

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PHILADELPHO GOUVEA NETTO**

TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

**GESTÃO EMPRESARIAL: OS EMPECILHOS DO GÊNERO FEMININO
EM CARGOS DE LIDERANÇA.**

**Bianca Stephanie Dos Santos
Gabriely Soares Dutra
Samantha Gomes Chagas
Vitória Rodrigues**

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO – SP

2022

Bianca Stephanie Dos Santos
Gabriely Soares Dutra
Samantha Gomes Chagas
Vitória Rodrigues

**GESTÃO EMPRESARIAL: OS EMPECILHOS DO GÊNERO FEMININO
EM CARGOS DE LIDERANÇA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Técnico em Administração da Etec Philadelpho Gouvêa Netto, como requisito para obtenção do título de Técnico em Administração.

Prof. Orientador: Fausto R. Castilho Padilha

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO – SP

2022

RESUMO

Os desafios de carreira para as mulheres fazem parte do seu dia a dia. A monografia aborda mulheres em cargos de gestão e liderança, construindo relacionamentos com mulheres em cargos de liderança corporativa. Os objetivos da pesquisa foram levantar o perfil dos respondentes, determinar a faixa executiva dos gestores, verificar se as empresas possuem planos de cargos e remuneração, identificar as maiores dificuldades que enfrentam no desempenho de suas funções e determinar como os gestores estão tentando lidar com essas dificuldades. Os fundamentos teóricos incluem temas como a história da mulher no mercado de trabalho, sua evolução no poder, liderança e gestão feminina, habilidades e competências, o papel da mulher na liderança e os desafios de carreira que enfrentam. O estudo concluiu que o machismo "nos bastidores" ainda é visto como um desafio quando se trata de maternidade, disparidades salariais, barreiras às aspirações de carreira, julgamentos sobre a aparência e o desrespeito de uma equipe pela imagem de liderança das mulheres.

Palavras-chave: Desafios profissionais das mulheres. Liderança feminina. Mulheres nas organizações.

ABSTRACT

Career challenges for women are part of their daily lives. The monograph addresses women in management and leadership roles, building relationships with women in corporate leadership roles. The research objectives were to raise the profile of the respondents, determine the executive range of managers, verify if companies have job and compensation plans, identify the greatest difficulties they face in the performance of their functions and determine how managers are trying to deal with these difficulties. Theoretical foundations include topics such as the history of women in the labor market, their evolution in power, female leadership and management, skills and competencies, the role of women in leadership and the career challenges they face. The study concluded that "behind the scenes" machismo is still seen as a challenge when it comes to motherhood, the pay gap, barriers to career aspirations, judgments about appearance, and a team's disregard for women's leadership image.

Key-words: Professional challenges for women. Female leadership. Women in organizations.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
1.1	METODOLOGIA.....	7
1.2	Problema.....	8
1.3	Justificativa.....	9
1.4	Objetivo.....	10
2	DESENVOLVIMENTO.....	11
2.1	CONCEITO DE LIDERANÇA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES	12
2.2	A Importância da liderança nas organizações	13
2.3	Distinções entre Líderes e Chefes	14
3	GENERO FIMININO E SEUS EMPECILHOS	16
3.1	Conceito Cultural e Histórico da Mulher em Sociedade	16
3.2	A Luta Pelos Direitos das Mulheres em Sociedade	17
3.3	Os Desafios das Mulheres no Âmbito Profissional	19
3.4	Grandes Realizações e Conquistas da Mulheres no Campo Profissional	21
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
	REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS	25

