

LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS DE MULHERES GESTORAS NOS DIAS ATUAIS

<https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2022n6p11>

Arandi Maciel Campelo¹
Beatriz Gomes de Azevedo Pinheiro²
Julia Maria da Silva³

RESUMO

Este artigo abordou o conceito sobre os desafios de mulheres gestoras nos dias atuais, retratando as dificuldades que esse público enfrenta em busca do seu espaço no mercado ocupacional trabalhista, em defesa do princípio da igualdade. A análise dos dados baseia-se nos resultados de estudos que foram realizados através de uma pesquisa qualitativa, com questionário semiaberto, no ano de 2021. Foram contemplados três campos investigativos com um total de 17 participantes. Uma empresa multinacional contemplou 2 participantes entre 4 existentes; o Condomínio do Shopping Center Guararapes contemplou 12 participantes entre 100 existentes; e a Clínica Amor Saúde contemplou 3 participantes entre 5 existentes. O referencial teórico teve como principal fonte Souza & Cararo (2017). O estudo revelou a significância dos dados, pois nota-se que é imprescindível a inserção e consolidação absoluta da mulher nas atividades econômicas do mercado de trabalho para que, assim, encontre uma estruturação e iguale por competência e não por sexo e gênero a ocupação de cargos.

Palavras-chave: Liderança feminina. Desafios de mulheres gestoras. Inserção da mulher no mercado de trabalho.

Data de submissão: 22/09/2021

Data de aprovação: 09/11/2021

ABSTRACT

This article addressed the concept of the challenges of women managers today, portraying the difficulties that this public faces in search of its space in the occupational labor market, in defense of the principle of equality. Data analysis is based on the results of studies that were carried out through a qualitative research, with a semi-open questionnaire, in the year 2021. Three investigative fields were covered with a total of 17 participants. A multinational

¹ **Orientador: Doutor em Educação** - Universidade Federal de Pernambuco; **Administrador** - Universidade de Pernambuco – FCAP/UPE; **Mestre em Planificación y Gestion Organizacional** - Universidad Autonoma de Madrid / Espanha; **Mestre em Dirección y Organización de Hospitales y Servicios de Salud** - Universidad Politécnica de Valencia / Espanha; **Especialista em Marketing** - FCAP/UPE; **Consultor em Sistemas Organizacionais**, desde 1984; **Professor e Diretor Acadêmico** da Faculdade Metropolitana da Grande Recife. **E-mail:** arandi.campelo@globo.com

² Estudante do curso de Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Recife. **E-mail:** beatrizazevedo.adm@gmail.com

³ Estudante do curso de Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Recife. **E-mail:** juliamariada.silva@hotmail.com

company contemplated 2 participants out of 4 existing ones; the Condominium at Shopping Center Guararapes included 12 participants out of 100 existing ones; and the Amor Saúde Clinic included 3 participants out of the 5 existing. The main source of the theoretical framework was Souza & Cararo (2017). The study revealed the significance of the data, as it is noted that the insertion and absolute consolidation of women in the economic activities of the labor market is essential so that they can find a structure and equalize by competence and not by sex and gender the occupation of positions.

Keywords: Female leadership. Challenges of women managers. Insertion of women in the labor market.

INTRODUÇÃO

O tema escolhido para este artigo é de suma importância para demonstrar a evolução da mulher e as conquistas obtidas após as adversidades de inserção no mercado de trabalho, defendendo um dos pontos de mais relevância que é a importância da aplicabilidade dos direitos iguais, baseando-se no princípio da igualdade, dos direitos recebidos e protegidos a este público pela legislação brasileira.

INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Nos primórdios dos séculos XVIII e XIX as mulheres já nasciam destinadas a serem a “mulher perfeita”. Eram vistas apenas como a mãe de família, a senhora do lar, um perfil traçado apenas para satisfazer a vontade do homem e as necessidades da casa.

O ideal de mulher que é representativo a este tempo era visto como mulher geradora. Os atributos delegados a este público se tratavam da dependência e da sua atuação maternal, sendo treinadas e educadas apenas para servir a seus maridos em total submissão e demonstrar à sociedade uma imagem de modelo ideal de feminilidade, adotando uma conduta de personalidade emotiva, maternal, dependente e sexualmente passiva na relação conjugal.

Para atingir estes padrões se fazia necessário que abdicassem totalmente de suas necessidades pessoais e impossibilitassem a realização de outra conquista que não fosse de cunho familiar. Elas tinham apenas que alcançar os objetivos de ser uma boa esposa e mãe.

De acordo com Lerner (2020):

[...] A explicação tradicionalista concentra-se na capacidade reprodutiva feminina e vê a maternidade como a maior meta na vida das mulheres, definindo, assim, como desviantes mulheres que não se tornam mães. Considera-se a função materna uma necessidade da espécie, uma vez que as sociedades não teriam conseguido chegar à modernidade sem que a maioria das mulheres dedicasse quase toda a vida adulta a ter e criar filhos. Assim, vê-se a divisão sexual do trabalho com base em diferenças biológicas como justa e funcional. (LERNER, 2020, p. 38).

