

MULHERES QUE EXERCEM CARGOS DE LIDERANÇA NAS EMPRESAS DE COROMANDEL/MG E SEU PODER DE INFLUÊNCIA NA VIDA PROFISSIONAL DAS OUTRAS MULHERES

Letícia Maria Pereira da Silva*

Ivani Aparecida da Silveira Santos**

RESUMO

A inserção feminina no mercado de trabalho se deu em meio a percalços e desigualdades, frutos de uma sociedade patriarcal e conservadora que respinga até os dias atuais. Com o passar dos anos houve uma gradativa evolução e elas conseguiram conquistar seu espaço, se mostrando capazes e determinadas, o que teve como consequência mulheres ocupando cargos de chefia em todos os setores do mercado. Há muito ainda a ser mudado no que se refere às condições de trabalho, cargos e salários, mas é perceptível que já se mostram empoderadoras e transformadoras das futuras gerações. Logo, o presente estudo tem como objetivo analisar se as mulheres que exercem cargos de liderança nas empresas de Coromandel/MG exercem influência na vida profissional das outras mulheres. E para a coleta de dados foram aplicados questionários com abordagem descritiva, quantitativa e qualitativa a uma amostra de 18 (dezoito) mulheres, dentre elas 03 (três) que exercem cargos de liderança e 15 (quinze) colaboradoras, com a intenção de verificar o nível de influência que essas mulheres estão desempenhando dentro de suas organizações.

Palavras-chave: Mulheres. Liderança. Influência. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The women inclusion in the labor market took place in the midst of mishaps and inequalities, the fruits of a patriarchal and conservative society that is still present today. As time progressed, there was a gradual evolution and they managed to conquer their space, showing themselves capable and determined, which resulted in women occupying leadership positions in all sectors of the market. There is still a lot to be changed in terms of working conditions, positions and salaries, but it is perceptible that they are already empowering and transforming future generations. Then, this study aims to analyze whether women who exercise leadership positions in companies in Coromandel/MG influence the professional lives of other women. And

* Graduada em Administração pela Faculdade Cidade de Coromandel (FCC). E-mail: leticia_mps@live.com

** Graduada em Administração pela Faculdade Cidade de Coromandel (FCC). Especialista em Didática e Metodologia do Ensino Superior, Marketing e Empreendedorismo. Docente na FCC. E-mail: ivanifcc1@gmail.com.br

for data collection, questionnaires with a descriptive, quantitative and qualitative approach were applied to a sample of 18 (eighteen) women, including 03 (three) who hold leadership positions and 15 (fifteen) employees, with the intention of checking the level of influence that these women are performing within their organizations.

Keywords: Women. Leadership. Influence. Labor Market.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo apresenta a significativa evolução da participação feminina no mercado de trabalho nas empresas de Coromandel/Minas Gerais exercendo cargos de liderança, os desafios encontrados e a influência que exercem sobre a vida profissional das outras mulheres. Mas para entender essa ascensão é necessário conhecer os acontecimentos que narram à história da mulher no mercado de trabalho.

Por muitos anos a mulher assumiu o papel de responsável pelos cuidados do lar e dos filhos, não podendo desempenhar outras funções enquanto o homem trabalhava para sustentar a família. Fato que contribuiu para reforçar a cultura de que mulheres estão predestinadas a cuidar da casa, não devendo estudar ou trabalhar, conseqüentemente gerando a conhecida desproporção entre os gêneros (PASSOS; GUEDES, 2018).

A inserção feminina no mercado de trabalho veio com o dever de auxiliar os maridos com o sustento do lar. Desencadeada com o começo da Revolução Industrial, que necessitava de mão de obra barata e em abundância, assim as mulheres foram trazidas para trabalhar nas indústrias. Iniciou-se aqui séculos de luta pelo respeito e a igualdade entre os sexos (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Com o decorrer dos anos elas foram conquistando seu espaço no mercado e uma significativa independência profissional, chegando até aos cargos de liderança nas grandes organizações que antes eram ocupados somente por homens. Porém, a trajetória até o topo ainda hoje é marcada por episódios recorrentes de discriminação e a ainda existente desigualdade salarial (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017).

Apesar das inúmeras dificuldades encontradas pelas mulheres, elas se mostram cada vez mais participativas economicamente, competitivas e capacitadas para ocuparem os mais diversos cargos, quebrando os paradigmas impostos pela sociedade patriarcal.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A mulher e o mercado de trabalho

As mulheres por muitos séculos viveram à sombra dos homens, desempenhando um papel secundário na sociedade patriarcal. Não tinham direitos e muito menos voz ativa para opinarem sobre quaisquer assuntos, sendo submissas e aceitando o que lhes era imposto. As meninas eram ensinadas desde a infância a como se comportarem para que, futuramente, desempenhassem um bom papel como esposas, mães e donas de casa (OST, 2009 *apud* MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015, p. 83).

Elas ingressaram no mercado de trabalho no início do século passado, em decorrência das guerras e a necessidade de manter o sustento da família, já que muitos dos homens não voltaram das batalhas e outros tantos sofreram mutilações que os impossibilitavam de assumir os antigos postos de trabalho. Surgiu, com essa realidade, a oportunidade de as mulheres ocuparem cargos que antes eram unicamente ocupados pelo sexo masculino (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Atualmente é visível que muitas mulheres participam ativamente do mercado de trabalho e estudos explicam que esse fato é decorrente de várias razões. O principal deles é o aumento do nível de escolaridade, ou seja, mais mulheres estão se preocupando com seu futuro financeiro e profissional. Em contrapartida, esses fatores tem levado a uma queda significativa nas taxas de fecundidade, o que representa que, mulheres com menos filhos, estão mais disponíveis ao mercado econômico (MAIA; LIRA, 2004 *apud* PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005, p. 3).

É nítida a evolução em alguns aspectos como, por exemplo, os direitos conquistados, mas, por outro lado, ainda existem atrasos que prejudicam o desenvolvimento das mulheres, principalmente relacionados à discriminação. Contudo, a crescente participação feminina no mercado não representa a sua redução (MAIA; LIRA, 2004 *apud* PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005, p. 2).

Elas estão buscando cada vez mais se qualificarem para poder assumir melhores cargos, serem independentes e economicamente ativas e já somam maioria dentro das instituições de ensino superior. De acordo com o Estudo de Estatísticas de Gênero, representam 23,5% contra 20,7% de homens (IBGE, 2016).

Não é segredo que conseguem desempenhar processos multifuncionais, sua
Revista Agroveterinária, Negócios e Tecnologias, Coromandel, v. 5, n. 2, p. 60 - 81, jul./dez. 2020.
ISSN 2595-007X

capacidade não está aquém da capacidade dos homens. Além disto, muitas vezes enfrentam dupla jornada (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014). Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), em todas as regiões do país o indicador de proporção de ocupados em trabalho parcial mostrou que o número de mulheres supera o de homens, pelo fato de terem que conciliar o trabalho remunerado aos afazeres domésticos (IBGE, 2016).

