

GESTÃO COM MULHERES NA LIDERANÇA

Daniela Augusta Custódio Pereira¹

Kelly Cristina Queiroz da Silva²

Fabiano Siqueira dos Prazeres³

Resumo

É notável o aumento das mulheres no mercado de trabalho, principalmente em cargos de liderança, nos últimos anos. A mulher está conseguindo conquistar o seu espaço, com dinamismo e empoderamento, demonstrando muita competência, eficiência e mostrando que consegue assumir essas posições de liderança. Este estudo tem por objetivo levantar tópicos sobre a história da mulher e da sua evolução quanto aos seus direitos, liderança, gestão feminina, competências e habilidades, de modo a apresentar a sua capacidade mediante aos preconceitos referentes ao gênero. Neste artigo, uma pesquisa em literatura será realizada como caráter exploratório, acerca do fato de que a mulher na gestão é um desafio perante a sociedade, portanto, há uma busca incessante para apresentar a capacidade feminina em cargos de liderança, reforçando a igualdade e competência em ambos os sexos. Conclui-se que as mulheres conseguem posicionar-se com eficácia, mostrando que a busca pelas empresas para inovar os cargos de liderança são tão eficazes com as mulheres quanto para com os homens.

Palavras-chave: Capacidade Feminina. Empoderamento. Gestão Feminina.

Abstract

The increase of women in the labor market is remarkable, mainly in leadership positions, in recent years. Women are managing to conquer their space, with dynamism and empowerment, demonstrating a lot of competence, efficiency and showing that they can assume these leadership positions. This study aims to raise topics about the history of women and their evolution regarding their rights, leadership, women's management, skills and abilities, in order to present their capacity regarding gender prejudice. In this article, some bibliographical research will be carried out as an exploratory character, concerning the fact that the woman in management is a challenge towards the society, therefore, there is an endless search to present the women's capacity in leadership positions, reinforcing equality and competence in both sexes. It is concluded that women can stand themselves effectively, showing that the search for companies to innovate leadership positions are as effective with women as they are with men.

¹ Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: danifran_123@hotmail.com.

² Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: kelly.queirozsilva@hotmail.com

³ Professor na Fatec Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: fabiano.prazeres@fatec.sp.gov.br

Keywords: *Women's Ability. Empowerment. Women's Management.*

1 Introdução

No decorrer deste artigo, será apresentado um breve percurso histórico da história das mulheres e sua evolução no decorrer dos tempos, apresentando sua força não só no trabalho doméstico, mas principalmente no mercado de trabalho, deixando claro seu empoderamento, seu dinamismo e competência ao realizá-lo, que por muitos anos foram desenvolvidos apenas pelo sexo masculino, deixando claro a capacidade da mulher em exercer a gestão feminina em diversas áreas de atuação no mercado de trabalho.

Será externado a presença das mulheres em cargos de liderança nas empresas, visto que este ramo de atividade sempre foi dominado pelo público masculino. No entanto, é notável que a presença feminina vem crescendo em vários segmentos de organizações, sejam elas de âmbito pública ou privada.

Neste percurso será discorrido as conquistas pelas mulheres ao qual proporcionou o Dia Internacional da Mulher; apresentando também estatísticas do crescimento no mercado de trabalho e em cargos superiores e gestão feminina, como, por exemplo: Luíza Helena Trajano Inácio Rodrigues, acionista majoritária da empresa Magazine Luíza, considerada umas das cem mulheres mais bem-sucedidas da atualidade e líder do Grupo Mulheres do Brasil, na busca da participação feminina na construção de um Brasil que seja melhor para todos os cidadãos.

Tendo como justificativa deste artigo e objetivando a necessidade de uma maior pesquisa que envolva as mulheres, seja em cargos mais operacionais ou cargos de liderança, torna-se o assunto relevante para o ambiente teórico atual, visto que ainda não há muitas pesquisas realizadas nessa área de pensamento.

Para o levantamento de dados foram utilizadas pesquisas em literatura de periódicos científicos, livros, revistas atuais, entre outros que remetem a tal assunto.

2 A evolução da mulher

Em meados do século XVI recaído para a Idade Média, havia a visão de que a mulher era submissa à figura masculina, sendo no lar ou fora dele, isto é, nos trabalhos realizados nas cidades ou nos campos.

As mulheres deveriam seguir padrões propostos pela sociedade orientada pela Igreja Católica, a figura feminina estaria diretamente associada ao pecado. Eva indubitavelmente a primeira “pecadora”, e os discursos enfatizam seu erro. Diversos autores medievais refletem sobre esta questão, atribuindo diferentes razões ao pecado da mulher, cujas palavras sustentam em grande medida o pensamento e a argumentação de muitos clérigos de expressão no cenário da sociedade medieval, relaciona o pecado de desobediência às ordens divinas. Na obra “Eva e os Padres”, do escritor Georges Duby (2001, p. 54), o escritor diz:

(...) desobedeceu de caso pensado, com conhecimento de causa; ela não tem a desculpa de ter esquecido o mandamento de Deus; pois, não faz a primeira alusão a ele no diálogo com o tentador? Por que foi levada a transgredir a proibição? Antes de tudo pela cobiça, o amor – isto é, o desejo – de um poder autônomo, depois pela “orgulhosa presunção de si”, o pecado retoma o mestre, foi determinado pelo orgulho.

