



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO

Etec FRANCISCO GARCIA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Aline Aparecida da Silva

Roberta Cristina de Aquino

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
O PAPEL DA LIDERANÇA FEMININA PARA O
SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES.**

Cajuru-SP

Dezembro/2023

Aline Aparecida da Silva

Roberta Cristina de Aquino

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
O PAPEL DA LIDERANÇA FEMININA PARA O
SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES.**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado à Etec “Francisco Garcia”, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do certificado de Técnico em Administração sob a orientação dos professores orientadores Fernando Ferraz de Siqueira Filho e Marco Aurélio Vicinansa Mônaco.

Cajuru-SP

Dezembro/2023

RESUMO

A importância da liderança em diferentes esferas, desde sua evolução histórica até as teorias contemporâneas. Destaca os diversos estilos de liderança, como autocrático, democrático e laissez-faire, e explora seus efeitos nas organizações, salientando a relevância de uma liderança eficaz para o sucesso empresarial.

Além disso, aborda a trajetória de liderança ao longo do tempo, desde os primórdios até as teorias mais atuais, como a dos traços comportamentais, contingenciais, neocarismáticas e de gênero. Destaca-se também os obstáculos enfrentados por líderes femininas, como disparidade salariais e falta de reconhecimento, enfatizando a importância da diversidade de gênero nas organizações, e notáveis exemplos de líderes femininas, ressaltando suas contribuições e impactos significativos em suas respectivas áreas de atuação.

Palavras-chave: líderes femininas; mulher no mercado de trabalho; teorias de liderança.

ABSTRACT

The importance of leadership across various spheres, from its historical evolution to contemporary theories, is highlighted. It emphasizes diverse leadership styles such as autocratic, democratic, and laissez-faire, delving into their effects within organizations, underscoring the significance of effective leadership for business success. Furthermore, it addresses the trajectory of leadership over time, spanning from its origins to the most current theories like behavioral, contingency, neo-charismatic, and gender-based. It also emphasizes the hurdles faced by female leaders, such as wage disparities and lack of recognition, emphasizing the importance of gender diversity in organizations. Notable examples of female leaders are highlighted, accentuating their contributions and significant impacts in their respective fields of expertise.

Keywords: female leaders; women in the job market; leadership theories.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. OBJETIVOS (GERAL E ESPECÍFICOS)	8
2.1 OBJETIVO GERAL.....	8
2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	8
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	9
3.1 LIDERANÇA E SUA IMPORTÂNCIA EM DIFERENTES CONTEXTOS	9
3.2 ESTILOS DE LIDERANÇA	9
3.3 EVOLUÇÃO DA TEORIA AO LONGO DO TEMPO.....	11
3.3.1 LIDERANÇA NOS PRIMÓRDIOS DA HUMANIDADE	11
3.3.2 TEORIAS DOS TAÇOS DE LIDERANÇA E TEORIAS COMPORTAMENTAIS	11
3.3.3 TEORIAS CONTINGENCIAIS	11
3.3.4 TEORIA NEOCARÍSMÁTICA	12
3.4 DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....	13
3.5 DESAFIOS E BARREIRAS.....	14
3.6 PRÁTICAS Á SEREM ADOTADAS PARA RECONHECIMENTO DAS MULHERES NA LIDERANÇA.....	14
3.7 EXEMPLOS DE LÍDERES FEMININAS.....	15
4. METODOLOGIA	19
4.1 ESTUDO DE CASO ATRAVÉS DE PESQUISA DE CAMPO	19
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES	21
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22

1.INTRODUÇÃO

Observando a crescente discussão sobre a representatividade das mulheres em cargos de liderança, e a necessidade de explorar mais fundo os desafios enfrentados por elas nesse contexto, percebemos a importância de entender como teorias de liderança se relacionam com a presença feminina no mercado de trabalho, buscando compreender como essas teorias moldam e influenciam as oportunidades e os obstáculos encontrados pelas mulheres. Com tudo baseando na oportunidade de contribuir para a conscientização e promoção de mudanças positivas, tanto no âmbito acadêmico quanto no profissional.

Acredito que ao estudar e analisar as barreiras enfrentadas por mulheres em cargos de liderança, podemos fornecer insights valiosos que ajudem a promover a igualdade de oportunidades e a diversidade nas organizações.

Essa escolha representa não apenas um interesse pessoal, mas também um compromisso em contribuir para uma relevante evolução de gênero de liderança.

2. OBJETIVOS (GERAL E ESPECÍFICOS)

2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral é revisar a história da mulher no mercado de trabalho , e as diferenças e dificuldades enfrentadas no decorrer de suas carreiras.

2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- **Analisar os desafios da liderança feminina:** Investigar e identificar os desafios específicos enfrentados por mulheres em cargos de liderança, como disparidade salarial, falta de reconhecimento e obstáculos na progressão de carreira.
- **Explorar teorias de liderança e sua aplicabilidade:** Examinar diversas teorias de liderança, como as dos traços, comportamentais, contingenciais e neocarismáticos, e avaliar como esses modelos se aplicam á liderança feminina no contexto atual do mercado de trabalho.
- **Avaliar a evolução das mulheres no mercado de trabalho na cidade de cajuru sp:** Atraves de questionários pesquisados na cidade de cajuru podemos observar a evolução que as mulheres enfrentam e quais foram seus principais desafios.