Sendo assim, ela era educada para ser uma doméstica, tendo apenas o dever de cumprir com compromissos voltados à família e ser omissa nas questões ligadas à chefia ou liderança.

Não tinha voz ativa até mesmo dentro do seu lar. Carreira e poder andavam lado a lado apenas com a figura masculina. Seguindo esta perspectiva, considerava-se que, incontestavelmente, a mulher era inferior, cabendo a ela apenas o cultivo necessário de seus deveres naturais como cuidar dos filhos e obedecer ao marido.

A evolução das mulheres no mercado de trabalho se inicia após a Primeira (1914-1918) e a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), pois estas foram essenciais para um despertar e força de mudança radical na cultura comportamental que prevalecia anteriormente no mercado de trabalho da época. À frente do cenário em que os valores da sociedade se viram oprimidos pela ausência dos homens diante da tragédia avassaladora intitulada como o conflito militar mais mortal da história, o que trouxe a carga de milhões de mortes ocasionadas, as mulheres se viram tomadas de uma real necessidade de sobrevivência, exercendo funções que outrora cabiam só aos homens.

Foi em 1941 que a função preeminente masculina deu lugar ao público feminino. Durante a Segunda Guerra o alistamento militar foi permitido às mulheres. Estas atuaram muitas vezes disfarçadas de homens, guerreiras à frente de combates, mas também assumiram funções importantíssimas tais como operárias nas fábricas de armamentos e munições. Isso só comprova a força que as mulheres sempre tiveram, subordinando sua concepção de verdade e de valor ao sucesso e ao êxito em cada ação.

Para Souza e Cararo (2017):

[...] A participação feminina no Brasil Colônia (1500-1822) se restringiu, em parte, à procriação, aos trabalhos domésticos, ao canto e às orações. Nesse contexto, a alfabetização das mulheres seria fundamental para ampliar a atuação feminina na sociedade e mudar a história do país. [...] (SOUZA; CARARO, 2017, p. 12).

É possível afirmar que em 1980 pesquisas apontavam a grande e real presença do público feminino adentrando no mercado ocupacional trabalhista em áreas de serviços sociais, mas é importantíssimo salientar que mesmo alcançando a maior massa, concentração e prestação de mão de obra, estas mesmas mulheres sofriam com a grande desigualdade salarial, não gozando plenamente dos seus direitos trabalhistas impostos posteriormente.

Na visão de D'Ávila (2019), há quem diga que vivemos o fim da era do humanismo, o fim do ciclo das conquistas da Revolução Francesa, e com isso, o fim de um sentimento construído historicamente com a revolução: a empatia, o colocar-se no lugar do outro, o sentir que o outro é igual.

Ao longo da história comprova-se que as mulheres suportaram e vivenciaram tudo o que a sociedade impôs inalcançável a este público. Elas experimentaram, sofreram, sobreviveram

e sustentaram todas as atrocidades cometidas em guerra, nos campos de concentração. Para Souza e Cararo (2017):

[...] Enfrentar os preconceitos que mesmo no século XXI são tão presentes em nossa sociedade, dando conta também de tantos papéis e exigências, é, sem dúvida, prova de força. Prova. Essa palavra que nasce conosco e nunca nos abandona. (SOUZA; CARARO, 2017, p. 9).

De acordo com Scherer (2020), a representatividade feminina, seus avanços, conquistas e a capacidade que as mulheres possuem de construir estratégias para guiar suas organizações ao mercado em tempos atuais, ainda apontam os desafios hoje enfrentados por elas ao adentrar no mundo organizacional, e que estes são fundamentais no papel de evolução, crescimento e participação das mulheres a serviço da sociedade mesmo após séculos passados, frisando a importância do bom relacionamento e trabalho em equipe; a cooperação, agindo contrariamente à competição. A autora afirma que:

À medida que a sociedade vai se transformando, a função social da mulher vai se adequando a novos modelos. Surge a emancipação feminina, ou seja, uma busca pela igualdade de gêneros, nas relações da esfera do trabalho. Todo esse novo contexto acaba por modificar as formas como homens e mulheres condicionam suas competências a serviço da sociedade, não mais apenas da família e estendendo as atuações femininas ao mundo organizacional. (SCHERER, 2020, p. 13).

Liderança feminina nas organizações

Para Chiavenato (2004), liderança significa coordenar o desempenho dos colaboradores, sendo necessário para todo o tipo de organização humana, buscando obtenção de resultados almejados pela empresa, sendo necessário conduzir as pessoas.