1- INTRODUÇÃO

Os papéis sociais de homens e mulheres mudaram drasticamente, o mercado de trabalho, no entanto, ainda é amplamente moldado pelas normas masculinas, e poucas empresas oferecem às mulheres oportunidades iguais de trabalhar com homens. Neste sentido, as mulheres se sentem livres para conformar suas vidas às normas masculinas, mesmo que isso signifique aceitar empregos com salários mais baixos em corporações. No passado, os homens se reproduzem enquanto as mulheres procriam. Essa divisão do trabalho por gênero ainda restringe muitas mulheres às tarefas domésticas. Acompanhando as mudanças trazidas pela entrada das mulheres no mercado de trabalho e pela busca da liberdade profissional e pessoal, elas passaram a ocupar cargos em empresas que antes eram ocupadas por homens, com foco em cargos de liderança. Nessa situação, muitas mulheres optam por priorizar suas carreiras e/ou decidem ter uma gravidez tardia. Além de uma imagem impecável e um comportamento exemplar no ambiente de trabalho, as mulheres também têm dificuldades em lidar com os homens. Outras que têm filhos se dividem em múltiplas funções e papéis. No Brasil, as mulheres ganham menos que os homens, apesar da legislação proibir as empresas de fazê-lo. Existem muitos obstáculos invisíveis para obter uma posição de prestígio. Esse fenômeno, conhecido na literatura como "teto de vidro", afeta principalmente mulheres de alta qualidade que buscam ocupar cargos de liderança tradicionalmente masculinos. Nesse sentido, também discutimos os cargos ocupados por mulheres em cargos de liderança, entendendo que isso sirva como uma forma de representação, estimulando as mulheres a acreditarem mais em seu próprio potencial e abrirem novas oportunidades para ascender a alto nível de cargos dentro de uma organização. É uma forma de desenvolver habilidades e perspectivas inclusivas; em contraste, o papel das mulheres na liderança é um assunto muito debatido quando se trata de quanto os negócios estão fazendo para promover a igualdade de gênero, apesar do fato de a sociedade ter avançado desde antes em que as mulheres não eram bem-vindas no Ensino Superior.

Metodologia

O estudo parte de uma pesquisa bibliográfica, obtida em sites acadêmicos tendo como busca as seguintes palavras chaves Liderança; Machismo; Mulheres; Ambição.

A pesquisa bibliográfica se torna possível por conta das ideias de Severino (2007) através da análise crítica, interpretativa do conteúdo literário. Optou-se pela pesquisa bibliográfica para que possamos por meio dos estudos analisados comparar a hipótese levantada nesse trabalho.

Problema

As mulheres ainda são a chamada minoria no mercado de trabalho, onde muitas vezes são marginalizadas junto com gestores mais maduros, deficientes e muito recém chegados à procura do primeiro emprego. Tendo em vista que historicamente as mulheres sempre foram discriminadas em relação a extensão de determinadas tarefas ou à harmonização de salários nas empresas, além de diversas tarefas exigidas pela sociedade, como cuidar da casa, criar os filhos, preconceitos, receber grandes salários o número de criança com formação acadêmica diferenciada etc.

Justificativa

Nos últimos cinquenta anos, um dos fatores mais importantes na sociedade brasileira tem sido o aumento da vida profissional das mulheres. O aumento contínuo da participação das mulheres pode ser explicada por uma combinação de fatores econômicos e culturais. Em primeiro lugar, o avanço da industrialização alterou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a diminuição da natalidade o que ampliou as oportunidades para as mulheres encontrarem trabalho na sociedade. Hoje as mulheres conquistaram seu lugar e o respeito de todos no mercado de trabalho de forma bem diferente de alguns anos atrás. No mundo globalizado de hoje, onde são necessárias respostas rápidas e profissionais versáteis, as empresas procuram combinar as competências de homens e mulheres para aumentar a sua produtividade, reduzir perdas e melhorar o tempo despendido em cada tarefa. No entanto, ainda há mulheres que aceitam empregos sem remuneração adicional porque sentem a necessidade de se estabelecer na empresa e provar suas habilidades. Muitas empresas procuram mulheres para cargos importantes porque junto são versáteis: são trabalhadoras fora de casa, são mães e ainda cuidam do lar. O cenário de hoje exige pessoas que possam estar atentas e multitarefas, mais que possam prestar atenção aos detalhes e se concentrar nas coisas que realmente importam. E o perfil feminino se encaixa melhor nessa descrição. Por outro lado, essa condição causa mais estresses nas mulheres, o que pode explicar o aumento de doenças cardíacas entre elas.

Objetivos

- Descobrir porque as mulheres ainda são consideradas o sexo frágil, mesmo tendo conquistado seu lugar no mercado de trabalho.
- Analisar as dificuldades que as mulheres enfrentam no trabalho.
- Identificar fatores que levam ao preconceito.
- Analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho.