Neste momento, a Era Medieval, as mulheres deveriam seguir padrões, sem muitas opções de escolhas, tinham que ser obedientes e submissas dentro e fora do casamento, sendo um pacto entre as duas famílias, com propósito de procriar, ela era ao mesmo tempo, doada pelos pais e recebida pelo marido como um ser passivo útil somente para servir os homens. O sexo era praticado somente por um objetivo, procriação, com isso era pecado praticar sem esse objetivo, havia punições terríveis.

Ainda no século XIX, o papel da mulher na sociedade era o de servir, cuidar da casa e da família, e o único provedor das necessidades do lar era o homem. Assim a mulher só tinha que ser mãe, esposa e dona do lar; a ela não pertencia o direito de exercer uma atividade fora de casa, principalmente se fosse remunerada.

Porém, ao passar do tempo, essa visão foi se desfazendo aos poucos, em 1934, a mulher começa a participar das decisões sociais e a restrição quanto ao direito eleitoral termina. A mulher passa a participar da política, podendo votar e tendo direitos iguais perante a sociedade. Essa conquista se deu quando os homens iam para as guerras e não voltavam ou retornavam debilitados para continuar a exercer suas atividades rotineiras, portanto, a Primeira e a Segunda Guerra Mundial contribuíram para alavancar os direitos femininos.

No caminho legislativo brasileiro é instituída em 1972 a Lei 4.121/1962 conhecida como o Estatuto da Mulher Casada, que continha grandes mudanças na sociedade da época, existindo elementos inovadores de garantias femininas. Tal Estatuto alterava artigos dispostos no Código Civil de 1916.

O artigo 246 do Código Civil alterado pelo estatuto passou a garantir à mulher a faculdade de trabalhar, além de ter resguardado o direito de auferir um patrimônio particular sem necessitar comunicar com os bens de família, exceto se em pacto antinupcial fosse estabelecida cláusula de comunicabilidade. Trazendo em seu escopo pela primeira vez a não obrigatoriedade do cônjuge para representá-la em sua tomada de decisões e administração patrimonial. Como se vislumbra neste fragmento da mencionada lei:

Art. 246. A mulher que exercer profissão lucrativa, distinta da do marido terá direito de praticar todos os atos inerentes ao seu exercício e a sua defesa. O produto do seu trabalho assim auferido, e os bens com ele adquiridos, constituem, salvo estipulação diversa em pacto antenupcial, bens reservados, dos quais poderá dispor livremente com observância, porém, do preceituado na parte final do art. 240 e nos ns. II e III, do artigo 242.

Parágrafo único. Não responde, o produto do trabalho da mulher, nem os bens a que se refere este artigo pelas dívidas do marido, exceto as contraídas em benefício da família. (Brasil, 1962)

Segundo os autores Silva e Berrá (2018), no ano de 1983 surgem os primeiros conselhos estaduais da condição feminina nos Estados de São Paulo e Minas Gerais, para traçar Políticas Públicas para as mulheres. Em 1997, as mulheres já ocupavam 9% das cadeiras da Câmara dos Deputados, semelhante ao senado e as câmaras municipais.

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2000 havia 169.799.170 milhões de habitantes no Brasil, e as mulheres representavam 51,31% da população. Em 2014, foi divulgado pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE) que as eleitoras do sexo feminino representavam 52,13% do total de 142.822.046 eleitores.

Uma das grandes conquistas das mulheres em contexto histórico, sendo um fato conhecido mundialmente, foi o incêndio em Nova York, em uma fábrica de roupas no ano de 1911, quando 125 mulheres morreram. Então o dia 8 de março ficou reconhecido como o dia Internacional de Luta da Mulher, na época surgiu diversas manifestações das mulheres trabalhadoras ao longo dos anos, apesar de ter sido oficializado apenas em 1975 pela ONU.

Foram as mulheres trabalhadoras das fábricas nos Estados Unidos e em alguns países da Europa que deram início a uma campanha no movimento socialista para reivindicar seus direitos, já que suas condições de trabalho eram absurdas e elas entendiam que a libertação de todas as mulheres só seria possível através da libertação da classe trabalhadora.

O dia 8 de março tornou-se uma das grandes tradições em todo o mundo e um dos mais importantes símbolos de luta da libertação da classe trabalhadora.

Ao passar dos anos, as leis tiveram grandes modificações, não só na parte trabalhista, mas também em relação à participação da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, e é por isso que a mulher ao longo dos anos vem lutando pela igualdade de direitos principalmente na relação ao mercado de trabalho, naquilo que elas podem ser comparadas aos homens.