As mulheres, a partir do século XIX, começaram a ser inseridas no mercado de trabalho. Com a primeira revolução industrial elas foram essenciais nas fábricas para o manuseio das máquinas. A partir daí, as mulheres foram ganhando seu espaço cada vez mais, porém, ainda com muito preconceito perante a sociedade.

Naquele tempo o salário das mulheres era muito inferior ao do homem, trabalhando muitas vezes em situações precárias, mas, sempre buscando ocupar seu lugar no mercado de trabalho. Elas ainda tinham que fazer dupla jornada: trabalhar fora e cuidar do seu lar e família.

Para D'Ávila (2019), essa cultura responsabiliza as mulheres pela jornada dupla de trabalho, impondo-lhes responsabilidades básicas como higiene da casa e cuidados com as crianças, como se homens fossem incapazes de lavar louça ou buscar seus filhos e filhas na escola.

De acordo com Sina (2005), uma mulher tem dentro de si o dom de gerar outras vidas, mas ela precisa e quer ter sua identidade. Parece claro, mas não é. Ela tem a capacidade de se dividir entre várias atividades, além de conseguir entender diversos pontos de vista.

Para Ramal (2019), uma vez que a mulher é introduzida em ambientes que antes era apenas ocupado por homens, é notável que o mesmo não aprova essa inserção. Diante disto, a mulher prova que, independentemente de gênero, suas competências intelectuais e profissionais vão além de qualquer preconceito e discriminação. Conforme cita a autora:

Com o tempo acostumamo-nos à solidão e até mesmo aos semblantes sisudos daqueles que reprovam nossas incursões por estes ambientes. Sei que foi muito pior para a geração anterior à minha. Reconheço também, com orgulho, que estamos preparando o terreno para a próxima geração. É um esforço de sementeira que será recompensado. Em um futuro não tão distante as meninas de hoje encontrarão estruturas laborais menos intimidadoras. Estas profissionais serão menos desrespeitadas e assediadas, mais ouvidas e valorizadas. (RAMAL, 2019, p. 114).

A trajetória da mulher nos últimos séculos é de grande evolução. Sua presença é cada vez maior no mercado de trabalho, fazendo parte da educação escolar, tanto nos níveis médio, técnico e superior. Ela vem quebrando todos os rótulos, pois não é mais a mulher que trabalha apenas em casa, mas também em fábricas, comércios, empresas multinacionais, autônomas, empresárias, agricultoras, entre outras.

Conforme cita Xavier (2018), [...] “Liderança não é uma escolha, mas uma característica intrínseca e autêntica que nasce da capacidade de sonhar e de acreditar no seu próprio potencial de realização”.

Segundo o IBGE (2016) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), as mulheres dedicavam 73% do seu tempo a mais do que os homens com afazeres domésticos e cuidados com as pessoas. 60,9% dos cargos gerenciais, tanto públicos quanto privados, eram ocupados por homens, enquanto 39,1% pelas mulheres. Já em relação aos rendimentos as mulheres recebem em média $\frac{3}{4}$ do que recebem os homens.

De acordo com Pereira (2019), as mulheres podem assumir com propriedade os papéis de liderança, mesmo que enfrentem obstáculos em questões dos preconceitos ligados ao gênero e pelos modelos de líderes impostos nos tempos passados. No geral, independentemente de gênero, os líderes devem ser sensíveis aos seus liderados, adaptando-se à realidade e trabalhando com êxito para cumprir o seu papel. Segundo Pereira (2019):

Você tem que ser modelo no seu trabalho. Seu chefe, seus supervisores devem ver você como exemplo a ponto de dizer aos novos contratados: "Olhem para esta mulher aqui. Aprendam com ela. Façam as mesmas coisas que ela faz! Essa pessoa é sempre pontual, tem boas atitudes, faz mais do que lhe é pedido". Isso é excelência! (PEREIRA, 2019, p. 135).

De acordo com Scherer (2020), as mulheres constroem estratégias para guiar as organizações no mercado, assim liderando de modo único empresas ao sucesso. Elas enfrentam desafios do cotidiano em relação ao gênero, demonstrando que conseguem superar cada obstáculo que encontram no mundo corporativo.

Vantagens competitivas da liderança feminina nas organizações

É notório e propício afirmar que a validade de uma doutrina é determinada pelo seu êxito prático, ou seja, é do conhecimento geral que para ressaltar as vantagens competitivas da liderança feminina é necessário listar seus desdobramentos práticos no contexto em que a mesma se encontra diante da sociedade.

Analisando uma pesquisa realizada com 4.812 empresas, em 32 países, é possível afirmar que as instituições desprezam o potencial da competência feminina, pois de acordo com a pesquisa mais recente do *International Business Report Grant Thornton*, as mulheres no Brasil ocupam hoje 34% dos cargos de liderança sênior (diretoria executiva), crescendo 9% em relação aos dados do ano de 2019, quando o mesmo constava apenas com 25% dos cargos de liderança sendo ocupados por mulheres. Apesar dos dados comprovarem que nas últimas décadas houve um crescimento considerável quanto à ocupação de mulheres nos cargos de liderança, este mesmo estudo ressalta que o Brasil ocupa atualmente a 8º colocação no ranking dos 32 países.