2 Desenvolvimento

2.1 CONCEITO DE LIDERANÇA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

De forma simples, podemos dizer que a liderança é a arte de motivar um grupo de pessoas a atuar na busca de um objetivo comum, que se baseiam-se em ideias “originais ou emprestadas”, que possam ser comunicadas aos outros de forma envolvente e persuasiva; ou seja, de maneira explícita e relevante, analisaremos a liderança numa perspectiva interna, trazendo seus estilos, suas próprias tendências, pontos fortes e a abordagem como forma estratégica, interagindo, comunicando e influenciando os seus liderados.

Enquanto algumas pessoas parecem ter nascido com mais habilidades de liderança do que outras, as pessoas podem aprender a ser líderes melhorando e aprimorando habilidades específicas. A psicologia hoje concorda: a liderança é cerca de um terço inata e dois terços desenvolvida durante a vida.

Embora os líderes muitas vezes tenham qualidades de personalidade inerentes, como extroversão, empatia e altos níveis de inteligência social, é possível que uma pessoa seja treinada para aprender a amplificar situações e processos sociais atuando em uma posição de liderança.

De acordo com o livro clássico de CARNEGIE “Como fazer amigos e influenciar pessoas”, existem alguns princípios que compõe um líder, de forma resumida, o autor diz: os melhores líderes, desde os presidentes até os donos de pequenas empresas, praticam regularmente; o senso crítico apontando e mencionando erros cometidos por seus membros de forma sutil; os melhores líderes possui o hábito de reconhecerem seus próprios erros perante suas equipes; sabem quando sugerir ao invés de ordenar diretamente, no livros, CARNEGIE comenta o caso do famoso industrial Owen D. Young que ao invés de atrair ordens a seus subordinados, levam suas demandas como sugestões; elogiam todos os pontos fortes “ as qualidades desaparecem sob a crítica, mas florescem sob o encorajamento; esperam por excelência, quando um líder conquista o respeito de seus seguidores, consegue resultados muitos melhores, sem a

necessidade de muita cobrança, para CARNEGIE, “ se você quiser melhora uma pessoa em um certo quesito, atue como se essa característica particular já fosse uma de suas qualidades mais excepcionais”; tornam seus colaboradores mas satisfeitos com seus trabalhos, Seja no campo de batalha ou no escritório, os melhores líderes conquista o respeito de seus seguidores, consegue resultados muitos melhores, sem a necessidade de muita cobrança, para CARNEGIE, “ se você quiser melhora uma pessoa em um certo quesito, atue como se essa característica particular já fosse uma de suas qualidades mais excepcionais”; tornam seus colaboradores mas satisfeitos com seus trabalhos, Seja no campo de batalha ou no escritório, os melhores líderes encontram maneiras de instilar entusiasmo em seus seguidores e tornar suas tarefas agradáveis. Seja no campo de batalha ou no escritório, os melhores líderes encontram maneiras de instilar entusiasmo em seus seguidores e tornar suas tarefas agradáveis.

2.2 A importância de liderança nas organizações.

Se olharmos para os grandes líderes da história, podemos ver um ponto comum a todos eles. Eles uniram seus seguidores por meio de um propósito, um objetivo. Após atingir esse nível de engajamento, o comando torna-se uma palavra obsoleta. No cenário altamente competitivo atual, essa necessidade de focar em um propósito maior torna-se ainda mais latente.

Liderar com propósito significa ter em mente qual é a missão central da organização. E ela não necessariamente está descrita na "missão, visão e valores", muitas vezes ela é intrínseca. O propósito é o porquê existir. O que fez com que negócio nascesse? Qual requisito foi identificado para projetar uma solução? Mesmo que essa resposta seja muito mais clara no caso de empreendedorismo social, toda empresa foi criada a partir de um propósito.

É preciso que a liderança esteja alinhada a isso e que as equipes sejam formadas por pessoas que, além de se preocuparem com o propósito maior da empresa, descubram nela os seus. A visão de propósito também está muito mais presente nas decisões tomadas pelos clientes. De acordo com Simon Sink, autor de *The Golden Circle*, "As pessoas não compram o que fazemos, elas compram por que fazemos, por que fazemos".