No que se refere à mulher no mercado de trabalho brasileiro os números mostram que sua participação tem crescido de maneira lenta, porém sólida. Elas estão finalmente conquistando sua independência e se tornando as comandantes da sua própria existência e deixando de lado o cargo de membro secundário da família. É de grande importância que essas mulheres entendam a necessidade de conquistar seu espaço e valorizar a sua participação ativa na sociedade e o que isso representa na vida e no futuro de outras mulheres (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Uma pesquisa realizada pelos demógrafos José Eustáquio Alves e Suzana Cavenaghi do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicada no livro “Mulheres Chefes de Família no Brasil: Avanços e Desafios”, tem como base os dados da PNAD Contínua que analisou as famílias do país. O IBGE utiliza o conceito “pessoa referência” para a palavra chefia, que neste caso é o integrante da família responsável pelo lar. Entre os anos de 2001 e 2015, caiu de 72,6% para 59,5% o número de famílias chefiadas por homens. Segundo José Eustáquio Alves, “Embora ainda se possam encontrar hoje em dia resquícios da antiga família patriarcal brasileira, a dominação masculina não é mais a regra, e o país passa por um consistente processo de despatriarcalização” (MOTTA, 2018, online).

É muito comum que a sociedade associe lares chefiados por mulheres com vulnerabilidade social, pois em muitos desses casos não há a presença de um cônjuge, seja por abandono ou por outras questões. Apesar desse fato, cresceram os índices referentes ao comando feminino em lares em que há a presença de parceiros. Dentre os casais que possuem filhos houve um aumento de 1 milhão em 2001 para 6,8 milhões em 2015, representando 551% de alta. Nos casos dos casais sem filhos foi observado um crescimento ainda maior, de 339 mil para 3,1 milhões, um aumento de 822% (MOTTA, 2018).

As transformações ocorridas nos últimos séculos com relação ao universo feminino permitiram não só a construção de um mercado inovador como também contribuíram para a essência da mulher lhe proporcionando autoconhecimento,

segurança, autoconfiança, determinação, independência financeira, além de provar o quanto elas podem ser dedicadas e corajosas, sendo muitas vezes o diferencial nas instituições e nos espaços que estão inseridas (CARBONI, 2009 *apud* ROSOLEM, 2019, p. 5).

2.2 Os desafios encontrados pelas mulheres

As mulheres iniciaram sua participação no mercado de trabalho tardiamente, resultado de uma sociedade conservadora, que não lhes permitia desempenhar outra função que não fosse a de cuidar da casa e dos filhos. Com o passar dos séculos foram conquistando espaço, mas que ainda não se iguala ao ocupado pelos homens, em termos de cargos e salários, mesmo contendo as mesmas qualificações (ROSOLEM, 2019).

A presença feminina no mercado é caracterizada por relevantes avanços, mas também por retardos que influenciam o seu desenvolvimento profissional. Como ainda são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos e afins que precisam ser conciliados com o trabalho, acabam sobrecarregadas e isso reflete em suas vidas profissionais (BRUSCHINI, 2007 *apud* FERNANDES, 2013 p. 4).

São vários os fatores que dificultam a permanência das mulheres no mercado de trabalho, o que gera uma significativa rotatividade nos cargos que ocupam como, por exemplo, a necessidade de afastamentos na vida inicial dos filhos. Uma vez que o rotativismo masculino se dá pelo desejo de procurar oportunidades melhores de emprego e ainda é considerada menor (BARROS, 1995 *apud* MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015, p. 90).

Está constatado que muitas mulheres estão optando pela maternidade tardia em prol da autorrealização e a busca pelo sucesso profissional. As brasileiras estão tendo cada vez menos filhos e com idade entre 30 e 39 anos, apontam os dados da Pesquisa Estatística do Registro Civil. Os nascimentos com mães que possuíam menos de 30 anos caíram consideravelmente, de 74,3% para 64,9% no último ano (IBGE, 2017).

A diferença de rendimentos entre homens e mulheres ainda é marcante. Em 2018, mulheres com idades entre 25 e 49 anos recebiam 79,5% do rendimento dos homens, aproximadamente R\$ 2.050,00 contra R\$ 2.579,00. Elas são a maioria entre os trabalhadores de serviços domésticos e de limpeza de estabelecimentos,

professores de ensino fundamental e centrais de atendimento. Já os cargos de gerência e diretoria, elas ocupam apenas 41,8% das vagas, com rendimento médio de R\$ 4.435,00, que correspondia a 71,3% do rendimento masculino que é R\$ 6.216,00. Nas profissões que exigem maior nível de instrução, os índices não mudam. Por exemplo, entre professores de ensino fundamental e superior, elas recebiam o equivalente a 90,5% e 82,6% respectivamente do recebido pelos homens, enquanto que a participação feminina como professoras universitárias era próxima à dos professores (49,8%) (IBGE 2018).

Segundo o Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais, feito com base na PNAD Contínua, a desigualdade salarial está evidente também em outras ocupações de nível mais elevado de capacitação como, por exemplo, advogados e médicos. Elas representam 52%, porém os rendimentos equivalem a 72,6% e 71,8% respectivamente, do rendimento deles. As ocupações com menor desigualdade salarial são os das forças armadas, bombeiros e policiais, com rendimento feminino de 100,7% do masculino (IBGE, 2018).

Está comprovado que as mulheres são a maioria das instituições de ensino (IBGE, 2016), ou seja, estão se qualificando mais, são responsáveis pelo sustento de parte considerável dos lares brasileiros (IBGE, 2010). Contudo, têm rendimentos menores que os homens ocupando os mesmos cargos com condições semelhantes. Apesar de ter conquistado um espaço significativo no mercado, ainda é evidente as desigualdades de cargos e salários (CARBONI, 2009 *apud* ROSOLEM, 2019, p. 3).

No ritmo atual, no que se refere às desigualdades salariais entres os gêneros, serão necessários pelos menos 108 anos para que haja igualdade na maioria das áreas e aproximadamente 202 anos para se alcançar a paridade no mercado de trabalho, é o que avalia o relatório publicado pelo Fórum Econômico Mundial (WEF), que examina centenas de países em quatro setores – educação, saúde, política e mundo do trabalho (PRESSE, 2018).

2.3 Liderança feminina

Podemos observar grandes mudanças que ocorreram na sociedade com relação ao comportamento feminino e o mercado de trabalho. As mulheres passaram a desempenhar variados papéis assumindo responsabilidades, riscos, tornando-se

independentes, autoconfiantes, participantes ativas na economia e superando antigos estereótipos de sexo frágil e donas de casa, se mostrando versáteis e prontas para administrar quaisquer conflitos (TONANI, 2011).