Ressaltando a mesma pesquisa e os dados nela existentes, no ano de 2019 o Brasil apresentou percentuais maiores quanto ao ano de 2020, vejamos: Diretor de recursos Humanos 32% (31% em 2019); Diretor Financeiro (CFO) 34% (38% em 2019); Diretor de TI 12% (17% em 2019); Diretor de Marketing 16% (20% em 2019), Controlador 8% (9% em 2019) e Diretor de Vendas 12% (16% em 2019).

É importante falar que ao longo dos anos o feminismo vem lutando para defender um objetivo: mostrar que as mulheres são tão eficazes quanto os homens para assumir quaisquer posições dentro das organizações, usando estratégias e medidas que ajudam a vencer as barreiras de gênero impostas por uma sociedade machista. Portanto, é necessário que as empresas e organizações trabalhem exercendo na prática uma cultura inclusiva em todas as esferas profissionais, e para isso é necessário um comprometimento com o todo.

Conforme o IBGE, as mulheres receberam salário médio de R\$ 2.050 por mês, o correspondente a 79,5% do rendimento do trabalho dos homens (R\$ 2.579). Os dados foram apresentados pela PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), o que comprova as diferenças de salários entre homens e mulheres. Isso traz à tona a realidade da

desigualdade de gênero em todas as regiões do país. Não importa quão empenhadas sejam as mulheres ou a aptidão com que exercem as suas funções. A verdade é que este empenho e dedicação ao trabalho têm sido negligenciados pelas organizações, pois estas seguem um padrão ultrapassado de comportamentos ainda antiquados.

É possível afirmar que desempenho e capacidade profissional não têm sexo, gênero, raça ou até mesmo uma nacionalidade. É preciso exterminar esse padrão cultural ainda existente que a sociedade insiste em carregar. O histórico de discriminação de gênero tem que ter fim.

Partindo então desse princípio, Souza e Cararo (2017) ressaltam que temos de provar tudo a todos o tempo inteiro, embora saibamos que ninguém nunca deveria ter de provar nada para garantir respeito e direitos iguais.

O IBGE (2020) divulgou uma estimativa da população residente nos 5.570 municípios brasileiros: 211,8 milhões de habitantes, crescendo 0,77% em relação a 2019 e o público feminino é 52% da população. É notório que a população feminina é maior que a masculina, e crescente com os anos. A questão não é lutar para defender o domínio total de mulheres em cargos de liderança, mas diz respeito à igualdade de ambos os públicos, segundo o seu desempenho profissional. Hoje ainda nos deparamos no mercado de trabalho atual com mulheres na luta por reivindicações em busca de espaço.

O público feminino, por muitos anos, de forma opressiva e preconceituosa, foi intitulado e considerado fraco por ser flexível em diversas situações: por saber lidar com a necessidade de outras pessoas, olhar com sensibilidade e analisar uma melhor forma a situação, se adaptar às mudanças. Essas mesmas críticas foram acolhidas com sabedoria, pois as mulheres souberam fazer com que tirassem vantagens no mundo corporativo atual. A capacidade de motivar pessoas e o poder de influenciá-las a tomar melhores decisões as tornaram precisas e por quer não dizer analíticas. De acordo com Sandberg e Col (2013):

[...] Hoje, as empresas precisam da capacidade de ensinar, interagir, educar, relacionar-se e trabalhar em equipe. Somos sempre muito mais incentivadas que os homens a desenvolver todas essas características. As mulheres precisam se dar conta disso e agarrar a oportunidade. [...] (SANDBERG; COL, 2013, p. 39).

As dificuldades existentes incentivaram as mulheres a ir em busca de adaptação, mesmo dentro de suas limitações. O que não se pode deixar de ressaltar como algo importantíssimo é a jornada dupla da mulher, que mesmo após uma jornada profissional de trabalho ainda exerce uma outra jornada, que é a do ambiente familiar. Isso não a desmotiva a estar sempre a procura pela excelência.

Partindo deste princípio Sandberg e Col (2013) afirmam:

[...] Claro que ainda há uma grande pressão para que a gente assuma comportamentos tipicamente masculinos para exercer o poder. Mas é preciso vencer essa imposição, assumir a feminilidade em cargos de chefia e mostrar que é possível ser tão — ou mais — competente sem adotar os padrões convencionais de administração, feitos por homens e para homens. A diversidade é fundamental. As mulheres que confiam em seu próprio poder, conhecimento, estilo e personalidade conseguem resistir a essa pressão. [...] (SANDBERG; COL, 2013, p. 50).