Com este artigo em mente, entendemos que a liderança com propósito deve envolver realmente a equipe. Fica a pergunta: como fazer? Há uma série de ações que um líder pode tomar para tornar o propósito da empresa conhecido por todos. Exercitar a liderança com propósito ajuda o líder a manter uma equipe coesa, além de ser decisivo na hora de tomar decisões. Em momentos críticos, líderes que agem com propósito tendem a ser mais assertivos, saber delegar e realizar ações que mantenham a empresa alinhada com seus princípios e valores.

2.3 DISTINÇÕES ENTRE LÍDERES E CHEFES

Chefe ou líder, eis a questão? Iniciamos com o conceito de chefes, que acabaram alcançando uma posição na pirâmide corporativa, tomando as decisões que afetam a direção da empresa e geralmente controlam como o dinheiro é gasto. No entanto, nada disso faz um excelente líder, ao empregar as características de um líder ao determinado cargo, os chefes podem se tornar líderes que recrutam e retêm os melhores talentos enquanto cultivam o crescimento dos funcionários e aumentam os lucros da empresa.

As características da palavra "chefe" são basicamente simples. A palavra é definida por clareza e poder. Ser chefe significa estar em uma posição que exige a capacidade de dar instruções e ordens e garantir que as pessoas façam as coisas que delegam. Ao contrário de líder, que por outro lado é uma palavra que tem uma resposta mais positiva com as pessoas. A associação de vocabulário na maioria das vezes é usada apenas no contexto de pessoas que admiramos, os dicionários definem o substantivo como "uma pessoa que lidera ou comanda um grupo, organização ou país". Afinal, um líder também está em um papel de comando e tem a capacidade de dizer aos outros o que fazer um líder nunca é apenas uma pessoa que instrui e usa o poder proporcionado pelo cargo, o líder vai dizer e o mais importante mostrar a direção e fazer parte do caminho para atingir o objetivo.

Como DALE CARNEGIE escreveu em seu famoso livro Como fazer amigos e influenciar pessoas: "A única maneira de fazer um homem fazer o que você quer que ele faça é obrigando-o a fazê-lo". E é aí que reside uma das grandes diferenças entre um líder e um chefe. Um líder deve mostrar o trabalho que precisa ser feito e direcionar a execução das tarefas da maneira correta, o papel do líder é motivacional e não supervisor. Um líder pode levar as pessoas a enfrentar os desafios com entusiasmo, resultando em um alto grau de motivação. E a motivação é a chave para alcançar

grandes resultados.

Enfim, quais são as principais diferenças? Ao examinar as definições das palavras, os dois termos podem parecer bastante semelhantes. Quando você olha mais de perto, vê diferenças mais profundas entre os papéis: os chefes se concentram no lucro, os líderes na visão. Para o chefe, o objetivo final é o lucro, ele sempre tem uma atitude limitada, interessado em ver como as coisas são feitas, não está interessado em como os subordinados vão do ponto A ao ponto B, porque o resultado importa. Em suma, o chefe está mais interessado no resultado do que no processo. Por outro lado, um líder foca em mudar as pessoas e a organização, está sempre relacionado ao alcance de uma visão transformadora, e a melhoria dos resultados financeiros é reflexo do que pode acontecer ao longo do caminho; um líder cria mais líderes. Os líderes motivam seus funcionários, o que os inspira a seguir seu exemplo.

Os chefes tendem a empurrar os funcionários em vez de gerenciá-los. Os verdadeiros líderes muitas vezes surgem com ideias e trabalham ao lado de seus funcionários, essa é a diferença entre inspirar os membros da equipe e perder o respeito; os líderes ouvem e depois falam bons líderes passam tempo ouvindo seus funcionários em vez de falar sobre eles.

Os chefes tendem a dominar as conversas, esperando que os funcionários ouçam e cumpram suas ordens, com pouca ou nenhuma orientação; chefes reclamam, líderes arregaçam as mangas, líderes tomam iniciativa, enquanto chefes tendem a ficar de lado e apenas "supervisionar" os outros fazendo o trabalho, chefes gostam de ficar à margem e só interagem quando dão ordens; chefes repreendem, líderes instruem, ou melhor: o chefe critica, o líder incentiva, DALE CARNEGIE, já dizia em seu princípio número um para liderar e influenciar pessoas: "Não critique, não julgue, não reclame".