Enfim, vêm ganhando espaço e ocupando cargos de chefia nas empresas de pequeno até grande porte. Mesmo que a cultura masculinizada ainda seja marcante nos dias atuais, as organizações estão buscando cada vez mais diferentes perfis de liderança, que mais do que apenas distribuir tarefas, possam motivar suas equipes a trabalharem como um time eficiente e equilibrado. O líder contemporâneo que o mercado busca, necessita saber empregar mais suas habilidades emocionais e dosar as técnicas, pois está gerindo pessoas e não apenas negócios (TONANI, 2011).

Para alcançar o sucesso profissional e a paridade entre os gêneros elas estão buscando cada vez mais por qualificação a fim de se prepararem para os desafios do mercado de trabalho. Segundo dados da PNAD Contínua, a taxa de frequência escolar no ensino médio dos homens com idades entre 15 e 17 anos era de 63,2%, enquanto que das mulheres a pesquisa apontou uma taxa de 73,5%, o que representa 10,3 pontos percentuais à frente. Vantagem que reflete também nos índices sobre ensino superior, elas representam 23,5% contra 20,7% deles. Diante desta pesquisa, fica evidente a vantagem educacional das mulheres (IBGE, 2016).

Mesmo tendo conquistado espaço no mercado de trabalho e se mostrado capaz de desempenhar qualquer função, muitas mulheres ainda se sentem receosas por mostrarem interesse ou assumirem determinadas posições, cargos, por pressão da própria sociedade ou por medo de julgamentos e falhas (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Daí a importância de se terem cada vez mais mulheres exercendo cargos de chefia. Deste modo, elas inspiram e empoderam outras mulheres a assumirem responsabilidades, se mostrarem ambiciosas e correrem riscos, sabendo que não estão sozinhas na luta por igualdade.

As mulheres devem ter oportunidades de participar da vida pública, tanto na esfera política quanto na cívica e terem condições de assumir cargos de liderança nos setores público e privado. Mesmo existindo cotas para que haja mulheres ocupando cadeiras no Congresso Nacional, apenas 11,3% representam o sexo feminino. No Senado Federal a realidade não muda, há apenas 16% de senadoras e na Câmara dos Deputados somente 10,5% dos deputados federais são mulheres. Não apenas no setor público o número de mulheres chefiando é escasso. Do total de cargos gerenciais, 39,1% são ocupados por mulheres e 60,9% pelos homens, essa

desproporção está refletida em todas as faixas etárias (IBGE, 2016).

Outro fato importante sobre o comportamento feminino se refere ao empreendedorismo. O número de mulheres empreendedoras, ou seja, aquelas que decidiram abrir seu próprio negócio aumentam a cada ano. Dados da pesquisa Global Entrepreneurship Monitor (GEM) mostraram que o Brasil ocupa a 7ª maior participação feminina entre empreendedores iniciais, que são aqueles negócios com menos de quatro anos de atividade, comparado com outros 49 países. Correspondem a 48% dos novos empreendimentos e atuam principalmente nas áreas de serviços de alimentação e domésticos, roupas e cabeleireiros, além de comércio varejista. Mas estão caminhando para se destacar em outras áreas relacionadas à tecnologia e engenharia (SEBRAE, 2019).

Um dos fatores que influenciam essas mulheres a empreender é a busca pela independência financeira, bem como uma rotina mais flexível que possa conciliar o trabalho e a família (GOMES; SANTANA, 2009 *apud* TEIXEIRA; BOMFIM, 2016, p. 47). Essa crescente participação feminina pode ser observada como uma resposta ao sexismo e falta de apoio ainda sofrido por elas nos ambientes organizacionais e o avanço da mulher no mercado de trabalho, conquistando vitórias e quebrando paradigmas (GEBRAN; NASSIF, 2010 *apud* TEIXEIRA; BOMFIM, 2016, p. 45).

O mais importante é que homens e mulheres sejam tratados como iguais em todos os âmbitos. Que tenham os mesmos direitos e deveres, salários iguais para as mesmas ocupações, além da divisão justa de responsabilidades, levando em consideração suas competências profissionais. A mudança de consciência deve partir da sociedade num todo, para que se haja respeito acima de todas as relações e o devido reconhecimento pela dedicação profissional de cada um (ENTSCHEV, 2014 *apud* ROSOLEM, 2019, p. 5).

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia utilizada foi pesquisa descritiva quantitativa com o intuito de levantar dados para medir a influência que mulheres líderes têm sobre a vida profissional de suas colaboradoras. A pesquisa foi aplicada em 03 (três) empresas dos segmentos de escritórios de contabilidade, cooperativas agropecuárias e administração pública do município de Coromandel/MG. O público alvo para realização do estudo contou com 03 (três) mulheres que exercem cargos de liderança

nessas empresas e 05 (cinco) colaboradoras que trabalham diretamente com elas, totalizando uma amostra de 18 (dezoito) mulheres. Como critério de inclusão foi utilizado o tempo em que as entrevistadas trabalham na empresa. Para as gestoras e colaboradoras o mínimo de um ano. Para as colaboradoras o tempo buscou-se aquelas que trabalham diretamente com mulher que exerce cargo de liderança, além de possuírem idade superior a 18 (dezoito) anos. Foram excluídas da pesquisa colaboradoras com tempo inferior a um ano de serviço e idade inferior a 18 (dezoito) anos e que não atendiam os critérios de inclusão.

A coleta de dados foi feita através de dois questionários elaborados pela pesquisadora, um para as líderes (apêndice A) contendo 06 (seis) perguntas e outro para as colaboradoras (apêndice B) com 10 (dez) perguntas objetivas e subjetivas. Ambos abordando questões relacionadas às suas vidas profissionais e à possível influência que sofrem profissionalmente pelas mulheres que exercem cargo de chefia nas empresas que trabalham.

Primeiramente o projeto de pesquisa foi submetido à aprovação dos gestores das empresas e posteriormente enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade Patos de Minas (FPM). Em seguida, foi aprovado (parecer nº 4.243.657) e as participantes do estudo foram orientadas a respeito do objetivo da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para, posteriormente, responderem aos questionários. De acordo com as normas de ética em pesquisa que envolve seres humanos, todos os cuidados foram tomados, eliminando assim a hipótese de oferecer algum tipo de risco físico ou psicológico às participantes.

Após a aplicação foram analisados os dados para obtenção dos resultados e interpretação dos mesmos, levando em consideração o objetivo proposto nesta pesquisa. Após, foram elaborados gráficos a fim de que fossem apresentadas as conclusões encontradas.

