, abr., 2019.

FOLHA MAIS. **Os desafios da igualdade de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/empregos/os-desafios-da-igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 27 out. 2021.

FRANKEL, L. P. **Mulheres lideram melhor que homens**. São Paulo: Editora Gente, 2007.

FREYRE, G. **Sobrados e Mucambos: Decadência do patriarcado rural e desenvolvimento do urbano**. 1. ed. São Paulo: Global, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ªed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ªed. São Paulo: Atlas, 2008.

HRYNIEWICZ, L .G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Caderno Ebape**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, Jul./Set. 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2021. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

LOURENÇO, T. K et al., **Desafio das mulheres que ocupam cargos de liderança challenge of women occupying leadership offices**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Goiás, 2021.

MOVIMENTO MULHER. **Atração, desenvolvimento e promoção de lideranças femininas**. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2020/12/AF_eBooksMM360_LiderancaFeminina.pdf. Acesso em: 11 nov. 2021.

NASCIMENTO M. A. Gestão feminina: a liderança feminina nas organizações brasileiras. **Revista Ideias & Inovação**, Aracaju, v. 4, n .2, p. 57-66, mai, 2018.

NASCIMENTO, L. N.; GOMES FILHO, A. S. Reflexões acerca de Mulheres em Cargos de Gestão nas Organizações Empresariais. **Rev. Mult. Psic**, v.13, n. 48 p. 86-96, 2019.

OLIVEIRA, A. C. M. A evolução da mulher no Brasil do período da colônia a república. *In*: Seminário Internacional Fazendo Gênero, XVIII., 2017, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis, p. 1-15, 2017.

PONTES, E. **O papel das lideranças nas organizações e suas influências**. Disponível em: <https://eadbox.com/papel-da-lideranca-nas-organizacoes/>. Acesso em: 18 out. 2021.

PROBST, E. R. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Leonardo Pós**, n. 2, jan./jun. 2003.

SINA, A. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

SILVA, J. P. **Estilo de liderança feminina: A gestão da mulher na segurança pública – um estudo com policiais militares**. 52f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Patos, 2014.

SILVA, F. B. **Desafios das mulheres em cargos de liderança**. 74f. Monografia (Administração de Empresas) - Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2017.

SILVA, F. B.; BERRÁ, L. Desafios das mulheres em cargos de liderança. **Destaques Acadêmicos, Lajeado**, v. 10, n. 1, p. 166-185, 2018.

SOUZA, E.S.; SANTOS, S.P. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo. **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ano 3, n. 3, 2014.

SCHNEIDER, M. L.; SANTOS, D. N. **Liderança feminina**: os desafios da mulher na liderança de organizações. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz, Paraná, 2018.

VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M. L. Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Casos Múltiplos com Mulheres Trabalhadoras. **Pensando Famílias**, p. 52-69, v. 22, n. 2, dez. 2018.

ANEXO – QUESTIONÁRIO APLICADO

Questão 1: Qual sua idade?
Questão 2: Qual cargo exerce?
Questão 3: De acordo o Índice de Diversidade de Gênero (IDG), entre os anos de 2012 e 2020, a quantidade de mulheres em cargos de liderança dobrou, indo de 10% para 20%. A pesquisa reúne dados de 18 países e possui como principal objetivo reconhecer as empresas que contribuem para a diminuição da desigualdade de gênero e incentivar a participação feminina em espaços corporativos. Na empresa que você trabalha quantos cargos de liderança são ocupados por mulheres?
Questão 4: Apesar de muita coisa ter mudado, na sua opinião as mulheres em cargos de lideranças continuam sendo tratadas de forma injusta?
Questão 5: Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), realizada pelo IBGE, mostram que cerca de 9,3 milhões de mulheres estão à frente de negócios no Brasil e que em 2018 elas já eram 34% dos “donos de negócio”. Acredita que com o novo mundo digital e o acesso as redes sociais a força feminina aumentou encorajando as mulheres a se arriscar mais no meio empresarial?
Questão 6: Segundo Gayle muitas mulheres “ainda acham que ambição é um palavrão” (Sandberg, 2013,p.32).Acredita que as mulheres precisam de mais ambição para alcançar os cargos de gestão?
Questão 7: No desafio de conciliar trabalho e família, você diria que é:
Questão 8: Você diria que sua família lhe apoia em relação ao seu trabalho?
Questão 9: A participação da mulher é fundamental para aprimorar a distribuição de renda, minimizar o preconceito e buscar a justiça social Você:
Questão 10: No seu ponto de vista a mulher e homem tem a mesma capacidade de liderança?
Questão 11: No seu ponto de vista a mulher tem mais capacidade de liderança do que um homem?
Questão 12: No seu ponto de vista o homem tem maior capacidade de liderança do que uma mulher?
Questão 13: Fazendo algumas pesquisas para o TCC, encontrei em um site dicas de como criar um ambiente igualitário, e em todas elas falavam pra incentivar algo relacionado a mulher, como por exemplo “Treinamentos voltados às colaboradoras da empresa vão fazer com que elas se sintam valorizadas e podem ser o pontapé para o aparecimento de novas atitudes dentro da organização”. Você se sentiria _____, em relação a empresa fazer coisas exclusivamente para mulheres.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

Eu KAIRA MARTINS AZEVEDO RA 37492

Declaro, com o aval de todos os componentes do grupo a:

AUTORIZAÇÃO (X)

NÃO AUTORIZAÇÃO ()

Da submissão e eventual publicação na íntegra e/ou em partes no Repositório Institucional da Faculdade Unida de Campinas – FACUNICAMPS e da Revista Científica da FacUnicamps, do artigo intitulado: MULHERES EM CARGO DE GESTÃO: AS BARREIRAS ENFRETTADAS NO AMBITO FAMILIAR E EMPRESARIAL

De autoria única e exclusivamente dos participantes do grupo constado em Ata com supervisão e orientação do (a) Prof. (a): ODIR LUIZ FANK

O presente artigo apresenta dados válidos e exclui-se de plágio.

Curso: Ciências Contábeis. Modalidade afim TCC de Graduação

Kaira Martins Azevedo

Assinatura do representante do grupo

Assinatura do Orientador (a):

Obs: O aval do orientador poderá ser representado pelo envio desta declaração pelo email pessoal do mesmo.

Goiânia, de _____ de 202__