Os líderes oferecem conselhos sólidos em um ambiente privado, enquanto os chefes tendem a repreender e até ameaçar seus funcionários, o que pode deixá-los ansiosos, envergonhados e derrotados. Bem, essas são algumas das diferenças entre chefes e

líderes. Os verdadeiros líderes se comprometem a avaliar seus estilos de liderança, entender essas diferenças fundamentais e, em seguida, fazer um esforço conjunto para colocar em prática esses bons traços de liderança.

3 O GÊNERO FEMININO E SEUS EMPECILHOS.

3.1 CONCEITO CULTURAL E HISTÓRICO DA MULHER EM SOCIEDADE

Dada a situação atual, a questão de gênero sempre foi um tema recorrente, pois infelizmente faz parte do noticiário em todo o mundo. As mulheres sempre foram discriminadas e muitas vezes subordinadas aos homens e parceiros devido a uma sociedade que tem sido constantemente exposta como machista. Durante séculos, manteve-se a imagem da mulher em condições de escrava, numa época em que ser livre significava essencialmente ser homem.

Ao analisar o período medieval, observa que o tratamento para as mulheres não era feito de forma diferente, pois eram pautadas pelo simples fato de serem mulheres. Segundo Aristóteles, o filósofo grego, ele explica que essa subordinação das mulheres aos homens se devia à supremacia da autoridade do casal, bem como à necessidade de as mulheres se manterem na família, cumprirem o papel de mãe e criarem seus filhos.

Um marco na história das mulheres na Idade Média foi sua perseguição, mais conhecida como “caça às bruxas”. Foi um genocídio praticado contra o sexo feminino, onde as mulheres sofreram agressões e até perderam a vida por serem consideradas bruxas. Na realidade, “bruxas” eram mulheres que agiram contra o “tradicional” e a sociedade se voltou contra elas, então foram queimadas na fogueira. Não se pode negar que a sociedade da Idade Média era uma sociedade masculina e os interesses giravam em torno dos homens. Devido ao alto crescimento da economia urbana, criou-

se um novo modelo de relação de trabalho e as mulheres começaram a entrar nesse espaço, cujo objetivo era conciliar trabalho e vida cotidiana, em que o casamento entre homem e mulher formaria o núcleo das atividades econômicas.

3.2 A LUTA PELOS DIREITOS DAS MULHERES EM SOCIEDADE.

Neste artigo, foi abordado a questão histórica da mulher na sociedade como um todo, que foi e ainda é marcada por grandes lutas por seus direitos. As mulheres sempre foram discriminadas e muitas vezes subordinadas aos homens e parceiros devido a uma sociedade que possui visão machista. Durante séculos, manteve-se a imagem da mulher em condições de escrava, numa época em que ser livre significava essencialmente ser homem.

Ao analisar o período medieval, por exemplo, as mulheres eram discriminadas por não seguir os padrões impostos e quando se impunham eram consideradas “bruxas” e jogadas na fogueira.

No período renascentista, século XIV á XVI, o trabalho feminino também foi depreciado. As mulheres que trabalhavam eram desvalorizadas, mas nem por isso deixaram de exercer suas atividades, pois haviam necessidades materiais de sobrevivência. Exigiam que não fossem afastada do trabalho, mas sim incluídas nessa esfera, mas em condições miseráveis. Diante desses obstáculos para participar do mercado de trabalho, muitas passaram a realizar trabalhos em domicílio, eram contratadas por alguém, algo muito comum no ramo da confecção, e presente até os dias atuais.

Avançamos no tempo chegando no período da revolução Francesa, as mulheres, insatisfeita com sua situação, tentaram conquistar a mesma liberdade dada aos homens. A escritora OLYMPE GOUGES, indignada com a sujeição das mulheres em sociedade machista, propôs a " DECLARAÇÃO DOS DIRETOS DA MULHER",

pretendendo assim, acabar com os privilégios dos homens. Esse foi um grande marco na luta das mulheres pela igualdade. A escritora foi sentenciada a morte em 1739, sob a acusação de ter deixado de lado os benefícios do seu gênero e tentar ser um estadista. Consequentemente foi neste período da história que o feminismo ganha forças e passa ser visto como uma ação política organizada, cujo objetivo era reivindicar os direitos de cidadã, diante das barreiras que lhe colocavam, esse movimento passa ter um discurso voltado para a luta das mulheres.