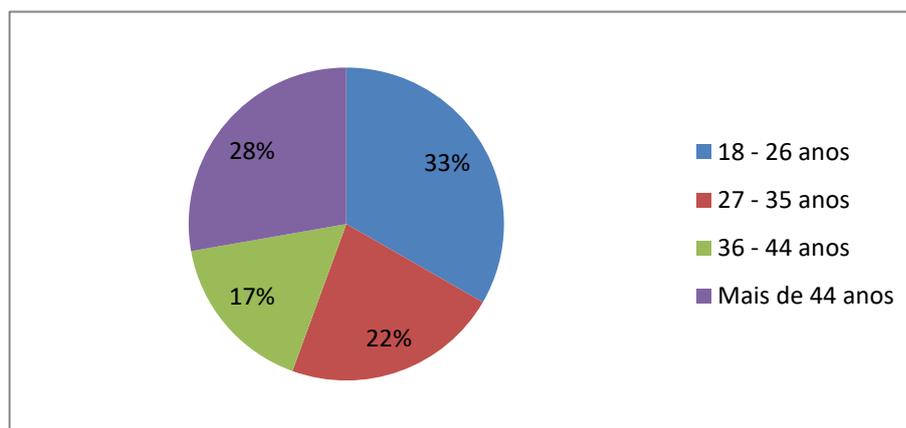
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a apresentação dos resultados da pesquisa foram considerados os dados colhidos a partir dos dois questionários aplicados às dezoito participantes, três delas exercendo cargos de liderança nas organizações em que atuam na cidade de Coromandel – MG. A atuação delas se dá nos segmentos de administração pública,

escritório de contabilidade e cooperativa agropecuária. A pesquisa contou com a participação da Prefeita Municipal, Sócia Administradora e Contadora, respectivamente.

A caracterização das participantes com relação à faixa etária está descrita no gráfico a seguir.

Gráfico 1 – Faixa etária das participantes

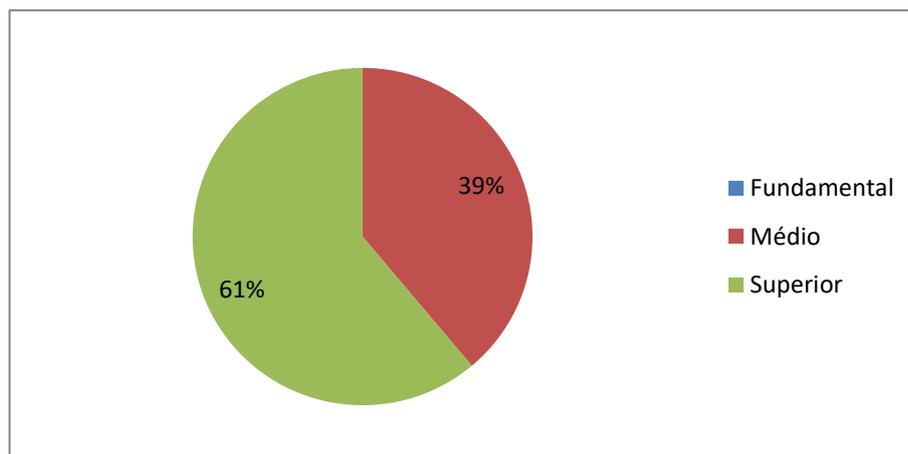


Fonte: Elaborado pelo autor

Dentre as participantes da pesquisa, constatou-se que 33% apresentam idade entre 18 e 26 anos, representando a maioria. Com 28% representa as que tem mais de 44 anos. A parcela de 22% representa a faixa etária de 27 a 35 anos e, por fim, 17% as que têm de 36 a 44 anos.

Analisando os grupos etários, em 2011 constatou-se que cerca de 63,9% das mulheres ocupadas tinham entre 25 e 49 anos de idade comparado ao de homens que teve um percentual de 61,0%. No que se refere à população economicamente ativa (PEA) definida pelo IBGE como aquelas pessoas com idade e condições físicas para desempenhar alguma função no mercado de trabalho, as mulheres com 50 anos ou mais representavam 31,4%, enquanto que a parcela dos homens foi de 26,9% (IBGE, 2012).

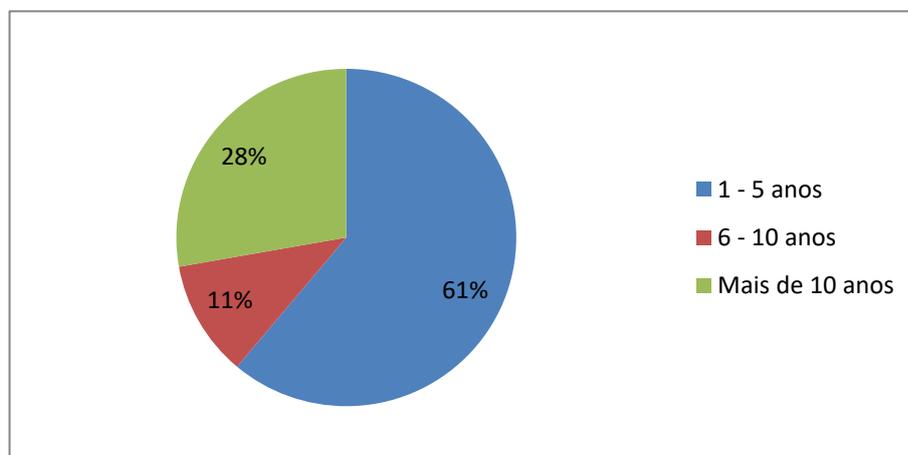
Ainda sobre dados do IBGE, no ano de 2017 havia aproximadamente 40,2 milhões de trabalhadoras no Brasil (IBGE, 2018).

Gráfico 2 – Escolaridade das participantes

Fonte: Elaborado pelo autor

No que se refere à escolaridade das mulheres, 61% do total concluiu o ensino superior. O restante representando por 39% estudou somente até o ensino médio ou ainda está cursando o ensino superior.

No ano de 2016, as mulheres entre 25 e 44 anos que concluíram o ensino superior ocupavam um percentual de 21,5% e os homens de mesma faixa etária apresentavam 15,6%. Em 2017, os números representavam 24,3% e 14,6%, respectivamente. Porém, o rendimento delas equivalia a apenas $\frac{3}{4}$ da renda masculina, ou seja, mesmo buscando mais qualificações elas ainda não conseguiram se equiparar aos homens, recebendo em média 76,5% do montante masculino (IBGE, 2018).