Deste modo, Pereira (2019) afirma que viver com excelência significa pegar o que você tem e fazer o máximo que puder. Compreende-se, então, a extrema importância de posicionamento que as empresas e organizações devem obter em suas diferentes perspectivas sociais, pois é necessária a busca por um espaço cada vez mais igualitário em todos os seus campos de ações diante da sociedade visto que, aderindo à política de igualdade de gênero, estarão contribuindo para decisões mais justas dentro das suas esferas profissionais.

METODOLOGIA

O objeto de estudo deste artigo consistiu na temática da liderança nas organizações. O objetivo geral foi identificar, enfatizar e defender a importância da busca de um espaço cada vez mais igualitário em todos os campos de ações das empresas diante da sociedade.

Os objetivos específicos buscaram:

- a) Apresentar dificuldades inerentes que o público feminino enfrenta no mercado de trabalho;
- b) Analisar causas e condições quanto à desigualdade de gênero;
- c) Apresentar propostas de inserção da mulher no mercado de trabalho.

O Campo investigativo deste artigo foi realizado em três diferentes empresas. Uma Empresa Multinacional⁴, localizada no bairro de Prazeres; A Clínica Amor Saúde⁵, localizada no bairro de Piedade; e o Condomínio do Shopping Center Guararapes⁶, localizado em Piedade, todas na cidade de Jaboatão dos Guararapes-PE.

A amostra foi composta por líderes e gestoras das empresas e o instrumento de pesquisa utilizado para coleta de dados de campo foi a aplicação de um questionário semiaberto,

⁴ Empresa Multinacional dedicada a armazenar, proteger e gerenciar informações e ativos. As soluções incluem a custódia de informações e ativos, gestão de arquivos, e dados e destruição segura. Armazena e protege documentos empresariais, fitas de backup, arquivos eletrônicos, dados médicos entre outros.

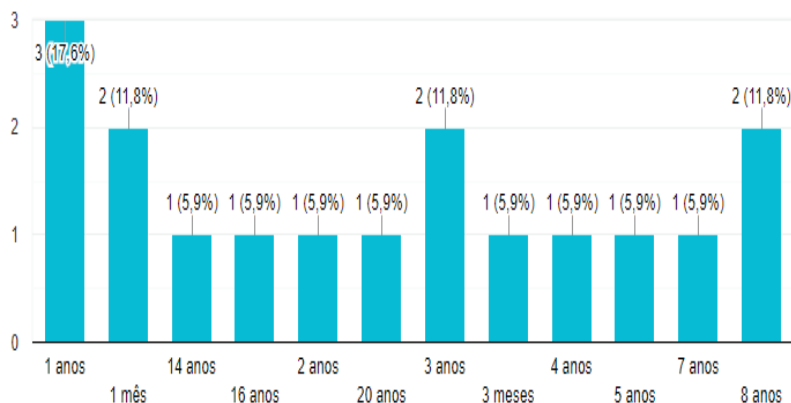
⁵ Clínica Amor Saúde é uma clínica nacional que presta serviços como atendimento médico, odontológico e realiza exames. Levando um atendimento de qualidade e humanizado para os seus pacientes.

⁶ Condomínio do Shopping Center Guararapes onde contém aproximadamente 200 lojas. Fundado em 1995 foi o segundo shopping inaugurado em Pernambuco. O Shopping Guararapes desenvolve ações de sustentabilidade e educativas, promovendo atividades artísticas, educativas, culturais e capacitação profissional.

conforme ilustrado no Apêndice A. Todos os gráficos constantes da pesquisa são de autoria própria.

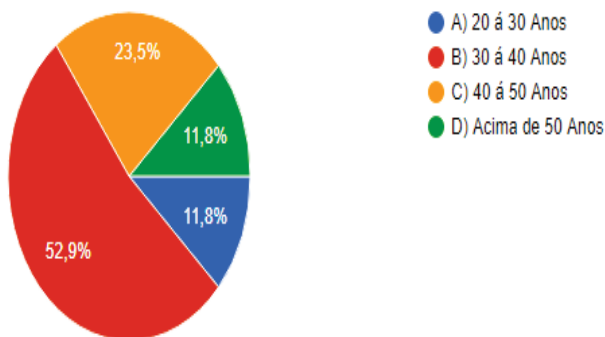
DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DE CAMPO

Gráfico 1 - Trabalha nesta empresa há quanto tempo?



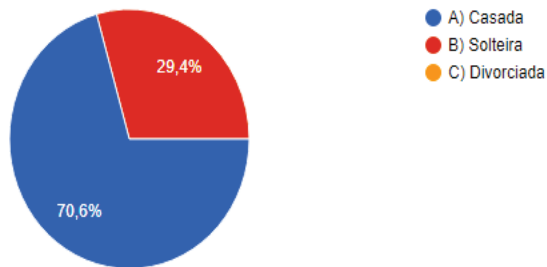
Observa-se neste gráfico que 11,8% das mulheres trabalham na mesma empresa há 8 anos. Isso demonstra a solidez de sua competência, pois a mulher deve ser modelo no seu trabalho, buscando uma organização que lhe ofereça segurança e estabilidade.