2.1 A mulher no mercado de trabalho

No passado, ver uma mulher no mercado de trabalho era difícil, já que algumas tradições de séculos anteriores, colocavam o homem como único provedor do lar, ficando para as mulheres somente tarefas de organizações da casa e criação dos filhos.

Foi somente no início do século XX que as mulheres de classe média começaram atuar nas empresas. Em 1934, as mulheres passam a participar em decisões sociais, a ter o direito de votar e participar da política, conquistando assim direitos perante a sociedade.

Houve vários avanços e lutas das mulheres no decorrer histórico, mas elas ainda não acabaram, na atualidade em que vivemos ainda existem grandes lutas, porém, com objetivo bem diferente do passado, nas empresas existem competitividades dos homens com as mulheres nas organizações, que precisam adequar-se a esse cenário para poder alcançar um maior destaque no ambiente corporativo.

O aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho inclusive em cargos como de gestão feminina, foi-se expandindo nas economias ocidentais a partir da década de 50 do século passado, os Estados Unidos, aumentou cerca de 34% no início da década de 50, para 60% no final do século passado. Para o Brasil, na década de 70, ainda era bastante baixa, em torno de 18%.

Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), da revista de Estudos Feminista, apresentam que em 2002, a participação das mulheres no mercado de trabalho já atingia os 50%, segundo dados do IBGE. Ao mesmo tempo, a diferença de salários entre homens e mulheres, conforme esperado, diminuiu drasticamente. No Brasil, ela passou de 50% no início da década de 90 para menos de 30% no início dos anos 2000. No entanto, quando analisamos o perfil de remuneração de homens e mulheres com maior nível de educação, essa diferença é mais persistente.

Sheryl Sandberg (2013, p. 63), publicou a seguinte informação na Revista Companhia das Letras:

Segundo números do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), porém, as mulheres brasileiras ainda ganham um salário em média 30% inferior ao dos homens. Dados da FGV mostram que só 3,9% dos presidentes de conselho e 3,4% dos Ceos são mulheres, apesar de serem tão ou mais qualificadas que eles. No Brasil, a maioria dos graduados e pós-graduados já é formada por mulheres, mas isso ainda se reflete pouco no mercado de trabalho.

Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e da Relação Anual de Informações Sociais em 2016 havia 44% de mulheres empregadas e em média, de acordo com o IBGE, entre 2012 e 2016, o total de homens empregados sofreu redução de 6,4%, contra 3,5% entre as mulheres.

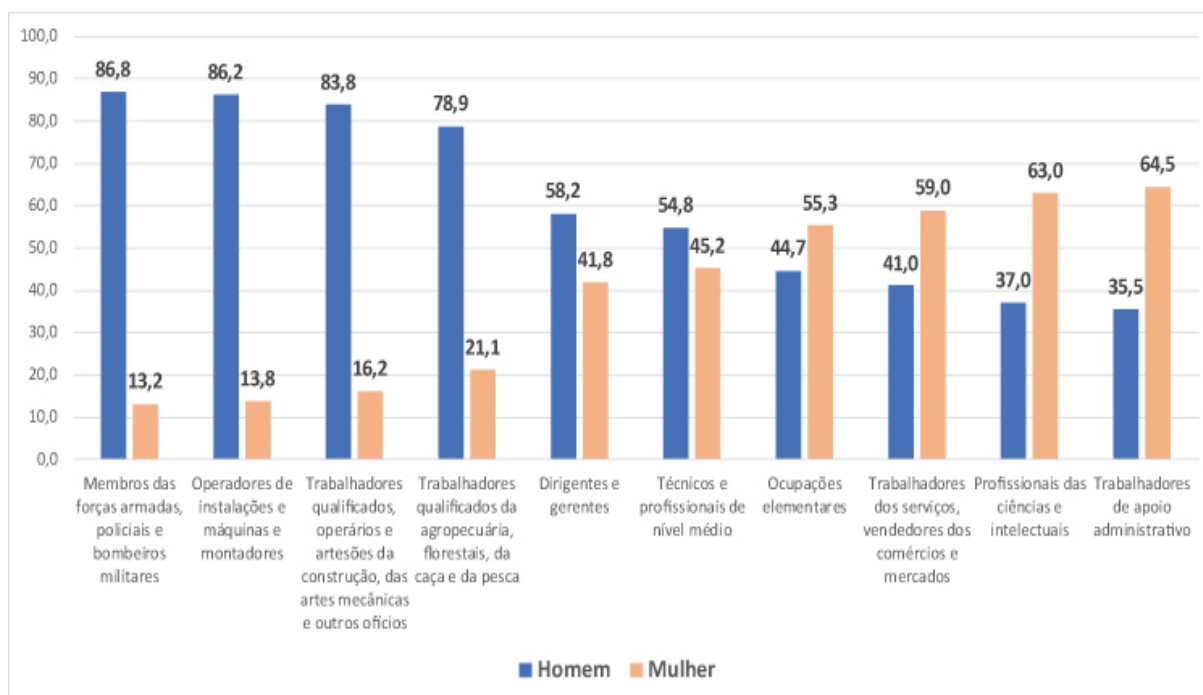
Conforme dados do IBGE de 2017 mostram, quanto ao gênero e cargos de liderança, que as mulheres ocupam 31,3% de cargos gerenciais e os homens 68,7%. Já em cargos que envolvem a presidência ou direção, a diferença é maior, os homens equivalem a 86,4% e as mulheres a 13,6%.