Após esse período, com a chegada do século XIX, veio o capitalismo que trouxe consequências para a esfera feminina. Com a implantação de fábricas e o desenvolvimento da tecnologia, as mulheres passaram a trabalhar dentro do setor fabril, em atividades compatíveis com as que exerciam dentro de casa, em condições degradantes, e com remuneração sempre inferior à dos homens, uma justificativa para a tal diferença é de que havia a necessidade de que as mulheres ganhassem mais do que os homens, pois elas tinham quem as sustentasse, no caso, eles próprios.

Finalizando todo o contexto, propõe uma reflexão sobre os dias atuais...quantos homens empregados doméstico você conhece, por exemplo? Não é ainda comum que muito mais mulheres exercem funções voltadas aos afazeres domésticos? Que seria um reflexo de toda a história mencionada acima? Em pleno século XIX, vê se muito da realidade experimentada pelas mulheres há mais de dois séculos.

3.3 OS DESAFIOS DAS MULHERES NO ÂMBITO PROFISSIONAL

No mercado de trabalho, os homens ainda beneficiam de salários mais elevados e progressão mais rápida na carreira do que as mulheres. A maternidade e a aparência também são tipos de preconceito; as mães citam a licença maternidade como um problema quando se trata de representação no trabalho. “As mulheres ficam fora por 4 a 6 meses. Nenhum milagre acontece, alguém terá que assumir a responsabilidade.

Em uma posição de liderança, o tempo disponível para um homem e uma mulher, a mulher ficará desempregada por um tempo. É discriminação, sim, mas eu entendo.” (Camila). Segundo a entrevistada, ela achava que a situação era diferente da que a maioria das mulheres encontra, imaginavam como uma exceção. o fato de as mulheres não perceberem sua inserção em um ambiente enviesado.

A aparência também foi tratada como um motivo preconcebido, no que diz respeito ao cabelo, ao modo de se vestir, até mesmo às exigências de troca. como louca" "Ninguém dá muita atenção aos homens {...} Mulher sempre tem que usar maquiagem e trabalhar (Gabriela "Garota da área de planejamento pediu para perder peso." (Júlia). Outro tipo de viés no mercado de trabalho é que as promoções de emprego estão relacionadas às características físicas das mulheres.

O estilo de liderança também surge como um problema para as mulheres, a liderança está associada ao comportamento masculino. “Acredito que {eles têm qualidades de liderança diferentes entre homens e mulheres}. Acho que uma mulher sempre tem que provar muito mais coisas que um homem, mas não importa, não. (Débora). As mulheres são creditadas com qualidades como otimismo, dedicação, empatia e comunicação, e os homens com força, ambição e autoconfiança, mostrando uma clara diferença.

Claramente, a situação das mulheres negras no mercado de trabalho continua preocupante. Tendem a ter taxas de participação mais baixas, e as taxas de

desemprego e informalidade são mais altas entre as mulheres negras do que em outros grupos demográficos. No mesmo cenário, citamos o dia 25 de julho, que é o Dia da Mulher Negra. Não há dúvida de que todas as conquistas alcançadas em pelo menos meio século de luta deve ser comemoradas. No entanto, a luta pela igualdade de oportunidades e representação continua. As condições socioeconômicas das mulheres negras brasileiras ainda são piores do que as de outros grupos, o que as coloca em situação de maior vulnerabilidade.

Nesse contexto, a situação das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro na última década com base nos microdados da PNADC/IBGE. Compreender a dinâmica dessa demografia é muito importante em um país como o Brasil, onde uma parcela significativa da população brasileira se identifica como negra (preta ou parda). A participação das mulheres negras na população em idade ativa (PIA) aumentou de 26% no primeiro trimestre de 2012 para 28,3% no primeiro trimestre de 2022, tornando-as o grupo mais representativo.