Gráfico 3 – Tempo de trabalho na instituição

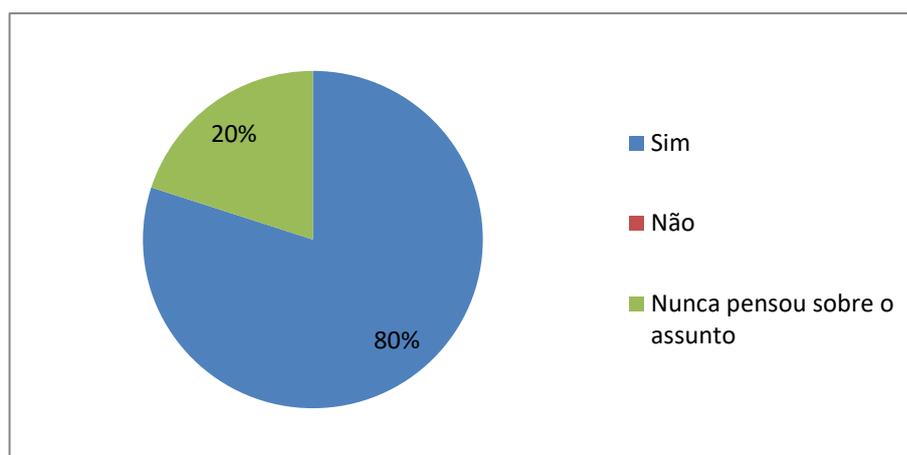
Fonte: Elaborado pelo autor

Sobre o tempo em que trabalham nas instituições, 61% das entrevistadas afirmam desempenhar suas funções entre 1 e 5 anos. A segunda maior parte está há mais de 10 anos, 28% do total. Os cargos desempenhados por elas são de: auxiliar de limpeza, contábil, administrativo e de escritório; controladoria e departamento fiscal; supervisora pedagógica, coordenadora de atenção primária, secretárias de saúde e educação e biomédica.

A jornada semanal feminina em 2019 representava 53,3 horas semanais. Destas 34,8 horas destinadas ao emprego e as 18,5 horas restantes eram destinadas aos cuidados da casa e de pessoas. Aqui fica claro que em muitos casos elas enfrentam jornada dupla. Do total, 92,1% realizaram afazeres domésticos no mesmo ano (BÔAS, 2020).

A multitarefa historicamente é associada às mulheres, como uma habilidade, principalmente quando elas têm filhos e precisam administrar o tempo entre emprego e afazeres domésticos – como cuidar da limpeza, cozinhar e cuidar dos filhos. Porém, um estudo publicado no Public Library of Science (PLOS one) – uma revista científica relacionada à ciência e medicina, afirma que mulheres não são melhores que os homens em multitarefas. O cérebro feminino não se mostra mais eficiente que o masculino. O estudo se faz extremamente importante para desmistificar o fato de que mulheres são boas em desempenhar diversas funções simultâneas, ficando sobrecarregadas com tarefas que podem facilmente serem divididas entre os integrantes da família (RUPANNER, 2019).

Ainda de acordo com a PNAD Contínua de 2019, a pesquisa se atenta ao fato de que 84,4% de meninas são mais demandadas do que meninos (66,5%) quando se trata de afazeres domésticos. Fato que mostra desde a infância a dupla jornada feminina e que com essa distribuição desigual tende a se perpetuar (BÔAS, 2020).

Gráfico 4 – Interesse em buscar mais qualificações

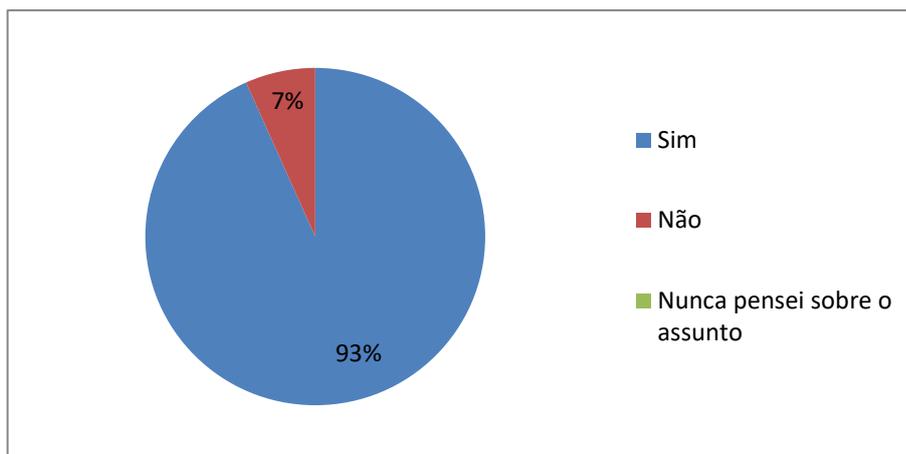
Fonte: Elaborado pelo autor

Quando perguntadas se tem interesse em buscar mais qualificações para que futuramente seja promovida ou até mesmo ocupe um cargo de liderança, a grande maioria, 80% das participantes, afirma que sim enquanto 20% delas nunca pensaram sobre o assunto.

A ampliação do nível de escolaridade das brasileiras tem sido cada vez maior e com mais acessos. Fato que influencia diretamente na inserção das mulheres no mercado de trabalho. É comprovado que elas apresentam escolaridade superior à dos homens, não apenas relacionado às trabalhadoras, mas também na população em geral (BRUSCHINI, 2007).

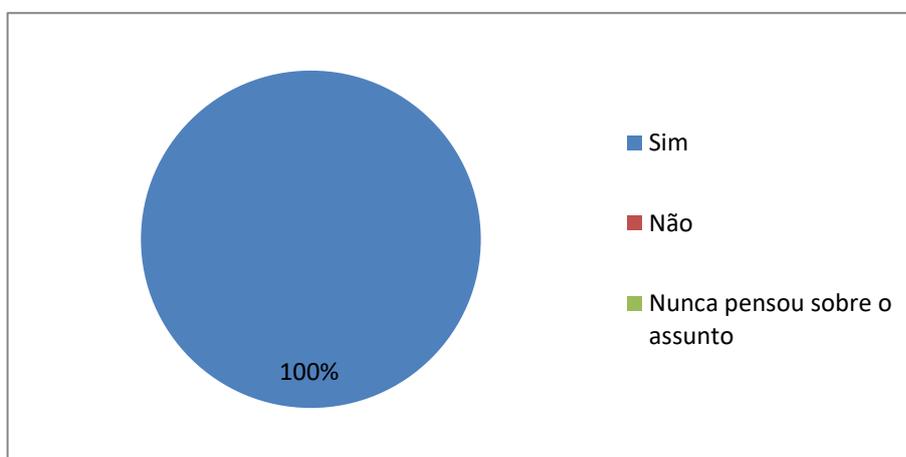
No ano de 2016, mulheres com idades entre 15 e 17 anos apresentavam frequência escolar adequada às suas faixas etárias de 73,5% para o ensino médio, enquanto que os homens 63,2%. O que significa que eles estavam em atraso escolar. A entrada precoce deles no mercado ocasiona essa desigualdade escolar, fazendo com que elas tenham maior nível de escolaridade. Entre 25 e 44 anos, 21,5% das mulheres completou o ensino superior, enquanto que apenas 15,6% dos homens concluíram (IBGE, 2016).