O site Agência IBGE Notícias (2018), apresenta que a participação das mulheres é maior no apoio administrativo e nas ciências e destaca:

A participação das mulheres se destacou nas ocupações elementares (55,3%), trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (59,0%), entre os profissionais das ciências e intelectuais (63,0%) e como trabalhadoras de apoio administrativo (64,5%).

Ainda segundo o site, o gráfico abaixo apresenta Distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos, ocupada na semana de referência, por grupamentos ocupacionais do trabalho principal, segundo o sexo - Brasil – 4.º trimestre –2018.

Gráfico1- Segmentação do trabalho feminino



Fonte: IBGE (2019)

Enfim, pode-se observar que a competitividade pela igualdade da mulher no mercado de trabalho permanece e demanda bastante luta.

2.2 O empoderamento da mulher

Os preconceitos, que ainda permanecem presentes na contemporaneidade a respeito da mulher no mercado de trabalho, ainda existem exigências ao sexo feminino, requerendo comprovar suas forças e capacidades, pois, mesmo a partir de Leis que garantem o direito à mulher, o direito ao respeito e a igualdade não são efetivos.

Encontra-se no Brasil, um grande exemplo de mulher emponderada, Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues, nascida na cidade de Franca-SP, sendo a maior acionista e atual presidente do Conselho de Administração do Magazine Luiza.

Deu início em sua vida profissional muito cedo aos doze anos, com intuito de comprar presentes de Natal para seus familiares e amigos, isto a levou renunciar as suas férias escolares, para poder trabalhar na loja de seus tios Luiza Trajano Donatto e Pelegrino José Donatto de balconista. Com isso Luiza gostou da experiência, aos dezoito anos passou a trabalhar de forma afetiva, em seguida fez o curso de Direito e Administração de Empresas.

Sua vida acadêmica dá-lhe o título na área do Direito, após sua formação e passar por diversos departamentos na empresa, assumiu um cargo de liderança ao qual faz parte da direção, criando suas primeiras lojas virtuais e suas lojas físicas. Como cita o site InfoMoney 2020, “Luiza foi vendedora, gerente de loja, encarregada e compradora até receber, em 1991, um bilhete da tia com um chamado: era o momento de assumir a liderança da empresa. E ela não poderia estar mais preparada.”

Seu empoderamento, dinamismo, criatividade, sempre inovando o mercado de trabalho com sua criação de liquidações no mês de janeiro abrindo as lojas as 5h da manhã com promoções arrasadoras, levando os clientes à total satisfação.

A Liquidação Fantástica foi novidade implementada por Luiza. Uma espécie de saldão de mostruário realizado no mês de janeiro, período tradicionalmente ruim para o varejo, foi tamanho sucesso que passou ser realizado todo ano.

Luiza Helena com sua vasta experiência rendeu grandes prêmios e homenagens:

- ✓ Homenageada na promoção “Os Bem Sucedidos 2000”, pelo Bovespa – primeira mulher e a única empresa do varejo de capital fechado a receber este prêmio (Ano 2000);
- ✓ Prêmio “Antônio Proost Rodovalho”, pela Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo – primeira mulher a receber a honraria (Ano 2001);
- ✓ Prêmio Empreendedor do Ano, pela Ernst & Young na categoria Comércio (Ano 2002);
- ✓ Empresa mais admirada do setor de eletroeletrônicos, pela Revista Carta Capital (Ano 2003);
- ✓ “Líder Empresarial Setorial”, pelo Fórum de Líderes da Gazeta Mercantil (Ano 2003);
- ✓ Prêmio de Administrador Emérito 2003, pelo Conselho Regional de Administração (Ano 2004);
- ✓ “As mulheres mais influentes do Brasil”, pelo jornal Gazeta Mercantil e a revista Forbes Brasil (Ano 2004);
- ✓ Prêmio Empreendedor do Ano, pela Revista Isto É (Ano 2004). Ela ganhou até um convite da presidente Dilma Rousseff para assumir o Ministério da

Micro e Pequena Empresa, o qual recusou para não ter que deixar de trabalhar nem se envolver com política.

Luiza Helena Trajano sempre teve seu lado empreendedor, desde muito nova, quando trabalhava de balconista na loja dos seus tios, recepcionando muito bem todos os clientes, buscando atender as necessidades dos consumidores. Quando sua tia pronunciou que ela iria se tornar dona da loja, Luiza não pensou duas vezes, aceitando o desafio.