Gráfico 2 – Qual a sua idade?



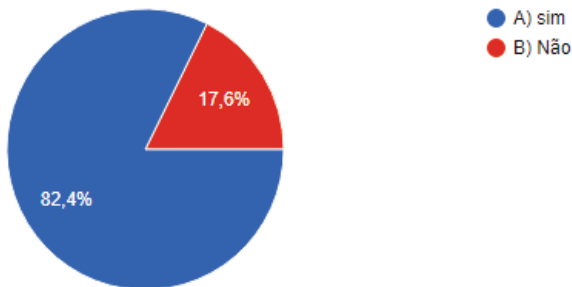
52,9% das mulheres têm entre 30 a 40 anos. Isso mostra o quanto elas têm que percorrer para alcançar um cargo de gestão. Para Ramal (2019) isto ficará no passado, pois a nova geração de mulheres conquistou cargos de gestão mais cedo. Com isso, vemos que as mulheres estão lutando cada dia para obter seu lugar no mais alto escalão.

Gráfico 3 – Qual seu estado civil?



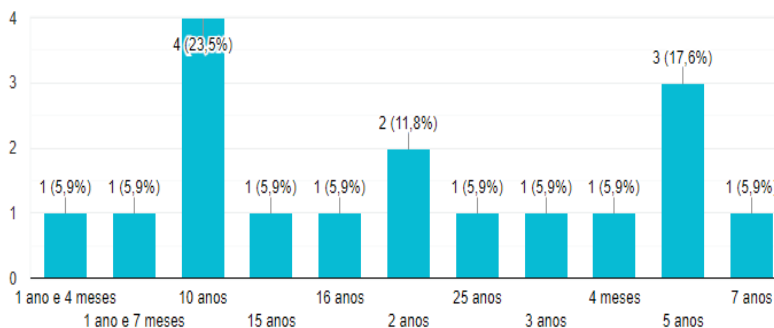
Percebe-se neste gráfico que 70,6% das mulheres são casadas, provando o que foi citado por Lerner (2020), que nos tempos passados as únicas opções das mulheres eram casar, ter filhos e cuidar da casa. Hoje vemos que as mulheres têm o poder de escolha, se querem apenas casar ou se querem sua vida profissional e seu casamento, não apenas uma única opção.

Gráfico 4 – Você tem filho (s)?



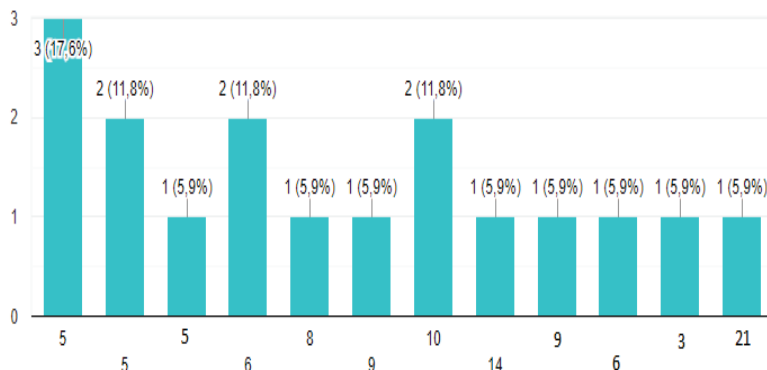
82,4% das mulheres líderes possuem filhos. Isto comprova o que foi citado por Lerner (2020), considerando a função materna uma necessidade da espécie, provando que as mulheres acumulam diversas funções trabalhando fora, em casa, e cuidando dos filhos.

Gráfico 5 – Há quanto tempo você exerce cargo de liderança?



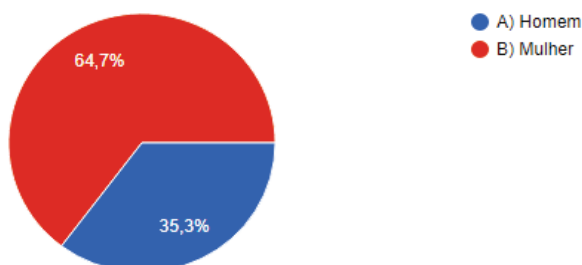
Observa-se neste gráfico que 23,5% das mulheres exercem cargo de liderança há 10 anos. As mulheres devem assumir cargos de chefia e mostrarem que são competentes como líderes.

Gráfico 6 - Você é responsável por quantos liderados atualmente?