As mulheres negras enfrentaram grandes desafios para entrar no mercado de trabalho. Esses desafios estão inerentemente ligados a questões histórico-culturais, normas sociais e antecedentes socioeconômicos. Esses entraves se materializam na baixa taxa de participação desse grupo demográfico no mercado de trabalho, pois como se vê, a situação da mulher negra torna-se crítica, pois agrava as desvantagens associadas às desigualdades de gênero e raça.

3.4 GRANDES REALIZAÇÕES E CONQUISTA DAS MULHERES NO CAMPO PROFISSIONAL

Ainda que a as mulheres tenham conquistado e realizado grandes eventos no ramo profissional, começamos falando e citando algumas das importâncias e dos benefícios que as mulheres trazem também junto a empresa, citando uma delas referente aos princípios sociais. Nossa velha é grande nação já sabe que desde muitas décadas atrás, as mulheres vêm batalhando e acirrando uma luta incansável pelos seus direitos, para quebrar muitos preconceitos e exclusões de gênero.

A partir de pesquisas feitas desde as décadas passadas vemos que no ano de 1950, por exemplo, as mulheres ocupavam apenas 14% no mercado de trabalho. E que apesar do avanço dos anos e das mudanças sociais terem acontecido nesses decorrer, entendemos que através de uma pesquisa feita pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) demonstrou que as mulheres atualmente ainda recebem o salário menor do que os homens, mesmo exercendo o cargo igual.

Por conta desse primeiro ponto vemos que a mulher já traz o benefício de inserção de gênero feminino no mercado trabalhista e permite a quebra desses preconceitos e desconstruções. Para que assim facilite para muitas mulheres de terem uma qualidade de vida melhor.

Já referindo-se ao financeiro do mercado, as mulheres trazem benefícios muito positivos também, através de outro levantamento feito pela Organização Internacional do trabalho (OIT), mostra que dentre 451 empresas analisadas 71% delas relatam ter tido um aumento de 5% a 15% em sua lucratividade, havendo mulheres em seus tipos de cargos citados.

Ou seja, apesar das mesmas trazerem para as empresas essas grandes qualidades que ajudam nos empenhos das empresas, e além de serem bem emancipadas profissionalmente. Ainda tendem a encarar e serem desafiadas no que se diz respeito

ao desempenho também dentro de casa, nas tarefas do lar que são designadas e quase que “obrigatórias” a serem desenvolvidas pela mulher, e que se implica continuar sendo sua principal função.

Apesar de ainda haver muitos desses preconceitos, não se deixaram abalar e continuaram com a luta, mesmo sendo difícil e ao mesmo tempo cansativa, conquistaram seus espaços e conseguiram fazer com que a lei se adequa-se a essa nova força de trabalho.

No entanto ao longo de algumas conquistas uma das maiores foi a de realizarem uma data de comemoração ao dia internacional das mulheres, que só existiu por conta de muitas manifestações feministas feitas por melhores condições de trabalhos ao século XX, e é celebrada a data até os dias atuais, para lembrar-nos de todas as conquistas femininas ao longo de nossas histórias. Mesmo que comemorado o dia das mulheres, muitos dos gêneros opostos mesmo que na atualidade não aceitam o avanço feminino e querem de alguma forma priva-las ou impedi-las de poderem fazer o que elas querem ou sentem vontade, então tentam brecá-las com palavras ofensivas, chantagens e ameaças, ou quando não conseguem assim partem para a violência física, muitos deles não conseguem aceitar o empoderamento que as mulheres tem. No decorreram aumentou-se o feminicídio e a violência contra a mulher, com muitas delas sofrendo dentro e fora de casa e muitas vezes caladas sem poder expressar toda a dor e todo sofrimento, foi assim que desencadearam então mais uma luta para que nenhuma mulher se passa por toda essa violência física e psicológica.

No Brasil até então no anode 2006 não tinha criado nenhuma lei específica de violência doméstica contra a mulher, foi assim que após pressões populares, a justiça concluiu que devia considerar que a violência doméstica não podia mais ser considerada como um delito de menor potencial ofensivo por poder levar a uma escala maior de feminicídio, foi então que criaram a lei 11.340/06, que recebeu o nome de lei Maria da Penha.