A busca das mulheres por boas ocupações profissionais foi resultado de diversos fatores. A intensa transformação cultural nos anos 70 juntamente com os movimentos sociais e políticos da época, impulsionaram as mulheres para o caminho das universidades em busca da liberdade e da independência profissional e financeira, deixando naquele momento em segundo plano o projeto de vida doméstico (BRUSCHINI, 2007).

Gráfico 5 – Percepção das colaboradoras em relação à líder como referência

Fonte: Elaborado pelo autor

Outro questionamento feito foi para medir se a líder (mulher que exerce o cargo de liderança) da instituição inspira como profissional/referência a ser seguida as demais colaboradoras. Neste caso, 93% das entrevistadas afirma que sim, enxergam a líder como inspiração, em contrapartida 7% informou que não.

Gráfico 6 – Percepção da líder como inspiração profissional

Fonte: Elaborado pelo autor

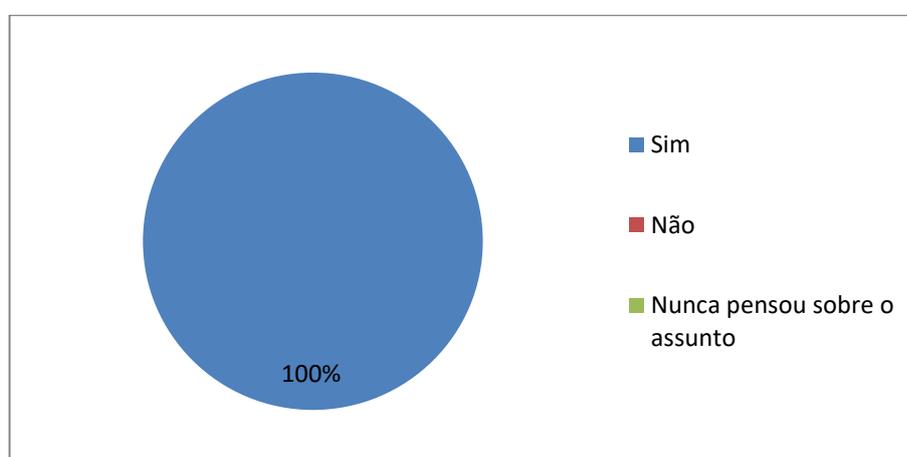
Já dentre as líderes, 100% afirma que se vê como inspiração profissional para as demais colaboradoras.

É de extrema importância falar sobre liderança feminina no mercado de trabalho. A sua participação nos cargos de gestão está diretamente ligada ao desempenho da organização e o próprio desenvolvimento econômico (SITEWARE, 2020).

Um estudo elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostra que com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, resultaria em R\$ 382 bilhões na economia brasileira. Mas para alcançar tais números o país teria que diminuir, até 2025, pelo menos 25% a taxa de desigualdade referente à presença das mulheres na força de trabalho (SBCOACHING, 2019).

Como já citado neste artigo as mulheres ainda representam a minoria nos setores público e privado. Mesmo representando mais da metade da força de trabalho, 51,7%, e dessas apenas 37,8% ocupam cargos gerenciais em todo o país, foi o que mostrou dados do levantamento feito pelo IBGE (BÔAS, 2018).

Gráfico 7 – Importância de se terem mais mulheres exercendo cargos de liderança



Fonte: Elaborado pelo autor

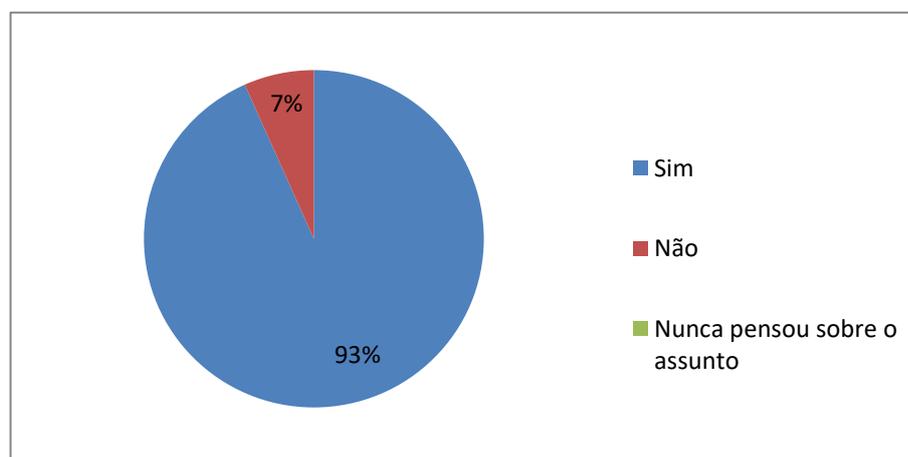
Todas as participantes, 100%, acreditam que seja importante terem mais mulheres exercendo cargos de liderança no mercado de trabalho.

Os números de lideranças femininas têm crescido a cada dia, apesar do cenário ainda desigual e com muitos desafios. Uma maior quantidade de exemplos a serem seguidos poderia sim estimular e incentivar mais lideranças no mercado (SBCOACHING, 2019).

A representatividade é algo que se tem falado muito nos últimos tempos. A luta das mulheres e a busca por espaço no mercado, a fim de quebrar antigos paradigmas, são pautas que se fazem ainda mais necessárias atualmente. Mulheres líderes são inspirações para outras mulheres, proporcionando a elas a possibilidade de que se desejarem também podem ocupar altos cargos na hierarquia. Esse tipo de discussão

dentro das organizações cria um ambiente mais consciente, igualitário e democrático (ROCKCONTENT, 2020).

Gráfico 8 – Se considera independente financeiramente

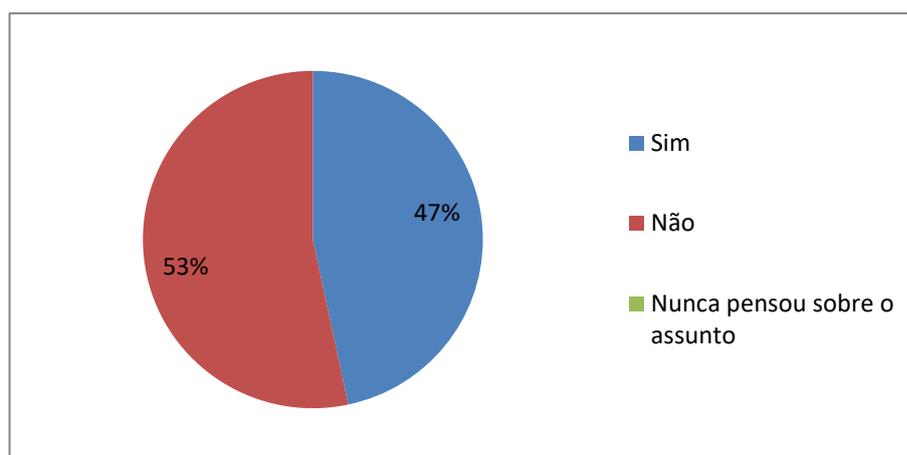


Fonte: Elaborado pelo autor

Das participantes, 93% se consideram mulheres independentes financeiramente contra 7% que responderam que não se consideram.