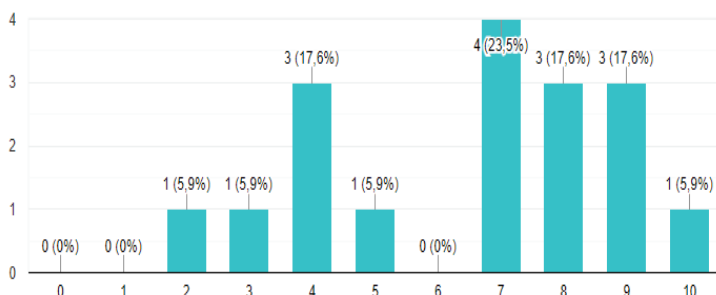
Este gráfico demonstra que a maior parte das mulheres lidera a partir de 5 funcionários. Segundo Scherer (2020), as mulheres vêm liderando de modo único, construindo estratégias e guiando as organizações. Isso prova o quanto as mulheres estão ganhando seu espaço e mostrando que são competentes e capazes de liderar grandes equipes.

Gráfico 7 - Você possui um gestor(a) acima da sua hierarquia?



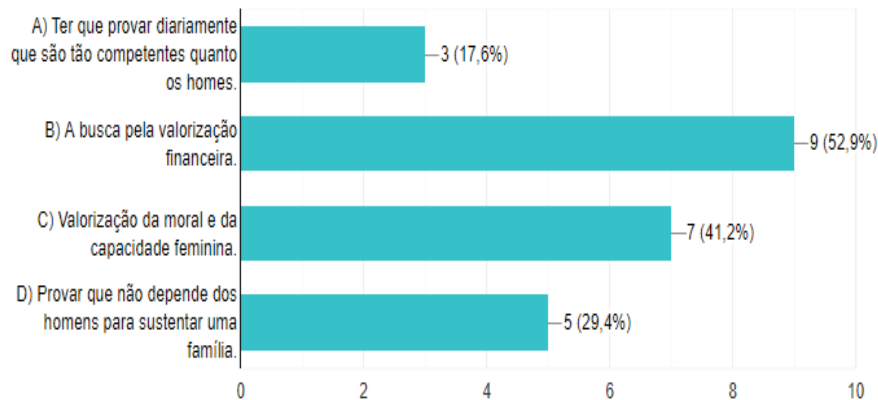
64,7% das respondentes possuem gestoras mulheres acima de sua hierarquia, assim, mostrando o quão estamos evoluindo no quesito igualdade. Conforme o IBGE (2020), 52% da população é do gênero feminino, a maioria da população no geral. Sendo assim, deve-se haver igualdade de gênero para ambos os cargos, não privilegiando um ou outro.

Gráfico 8 - Você possui o mesmo estilo de liderança do seu gestor(a)?



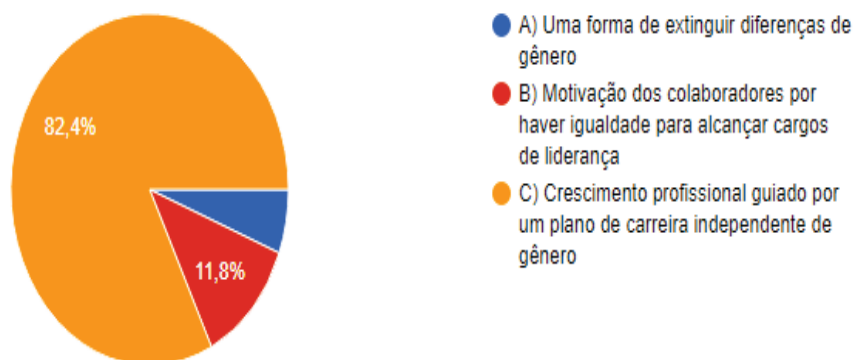
Averiguou-se neste gráfico que 23,5% das líderes possuem o mesmo estilo de liderança do seu gestor(a). Conforme Sandenberg & Col (2013), cada pessoa deve mostrar sua própria competência. Assim sendo, cada líder tem sua maneira de liderar.

Gráfico 9 - Qual seu maior desafios/dificuldade profissional na sua função?



O gráfico mostra que 52,9% das mulheres acreditam que seu maior desafio/dificuldade profissional é a busca pela valorização financeira. De acordo com Scherer (2020), isso mostra que as mulheres lutam cada dia por reconhecimento financeiro. Portanto, é fundamental a igualdade salarial independente de gênero para quem ocupa o mesmo cargo.

Gráfico 10 - Em sua opinião, qual a importância do plano de carreira para a redução das diferenças de gênero?