Sempre fazendo inovações, investigando, pesquisando o melhor para a empresa, e assim tornou uma pequena firma de família em uma das maiores lojas de varejo do Brasil. Luiza Helena Trajano é um exemplo de empreendedorismo, empoderamento feminino no país.

Conforme a Revista 50mais vida adulta inteligente 2021, por Maya Santana, a empresária Luíza Helena “é a única brasileira entre os 100 mais influentes do mundo”, considerando seu empoderamento que simboliza uma das mulheres brasileiras mais prestigiadas da atualidade.

O grupo Mulheres do Brasil, ao qual Luíza Helena é Líder, reúne mais de 95 mil participantes no Brasil e no exterior, políticas públicas e de negócios focadas em direitos iguais, trabalho, segurança, educação e saúde de qualidade.

Segundo o Grupo de Mulheres do Brasil 2021, um grupo voltado a estimular a participação feminina na construção do Brasil, tudo começou com:

O Grupo Mulheres do Brasil foi criado em 2013 por 40 mulheres de diferentes segmentos com o intuito de engajar a sociedade civil na conquista de melhorias para o país. É presidido pela empresária Luiza Helena Trajano e tem mais de 96 mil participantes no Brasil e no exterior. Queremos ser o maior grupo político suprapartidário do país. Somos políticas, sim, mas a nossa única bandeira é a do Brasil (GRUPO MULHERES DO BRASIL, 2021).

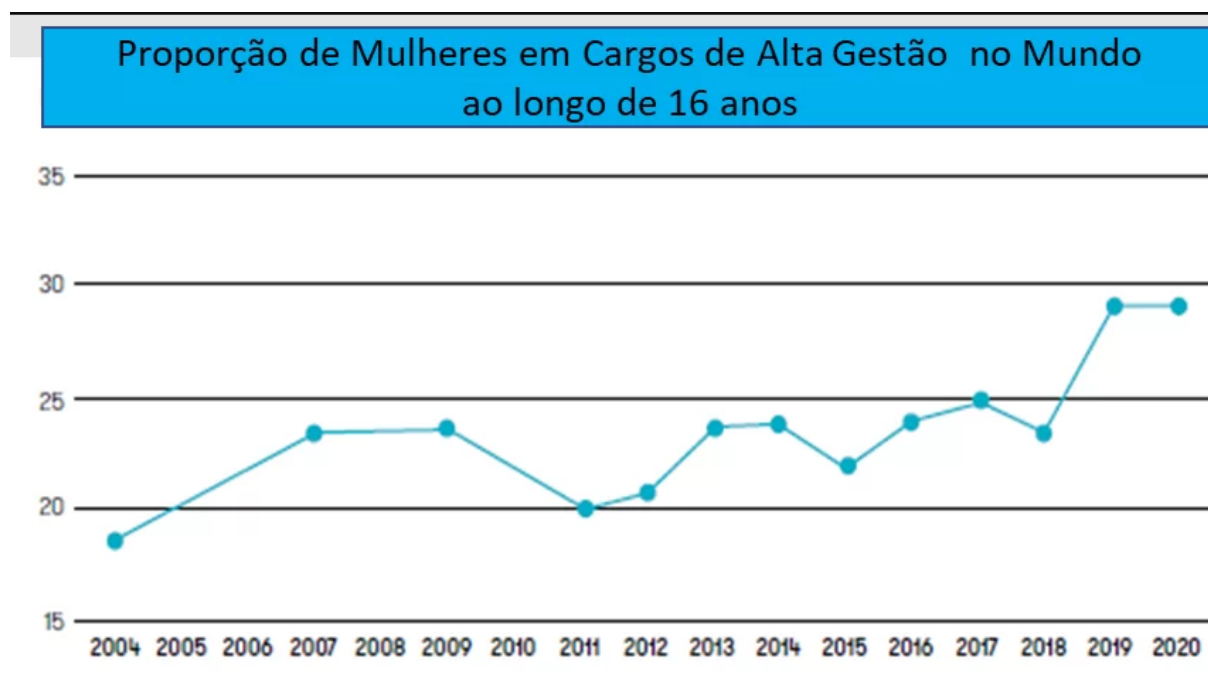
Pode-se concluir que Luiza Helena Trajano é um dos grandes nomes empoderamento feminino da atualidade, o empoderamento feminino, refere-se a dar poder para outras mulheres e cada mulher assumir seu potencial individual.