Com o passar dos anos a estrutura familiar sofreu modificações, não tendo mais em muitas famílias o homem como provedor do sustento. Atualmente a mulher assume tal papel juntamente com os filhos, dando início a um novo modelo de família – o que muitos autores consideram como família monoparental. Esse modelo já existia quando um dos genitores vinha a falecer, porém, através da inserção feminina no mercado de trabalho e a necessidade de emancipação, tal modelo torna-se mais comum, no qual a mulher passa a não depender mais da figura masculina (PAIVA, 2017).

Independência financeira feminina ainda hoje é acompanhada de muitas questões sociais e culturais. Em algum momento da vida muitas mulheres se depararam com empecilhos para se tornarem donas de si. Fruto de uma sociedade machista que ensina desde a infância que o lugar delas não é onde quiserem e sim onde são mandadas (BARASA, 2020).

Gráfico 9 – Dificuldades no ingresso ao mercado de trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor

Sobre as dificuldades encontradas para ingressar no mercado de trabalho, 53% afirmam que não encontraram dificuldade contra 47% que disseram que sim.

Algumas das dificuldades enumeradas por elas foram: a falta de experiência que é comumente exigida que se tenha quando, na maioria das vezes, não se dá oportunidade; a indisponibilidade de cargos para as áreas de atuação e a pouca ou ausência de qualificação necessária.

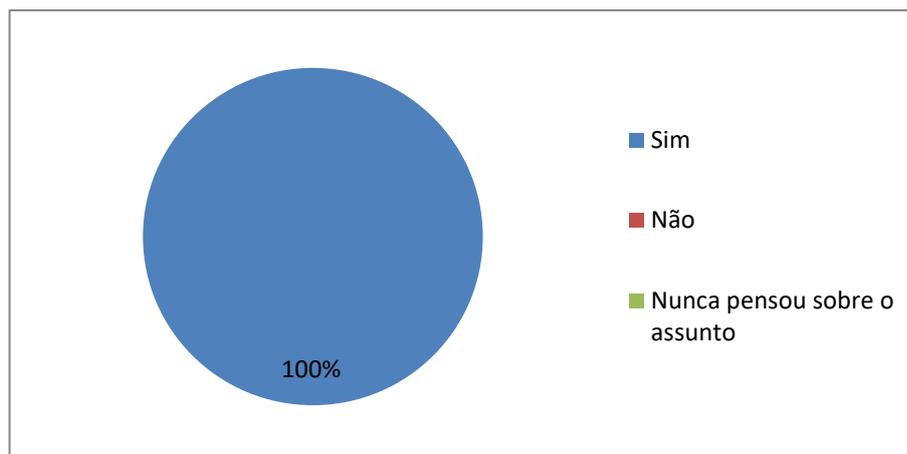
As gestoras responderam a questão sobre Qual o seu maior desafio diante do mercado de trabalho sendo mulher e exercendo um cargo de liderança? As respostas foram as seguintes:

No começo da carreira os desafios foram enormes e o pior deles foi que a maioria dos eleitores não acreditava que era possível uma mulher governar um município, mas resolveram apostar e fui eleita. Conquistando a reeleição na sequência e hoje exercendo o terceiro mandato. (Líder 1).

Demonstrar minha capacidade e competência enquanto líder e mulher, em um mercado com predominância masculina. Nós mulheres somos resilientes e aos poucos estamos quebrando barreiras e preconceitos. (Líder 2).

O maior desafio é a desvalorização do trabalho da mulher. Infelizmente ainda existe discriminação para determinados cargos. (Líder 3).

Desafios são enfrentados por elas desde os primórdios da humanidade, principalmente relacionado às desigualdades de gêneros e que serão abordados a partir do gráfico a seguir.

Gráfico 10 – Considera importante falar sobre igualdade de gêneros

Fonte: Elaborado pelo autor

Todas as participantes, 100%, concordam que é importante sim falar sobre assuntos relacionados à igualdade de gêneros no mercado de trabalho.

É fato que as mulheres enfrentaram e ainda enfrentam inúmeros percalços no decorrer dos muitos anos de luta por igualdade entre os sexos. Os personagens assumidos por homens e mulheres de maneira histórica e cultural lhes foram transmitidos no decorrer de muitas descendências e perpetuados na maioria das vezes sem grandes questionamentos, colocando a mulher numa posição inferior (SANT'ANA; BISPO, 2017).

As discriminações de gênero são condições que determinam de maneira bem expressiva as possibilidades de entrada e permanência no mercado, bem como as condições de trabalho, remuneração e outros direitos. Considerando tal fato, as mulheres e os negros que representam a maior parcela da força de trabalho no Brasil, são representados pelos piores índices, referindo-se a esses fatores (OIT, 2010 *apud* SOMMER, 2018, p. 16).

5 CONCLUSÃO

É inegável que houve grandes avanços no que tange a participação feminina no mercado de trabalho e seus eventos subsequentes, inclusive a discriminação que insiste em se fazer presente visto que a desigualdade de gêneros ainda é comum na realidade da maioria.

Diante da análise da pesquisa, foi possível destacar fatos como a importante trajetória histórica feminina, sua constante evolução e preocupação com a vida profissional, bem como a sua luta por espaço e equidade na sociedade.

Tendo como principal objetivo a análise sobre a influência da liderança feminina sobre a vida profissional das outras mulheres, o presente artigo cumpre o que é proposto reafirmando que esse tipo de liderança não só inspira, mas também influencia outras mulheres a buscarem mais qualificações para que no futuro também possam exercer cargos de chefia.

Outro fato interessante é que com a mudança da estrutura familiar vista nas últimas décadas, permitiu que além de mais qualificações, elas pudessem se tornar independentes financeiramente, deixando o papel secundário que lhes foi imposto e assumindo o controle.

Portanto, essa pesquisa além de se fazer necessária, comprova que é essencial uma mudança de consciência quanto à participação ativa que as mulheres podem e devem exercer nas organizações e sua importância como membros atuantes numa sociedade que se encontra em constante mudança. Levando em consideração que a transformação só é possível quando se tem a percepção de que os padrões antigos não servem mais para os que lutam por igualdade. E, mais do que nunca, que as mulheres das antigas, novas e futuras gerações saibam a importância da luta e do empoderamento feminino.