Verificou-se neste gráfico que 82,4% das mulheres acreditam que essa opção é a mais importante dentro da organização para combater a diferença de gênero. Para Sandberg & Col (2013) diversidade é fundamental, pois a mulher deve mostrar suas competências sem adotar padrões convencionais. Assim, as organizações devem criar um plano de carreira para o crescimento profissional do funcionário, promovendo vantagens competitivas para ambos os gêneros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema é de tal relevância por se tratar de um fator marcante ocorrido na sociedade através da inserção da mulher no mercado de trabalho e da luta para alcançar e conquistar o reconhecimento com a sua participação neste ambiente. O presente projeto defende que é imprescindível a inserção e consolidação absoluta da mulher nas atividades econômicas do mercado de trabalho para que assim encontre uma estruturação e iguale por competência e não por sexo/gênero a ocupação de cargos que sejam os de maiores remunerações ou os de menores remunerações.

Ao concluir o presente artigo é possível se deparar com vários desafios. Nota-se que mesmo se passando anos, décadas e séculos, algumas imagens e comportamentos pré-concebidos e generalizados ainda são estabelecidos pelo senso comum da sociedade, insistindo em fincar raízes dentro do mercado de trabalho atual. Isto representa mais luta para as mulheres na busca por seu espaço e reconhecimento de suas habilidades em seu ambiente de trabalho e nas relações e desigualdade de gênero.

Um dos desafios foi apresentar de forma transparente a importância dos valores igualitários em todos os campos de ações, pois o desempenho e a capacidade profissional não possui sexo, gênero, raça ou até mesmo uma nacionalidade.

Ao término deste estudo considera-se que todos os dias mulheres encontram a necessidade em vencer os desafios expostos dentro do mercado de trabalho, mesmo diante da invisibilidade destas, e ainda que preparadas para atuar com êxito.

REFERÊNCIAS

CARARO, Aryane; SOUZA, Duda. **Extraordinárias: mulheres que revolucionaram o Brasil**. São Paulo: Editora Seguinte, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Campus Elsevier, 2004.

D'ÁVILA, Manoela. **Revolução Laura: reflexões sobre maternidade & resistência**. Rio Grande do Sul: Editora Belas-Letras, 2019.

D'ÁVILA, Manoela. **Porque lutamos?** São Paulo: Editora Planeta, 2019.

IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>. Acesso em: 20 set. 2020.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Editora Cultrix, 2020.

PEREIRA, Thalita. **Deixe-me apresentar você!** São Paulo: Editora Vida, 2019.

SANDBERG, Sheryl. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar / Sheryl Sandberg com Nell Scovell; tradução Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

SCHERER, Louise. **Mulheres**: gestão, carreira, liderança, desafios e superações. Santa Catarina: Editora Clube de autores, 2020.

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

XAVIER, Cristiana. **Mulher alfa**: liderança que inspira. Minas Gerais: Editora Letramento, 2018.

APÊNDICE A - Questionário utilizado na pesquisa de campo

O objetivo deste questionário é obter informações referentes à mulher no cargo de liderança e os desafios encontrados em sua posição, além de comparar se há desigualdade entre gêneros dentro da organização a qual faz parte.

1. Trabalha nesta empresa a quanto tempo?
2. Classifique sua idade?
 - a) 20 a 30 anos.
 - b) 30 a 40 anos.
 - c) Acima de 40 anos.
3. Qual seu estado civil?
 - a) Casada.
 - b) Solteira.
 - c) Divorciada.
4. Você possui filhos?
 - a) Sim.
 - b) Não.
5. Há quanto tempo exerce o cargo de liderança?
6. Quantos liderados você é responsável atualmente?
7. Quantas pessoas você já liderou nesta empresa?
 - a) 1 - 10 liderados;
 - b) 10 - 20 liderados;
 - c) 20 - 30 liderados;
 - d) 30 - 40 liderados
 - e) 40 - 50 liderados
 - f) Acima de 50 liderados.
8. Você possui um gestor(a) acima da sua hierarquia?
 - a) Homem
 - b) Mulher.
9. Você possui o mesmo estilo de liderança do seu gestor(a)?
 - a) Se sim classifique a semelhança entre 0 a 10
 - b) Não

10. Quais seus maiores desafios/dificuldades profissionais na sua função?
- a) Ter que provar diariamente que são tão competentes quanto os homens.
 - b) A busca pela valorização financeira.
 - c) Valorização da moral e da capacidade feminina.
 - d) Provar que não depende dos homens para sustentar uma família.
 - e) Todas as opções anteriores.
 - f) Outros. Justifique.
11. Quais as diferenças que você percebe quanto a homens e mulheres em cargos de liderança de um modo geral?
- a) Diferença salarial;
 - b) Organização, empatia e sensibilidade;
 - c) Comunicação, relação interpessoais e percepção em relação ao o que acontece a seu redor.
12. Na sua opinião, qual a importância do plano de carreira para a redução das diferenças de gênero?
- a) Uma forma de extinguir diferenças de gênero;
 - b) Motivação dos colaboradores por haver igualdade para alcançar cargos de liderança;
 - c) Crescimento profissional guiado por um plano de carreira independente de gênero.