Entre mais de uma centena de mulheres que deixaram sua marca na história, permitindo a inserção da espécie feminina no contexto mundial, reconhecidas e respeitadas igualmente, podemos citar outras como: Nísia Floresta Brasileira Augusta, nascida em 12 de outubro de 1810, faleceu em 24 de abril de 1885. Foi uma educadora, escritora e poetisa brasileira. É considerada uma pioneira do feminismo no Brasil e foi provavelmente a primeira mulher a romper os

limites entre o espaço público e privado, publicando textos em jornais, na época em que a imprensa nacional ainda engatinhava. Nísia também dirigiu um colégio para moças no Rio de Janeiro e escreveu livros em defesa dos direitos das mulheres, dos índios e escravos, e também fora do âmbito de empresas, contamos com algumas referências de mulheres empoderadas no mundo artístico, como as cantoras Elis Regina, Rita Lee e Maria Bethânia, além das atrizes como Ruth de Souza (primeira atriz negra), artistas plásticas, e a primeira miss negra brasileira Vera Lúcia Couto. Entre as feministas estão Bertha Maria Julia Lutz, criadora da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino em 1922, onde lutou pelo direito das mulheres de votar e ser votada e levou o governo de Getúlio Vargas a promulgar o novo Código Eleitoral em 1932, garantindo finalmente o direito de voto às mulheres brasileiras.

Pode-se observar que grande parte das mulheres atua no mercado de trabalho, assumindo cargos de gestão, supervisão, presidência, gerência, conferindo o seu potencial e dinamismo em cargos que eram atribuídos somente ao sexo masculino, como é analisado no gráfico a seguir, desenvolvido pela empresa de consultoria Grant Thornton (2020) e esta proporção teve um crescimento significativo quanto aos anos anteriores:

Gráfico 2- Proporção das mulheres em Cargos de Alta Gestão no Mundo



Fonte: Grant Thornton (2020)

Este estudo foi realizado em média com 5 000 empresas de médio porte em 32 países dando uma ampla visão da dinâmica em relação à paridade de gênero em cargos de liderança. Observa-se que as empresas estão cada vez mais engajadas em aumentar a presença de mulheres nas organizações.

3 Conceito e definição

As mulheres fazem parte de um grande percentual no mercado de trabalho e segundo Gomes (2005), as mulheres representam hoje cerca de 40% da população economicamente ativa no Brasil. Além de ter este valor bastante significativo nas organizações, elas têm ocupado cada vez mais cargos de liderança que de acordo com Chiavenato (2004), é uma forma de poder pessoal, tendo inteira ligação com as relações já existentes do líder com as outras pessoas.

Apesar de apresentarem várias características predominantes que favorece o mundo corporativo, alguns fatos históricos e culturais impedem que elas cheguem mais rápido a cargos de liderança.

Na concepção de Certo (2003, p.57):

Mulheres que ultrapassam as atitudes negativas e preconceitos descobrem que não há molde para a liderança, hoje esta liderança é despreendida de estilos e sim descrita como transformacionais que é transformar os seus desejos pessoais ao consenso do todo organizacional implicando em uma meta ampla.

Loureiro e Ikeda (2013), ressaltam que o grande desafio é mostrar para as mulheres que vale a pena assumir um papel de liderança, porque geralmente os desafios são colocados na balança com os desejos de ter filhos e que as buscas por cargos de lideranças às vezes são deixadas de lado pelo simples fato de acomodações e por não acreditarem conseguir assumir um cargo melhor, ou serem reconhecidas pelo que faz.

Em contrapartida, hoje a mulher tem mais autonomia para fazer suas atividades, sejam elas cuidarem da família, fazer as compras para a casa ou trabalhar. Contudo, ainda existe diferença e uma discussão que cercam esta questão de gêneros, entre homens e mulheres no mercado de trabalho e, muitas vezes, discriminação de modo geral. A diferença salarial e a discrepância em ocupação de cargos de chefia e gerência, isto são fatores que ainda precisam ser trabalhados para a conquista da igualdade entre ambos homens e mulheres.

Tonani (2011) diz, que o grande número de mulheres nos cargos de liderança presente se explica pela posição que elas realizam para ocupar seu espaço e pelo próprio mercado de trabalho, já que a mulher possui um estilo estratégico de exercer a liderança, pois, elas são mais dedicadas, estudam mais, e habitualmente, estão melhores desenvolvidas para os processos de seleção, sendo mais transparentes, altruísta, dinâmicas ao executarem o trabalho.

Sina (2005, p. 10), ressalta que a relação da mulher com o trabalho apresenta certas vertentes no mercado:

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

Deste modo, a mesma mulher que não foi valorizada na história da humanidade, não teve voz e tampouco foi respeitada, hoje é reconhecida pelo seu empoderamento, tomadora de decisões e mãe de família, podendo ser representada e reconhecida mundialmente, mediante as suas conquistas e lutas.

No entanto, é preciso que se desconstrua a lógica negativa que ainda faz parte do âmbito corporativo que associa as atividades de direção, gestão e liderança às características masculinas e que impedem que as mulheres possam ascender profissionalmente, nas empresas, aos cargos de liderança. Nesse sentido, as empresas precisam se reinventar, incentivando a cultura plural, da diversidade, rompendo essas barreiras que ainda insistem em se manter em pleno século XXI.