Toda via atualmente outra luta alcança trouxe as mulheres o poder de voto que só foi permitido por volta do ano de 1932, concretizada graças às organizações de movimentos feministas no século XX, travada juntamente com uma grande influência de mulheres da Europa. Logo que no ano seguinte com grande alegria foi eleita como deputada federal Carlota Pereira de Queirós a primeira mulher negra eleita a parlamentar no Brasil.

Com tudo, dentre outros anos houveram muitas dentre estas conquistas realizadas pelas mulheres, que só vem sendo alcanças por conta das manifestações e lutas feitas por todas, tivemos no ano de 1827 a liberação para que as meninas pudessem frequentar as escolas, 1852 foi publicado o primeiro jornal feminino, 1879 as mulheres conquistam o direito de ir a faculdade e depois a partir dos anos de 1900 conquistam o primeiro partido político feminino, criam um estatuto da mulher casada, dentre outros.

Com o avanço dos anos vieram ainda mais conquistas pelas mulheres, e não para por aí, as mulheres têm quebrado preconceitos da sociedade em relação ao estereótipos dos corpos, de serem magras ou gordas ou então em relação as suas escolhas sexuais, ao jeito de usar o seu cabelo cacheado, crespo ou liso, as mulheres também vem tentando acabar com a adequação de serem perfeitas como a sociedade impõe, estão tentando se amar como elas são pois não existe esse padrão de perfeição.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A situação das mulheres em cargos de liderança está relacionada ao seu cotidiano na sociedade. Existem várias barreiras à carreira das mulheres, particularmente barreiras culturais, que impedem o desenvolvimento e o reconhecimento da carreira. As mulheres que investem ao longo de suas carreiras enfrentam uma corrida dupla ou tripla contra os homens que perseguem ou exercem as mesmas funções para ocupar espaços que os homens não procuram ativamente. Em comparação com os homens que aspiram ou ocupam atualmente o mesmo cargo, as mulheres que buscam se tornar líderes têm menores chances de serem pagas e são menos propensas a serem promovidas. Apesar de sua formação e habilidades, esses profissionais são julgados por sua aparência externa. Ao agir com mais força, enfrentam desafios em sua busca para conquistar a confiança de sua equipe de trabalhadores. Quem opta por deixar a maternidade em busca de realização pessoal tem desafios com trabalhos exigentes de dupla ou tripla jornada que combinam com os afazeres domésticos, a maioria das quais completam ao longo do dia. Construir qualquer senso de igualdade de gênero é difícil quando as mulheres se identificam com o discurso social e cultural da "Mulher Maravilha". Descrita como uma mulher que é uma ótima profissional, uma dona de casa maravilhosa e uma mãe dedicada. No entanto, esta conta não será encerrada. Não há garantia de que uma pessoa possa fazer todas as tarefas que deveriam ser delegadas a mais pessoas. Poucas pessoas estão cientes do estereótipo que cerca as mulheres em cargos de liderança. Muitas pessoas acreditam que isso só acontece com outras pessoas porque nem sempre elas sofrem preconceito.

Na vida pessoal e profissional, as mulheres enfrentam desafios relacionados à aparência, gravidez e tempo duplo. Elas também encontram obstáculos relacionados ao machismo, como salários desiguais e oportunidades de carreira limitadas. Além disso, as mulheres devem lidar com o machismo devido aos seus efeitos negativos, incluindo menor reconhecimento de suas habilidades de liderança em equipes e menores chances de promoção

5 BIBLIOGRAFIA

FIUZA-MOURA, F. K. Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica. Dissertação (Mestrado em Economia Regional)- Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: Uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. Revista de Economia Contemporânea, 22(3), e182234. Epub January 14, 2018. <https://doi.org/10.1590/198055272234>

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Cadernos EBAPE.BR, 16(3), 331-344, 2018. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. R. S. Mulheres líderes: As desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. Revista de Gestão e Secretariado - GeSec, São Paulo, v.6, n. 2, p 88-110,2015. <https://doi.org/10.7769/gesec.v6i2.347>

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. Estudos Avançados, 30(87), 123-139, 2016 <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>

CARNEGIE, Dale. Como fazer amigos e influenciar pessoas. 52^o edição. Companhia Editora Nacional,19