REFERÊNCIAS

BARASA, Daiana. Independência financeira feminina ainda é um desafio no século XXI. **Jornal Integração**. Paraná, 26 jun. 2020. Disponível em: <<https://jornalintegracao.com/noticias/independencia-financeira-feminina-ainda-e-um-desafio-no-seculo-xxi>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

BAYLÃO, André Luiz da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO EM TECNOLOGIA – SEGeT, XI., 2014. Resende. **Anais [...]** Resende: AEDB, 2014. p. 01-12. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2019.

BÔAS, Bruno Villas. IBGE: mesmo empregadas, mulheres dedicam 8 horas a mais do que homens nos afazeres da casa. **Valor Econômico**. Rio de Janeiro, 04 jun. 2020. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/06/04/ibge-mesmo-empregadas-mulheres-dedicam-8-horas-a-mais-do-que-homens-nos-afazeres-da->

Revista Agroveterinária, Negócios e Tecnologias, Coromandel, v. 5, n. 2, p. 60 - 81, jul./dez. 2020. ISSN 2595-007X

casa.ghtml>. Acesso em: 08 nov. 2020.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 01-22, dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300003&script=sci_arttext>. Acesso em: 08 nov. 2020.

CRESCIMENTO DA LIDERANÇA FEMININA NAS EMPRESAS: desafios e vantagens. **Rockcontent**, 07 maio 2020. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/lideranca-feminina-nas-empresas/>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

FERNANDES, Mônica Aparecida. A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia. **Revista do Curso de Administração/ PUC Minas**, Poços de Caldas, v. 8, n. 1, p. 01-20, 29 set. 2013. Disponível em: <https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/Artigo01_2013.pdf>. Acesso em: 27 out. 2019.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, set. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000300331>. Acesso em: 12 nov. 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: famílias e domicílios**. Rio de Janeiro. 2010. p. 1-203. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/97/cd_2010_familias_domicilio_s_amostra.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2019.

_____. **Estatísticas de Gêneros**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 38. ed. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 27 out. 2019.

_____. **Estatísticas de registro civil**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9110-estatisticas-do-registro-civil.html?=&t=destaques>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

_____. **Estatísticas de registro civil**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/135/rc_2017_v44_informativo.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2019.

_____. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Mulher no mercado de trabalho**: perguntas e respostas. Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/mulher-mercado-trabalho-perg-resp-2012.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES: veja como ser uma girlboss.

Siteware, 12 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/lideranca/lideranca-feminina-nas-organizacoes-veja-como-ser-uma-girlboss/>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

MOTTA, Thuany. Quase 30 milhões de mulheres chefiam os lares no Brasil. **O tempo**. Belo Horizonte, 23 set. 2018. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/interessa/comportamento/quase-30-milhoes-de-mulheres-chefiam-os-lares-no-brasil-1.2034999>>. Acesso em: 28 abr. 2020.

MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **SBCOACHING**, 21 fev. 2019. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/mulher-mercado-trabalho/>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

MUNIZ, Danilo Dias; BACHA, Felipe Barcellos; PINTO, Julia Massini. Participação Feminina no Mercado de Trabalho. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 6, p. 82-97, 1 dez. 2015. Disponível em: <<http://estaciორibeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/7.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2019.

PAIVA, Gleydson Felipe Duque de. Mulher e trabalho: mais que independência financeira, conquista de espaços de igualdade. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 11 & 13TH WOMEN'S WORLDS CONGRESS, 2017. Florianópolis. **Anais** [...] Florianópolis: UFSC, 2017. p. 01-11. Disponível em: <http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498531346_ARQUIVO_MULHERETRABALHOMaisqueindependenciafinanceira,conquistadeespacosdeigualdade.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2020.

PASSOS, Luana; GUEDES, Dyeggo Rocha. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Planejamento e políticas públicas - PPP**, n. 50, p. 67-94, 1 jun. 2018. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847/462>>. Acesso em: 26 out. 2019.

PEREIRA, Rosângela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. A mulher no mercado de trabalho. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, II., 2005. São Luís. **Anais** [...] São Luís: UFMA, 2005, p. 1-8. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf>. Acesso em: 27 out. 2019.

PRESSE, France. Fórum Econômico Mundial vê 2 séculos para fim de desigualdades de gênero no mercado de trabalho: Brasil caiu 5 posições e ficou em 95º lugar em ranking que disparidades em 149 países; países nórdicos ocupam as primeiras posições. **Globo**, 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/12/18/forum-economico-mundial-ve-2-seculos-para-fim-de-desigualdades-de-genero-no-mercado-de-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

QUANTIDADE DE HOMENS E MULHERES. **Ibge Educa**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <[**Revista Agroveterinária, Negócios e Tecnologias**, Coromandel, v. 5, n. 2, p. 60 - 81, jul./dez. 2020.
ISSN 2595-007X](https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-</p>
</div>
<div data-bbox=)

quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 13 out. 2019.

ROSOLEM, Gabriela Tomaz. A invisibilidade da mulher no mercado de trabalho. **Conteúdo Jurídico**. Brasília, DF, 12 jun. 2018. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51872/a-invisibilidade-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 27 out. 2019.

RUPANNER, Leah. Mulheres não são melhores em multitarefas: só trabalham mais. **Nexo Jornal**, 2019. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/externo/2019/08/25/Mulheres-n%C3%A3o-s%C3%A3o-melhores-em-multitarefa-s%C3%B3-trabalham-mais>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

SANT'ANA, Fernanda Silva; BISPO, Letícia Cavina. **A construção social da desigualdade entre gêneros e suas influências familiares: um estudo da percepção de pais e mães acerca da educação dos filhos**. 2017. 102f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Centro Universitário Católico Salesiano, Lins, 2017. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/61030.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Portal Sebrae**. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

SILVA, Célia Regina Ramos da; CARVALHO, Paula Manguiera de; SILVA, Elisangela Leandro da. Liderança Feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós, Jandira**, ano 7, n. 25, p. 2-12, 25 fev. 2017. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf>. Acesso em: 13 out. 2019.

SOMMER, Beatriz Miranda. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: percepções de estudantes de administração durante a experiência de estágio**. 2018. 121f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/187629/TCC_Beatriz_Miranda_Sommer_2018.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 nov. 2020.

TEIXEIRA, Rivanda Meira; BOMFIM, Lea Cristina Silva. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 10, n. 1, p.44-64, 1 abr. 2016. Disponível em: <<https://rbtur.org/rbtur/article/view/855/696>>. Acesso em 11 nov. 2019.

TONANI, Adriana Venturim. Gestão Feminina - Um Diferencial de Liderança Mito ou Nova Realidade. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, VII, 2011, Rio de Janeiro, **Anais** [...] Rio de Janeiro: UFF, 2011, p.01-12. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2131.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2019.