4 Cenário contemporâneo

As mulheres entendem que existe uma competitividade dentro das empresas, elas estão sempre superando desafios, fazendo adaptações e principalmente provando que pode realizar aquele determinado trabalho. Rodrigues e Silva (2015, p.4), dizem que:

As mulheres têm que provar diariamente que são tão competentes e qualificadas quanto os homens para conseguirem manter-se em suas funções, submetendo-se até mesmo, em algumas vezes, a assumir

posturas tidas como “masculinas” para firmar-se em suas posições. Essa briga por direitos iguais é equivocada para a mulher hoje. Na verdade, a luta deve ser pela igualdade de direitos civis e sociais e pela valorização financeira e moral da capacidade feminina no desenvolvimento em toda a sociedade, nos mais diferentes aspectos.

Nas empresas, organizações, ou seja, no local onde a mulher exerce sua função de trabalho, muitas delas sabem bem se colocar quando necessária em uma situação que precisa se defender desse “preconceito do símbolo masculino ser melhor”, sem perder sua ternura, feminilidade para conquistar seu devido espaço. Todos esses fatores fazem com que a batalha pela igualdade e pela valorização da mulher seja constante e crescente.

Os meios de sustento de uma família e a realização profissional e pessoal da humanidade no século XXI têm sofrido mutações diárias e cada vez mais frequentes. As famílias de média e baixa renda têm a necessidade de ter tanto o homem quanto a mulher no mercado de trabalho para aumentar a renda familiar.

As inovações tecnológicas do século XXI, a mundialização, podemos observar o movimento e aperfeiçoamento das mulheres para o mercado de trabalho. Hoje, podemos acompanhar cada dia mais nas lideranças de grandes empresas e em profissões técnicas mulheres ganhando espaços nas organizações.

Nos últimos cinquenta anos o contínuo crescimento da participação feminina é explicado por uma combinação de fatores econômicos e culturais. Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização proporcionando um aumento das possibilidades de as mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade.

Cirolini e Noro (2008, p. 29) dizem que:

A presença da mulher no mercado de trabalho atual é um fato indiscutível e irreversível: a ascensão das mulheres marcou o final do século passado, buscando posições antes desempenhadas somente por homens; hoje, as mulheres empreendem e inovam seus próprios negócios ou exercem cargos de chefia com elevado grau de poder em organizações maiores, comprovando competência e habilidade na execução de suas atividades.

As mulheres ficam mais atentas com sua formação profissional do que a maioria dos homens, por isso se destacam mais por sua diversidade e processos plurivalentes. Com a elevação dos níveis de escolaridade, as mulheres aumentaram as suas conquistas, como maior qualificação, facilitando ainda mais sua entrada nas

empresas e o alicerça mento aos padrões menos prejudiciais para as mulheres. (AZEVEDO, FERNANDES & MENEZES, 2000).

Estudos de 2019, por exemplo, mostram o crescimento da liderança feminina em escala global. Em outras palavras, em diversas partes do mundo já se nota um aumento real nos números de mulheres em cargos de liderança.

Nesse mesmo ano, o Brasil entrou para a lista dos dez países com mais empresas que possuem mulheres ocupando esses cargos de liderança. Os de chefia, infelizmente ainda têm deixado a desejar. Somente 25% deles são ocupados por mulheres.

Apesar disso, as informações também mostram que 93% das empresas no país possuem uma mulher como líder.

Considerações finais

Ao longo da história da humanidade as mulheres fizeram transformações importantes nos mais variados campos, mas sem dúvidas as principais ocorreram em suas posições na sociedade, deixando de ser subordinadas a tarefas do lar, filhos e marido, para assumirem cargos de lideranças em empresas, nas mais diversas profissões, buscando o direito de trabalhar e ter sua independência financeira.

A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido à inevitabilidade de seu auxílio nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina nas indústrias, ou melhor, no mercado de trabalho.

Os conteúdos abordados apresentaram a história da mulher e a sua evolução no decorrer dos tempos, mostrando a figura da mulher e o seu potencial perante o mercado de trabalho e as conquistas ao cargo de liderança. Embora o preconceito perante o gênero feminino segue acompanhados historicamente por heranças do preconceito.

Gradativamente mesmo que com passos curtos a mulher vem conquistando seu espaço, deixando de ser vista como uma mera dona de casa submissa ao homem, conquistando e assumindo cargos de lideranças em importantes empresas, superando a desigualdade entre os sexos.

Os desafios alcançados pelas mulheres, apresentados nos gráficos apontam o crescimento trabalhista em todas as áreas do mercado de trabalho, desmitificando a sua fragilidade e incapacidade em atuar em cargos de gestão e liderança, mostrando que além de executarem com excelência essa função ainda realiza com integridade os afazeres domésticos, os cuidados com a família sem perder a ternura.

Tendo como exemplo o crescimento trabalhista das mulheres, apontam-se as profissões que eram antigamente executadas somente pelo sexo masculino, como: motorista de ônibus, mecânica, construtor de obras (pedreiro), frentista de posto de gasolina, dentre outras funções exercidas por elas na atualidade.

Além de exercer todas essas funções, a mulher atual mantém-se protagonista ativa com o seu desenvolvimento pessoal, sendo independente, trabalhando e ocupando cargos de liderança assim como os homens, busca aperfeiçoar-se em vários campos de seguimentos, bem como os estudos acadêmicos, evolução administrativa (trabalho\casa\família).

Enfim, fica evidente a força da mulher e suas transformações ao longo da história, é nítido que essa luta ainda percorrerá por tempos sendo preciso muita mudança, como, por exemplo, a questão salarial, fazendo justo aos direitos de igualdade e conquistas, pois, já foi comprovado a capacidade feminina para exercer todas as funções que ela deseja executar.

Referências

AZEVEDO, S. G. de; MENEZES, W. F.; FERNANDES, C. M. Fora de lugar. Crianças e adolescentes no mercado de trabalho. Salvador: **Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)**, 2000. Coleção teses e pesquisas, v.2

BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF, nov. 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4121-27-agosto-1962-353846-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 29 de novembro de 2021.

CERTO, S. C. **Administração moderna**. 9. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2003.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CIROLINI, V.; NORO, G. de B. A participação da mulher na gestão das cooperativas: um estudo realizado na Cotrisel. **Disciplinarum Scientia**. Série: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria, v. 4, n. 1, p. 29-43, 2008.

DUBY, G. **Eva e os padre**: damas do século XII. São Paulo. Campanha das letras, 2001

GOMES, A. F. **O outro no trabalho: mulher e gestão**. Revista de Gestão da USP, São Paulo v. 12, n. 3, p. 1-9, jul-set. 2005. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522/0> Acesso em: 29 de novembro. 2021.

IBGE. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem**. 2019. Disponível em: <[Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem | Agência de Notícias \(ibge.gov.br\)](http://www.ibge.gov.br/noticias/Em-2018-mulher-recebia-795-do-rendimento-do-homem)> Acesso em 29 set. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro 2000**, Disponível em: <[Censo 2000 | IBGE](http://www.ibge.gov.br/censo-2000)>. Acesso em: 26 set. 2021.

GRANT THORNTON INTERNATIONAL. **Women in Business 2020**. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2020/>. Acesso em 05 de dezembro de 2021.

GRUPO MULHERES DO BRASIL. **Somos diversidade**. 2021. Disponível em: [Nossa História - Grupo Mulheres do Brasil](http://www.grupo.org.br/nossa-historia), Acesso em 01 out. 2021.

INFOMONEY. **Luiza Helena Trajano**: a empresária que fez o Magazine Luiza virar referência em inovação e diversidade. Disponível em: [Como Luiza Helena Trajano se tornou referência em empreendedorismo \(infomoney.com.br\)](http://www.infomoney.com.br/luiza-helena-trajano). Acesso em: 29 set. 2021.

LOUREIRO, M.; IKEDA, P. **Por que elas são tão poucas**. Revista Exame, São Paulo, ed. 1042, ano 47, n. 10, p.96-98, maio, 2013.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Rev. Estud. Fem.** 18 (2); Ago. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200015> . Acesso em: 01 out. 2021.

METZ. E. S. Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas. **ÁGORA Revista de divulgação científica**. Artigo aprovado em: 27/05/2015. Disponível em < <http://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/view/667>> . Acesos em 01 out. 2021.

RODRIGUES, S. C.; SILVA, G. R. da. A liderança feminina no mercado de trabalho. Vol. 1. **Revista digital de Administração** Faciplac, 2015.

SANATANA, Maya. Dona do Magazine Luiza é a única brasileira entre as 100 mais influentes do mundo. Disponível em: <https://50emails.com.br/dona-da-magazine-luiza-e-a-unica-brasileira-entre-os-100-mais-influentes-do-mundo/>. Acesso em: 29 de novembro de 2021.

SANDBERG S. Faça Acontecer. **Mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. Companhia Das Letras. editora Schwarcz s.a.2013.

- SILVA, F. B. D.; BERRÁ, L. DESAFIOS DAS MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA. **Desafios das mulheres em cargos de liderança**, Estudos acadêmicos, Lajeado v. 10, ed. 1, p. 166-185, 2018. Disponível em: <http://www.meep.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1750>. Acesso em: 29 nov. 2021.
- SINA, A. **Mulher e trabalho**: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.
- TOITIO, R. D. **O trabalho feminino frente ao domínio do capital**. In: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina, 2008, Londrina. Anais do III Simpósio, 2008.
- TONANI, A. V. **Gestão feminina**: um diferencial de liderança, mito ou nova realidade. VII Congresso Nacional de excelência em Gestão, 12 e 13 de agosto de 2011.