3.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 LIDERANÇA E SUA IMPORTÂNCIA EM DIFERENTES CONTEXTOS

A liderança desempenha um papel fundamental em diversos aspectos da vida, desde o âmbito pessoal até o profissional, passando por contextos organizacionais e sociais. A capacidade de influenciar, motivar e direcionar um grupo de pessoas é essencial para o alcance de metas e o sucesso coletivo.

Diante dessa relevância, a teoria da liderança surge como um campo de estudo que busca compreender os diferentes estilos, traços e abordagens que caracterizam os líderes eficazes.

Para isso, os líderes precisam adotar estilos de liderança que agreguem valor as organizações, mas ao mesmo tempo não pressionar os colaboradores para que não haja impacto negativo nas organizações .

Uma liderança eficaz pode levar ao sucesso e ao progresso, enquanto uma liderança inadequada ou ineficaz pode resultar em problemas e desafios, portanto é fundamental que líderes sejam capazes de se adaptar às necessidades e demonstrar habilidades de liderança apropriadas para alcançar objetivos comuns.

Embora homens e mulheres se vejam como iguais e capazes profissionalmente, há uma diferença notável na representatividade em cargos de liderança, estamos em luta constante para conseguir alcançar cargos onde as mulheres são reconhecidas igualmente.

3.2 ESTILOS DE LIDERANÇA

As pesquisas e estudos mostram que a liderança é tão antiga quanto a história escrita, que evoluíram de teorias, traços característicos pessoais que os líderes eficazes deveriam ter. O enfoque da liderança mudou diversas vezes nas últimas décadas o que confirma o quão complexo é esta competência, e ao mesmo tempo como ela se renova conforme o desenvolvimento humano.

Empresas que incentivam estilos flexíveis de liderança alcançam resultados mais satisfatórios do que as que optam por não adotar este estilo.

Os diferentes estilos de liderança como: autocrático, democrático e laissez-faire (liberal), têm um impacto significativo na maneira como gestores atribuem tarefas e direcionam os funcionários, moldando completamente o ambiente de trabalho.

Liderança autocrática: Nesse modelo, o líder se considera mais importante e superior aos demais, as relações de trabalho são consideradas mais importantes que as relações pessoais e as tomadas de decisão são feitas pela figura central e arbitrária desse chefe. A desvantagem é que em ambientes que prevalecem a liderança autocrática, a criatividade não é valorizada havendo pouco espaço para discussão de idéias entre a equipe, a produtividade é até elevada, mas a realização de tarefas não é acompanhada de satisfação da equipe, esse modelo deixa os colaboradores muito insatisfeitos com o trabalho fazendo com que a organização não consiga manter bons talentos.

Também tem vantagens neste estilo, pois as decisões são tomadas rapidamente e sem questionamentos. Para essa característica de liderança o mais indicado para ser aplicada nas organizações seria uma organização que possua linha de produção, onde o líder é quem define as tarefas e tomadas de decisões isoladamente.

Liderança democrática: como o próprio nome já diz, esse modelo valoriza a democracia na empresa, ou seja, os colaboradores são valorizados e há liberdade para expressarem suas idéias, sugestão e tomada de decisões. Nas desvantagens os mesmos da equipe podem não reconhecer devidamente o papel do líder no processo e as tomadas de decisões tendem ser mais demoradas. Já nas vantagens desse estilo o líder se relaciona de igual para igual com os funcionários, nesta liderança o bem estar é valorizado.

Nesse modelo aplicado nas organizações o líder tem como característica; positividade, administração participativa, empatia, ele consegue aconselhar seus liderados quando necessário e abre espaço para debate sobre sugestões de soluções de problemas, melhorias na empresa fornecendo a produtividade e um bom clima organizacional.

Liderança laissez – faire (liberal): Essa liderança tem o foco nos liderados, o líder não se compromete com as tomadas de decisão da empresa e deixa que os funcionários façam por ele. Isto demonstra sua total confiança em seus liderados. Apesar de parecer algo positivo esse modelo pode causar uma série de problemas para a empresa e para os colaboradores, sem uma devida supervisão, muitas vezes os funcionários se sentem perdidos e com incertezas diminuindo consideravelmente sua produção e prejudicando os resultados da empresa. Isso torna o dia a dia do colaborador cansativo e frustrante, visto que, muitas vezes o mesmo não tem o treinamento necessário para tomadas de decisão tão grandes. A desvantagem é que o nível de comunicação é baixo, o que pode causar um desalinhamento dos objetivos entre as partes. Pode não parecer mais também tem suas vantagens, quando feito de forma certa as decisões para pessoas qualificadas e preparadas o modelo pode fazer a segurança e confiança dos funcionários aumentar, além de melhorar o relacionamento interpessoal dos mesmos. Normalmente este tipo de liderança é aplicado nas empresas onde os colaboradores trabalham em projetos individuais, como por exemplo, empresas de design, desenvolvimento de software, moda. Os resultados tendem a ser de caráter qualitativo.

3.3 EVOLUÇÃO DA TEORIA AO LONGO DO TEMPO

A teoria de liderança é um campo que passou por transformações significativas ao longo dos séculos, moldando-se em respostas às necessidades e complexidades em constante mudança das organizações e da sociedade. Esta análise explora o desenvolvimento de teoria de liderança desde os primórdios da humanidade até a era contemporânea.

3.3.1 LIDERANÇA NOS PRIMÓRDIOS DA HUMANIDADE

Desde os tempos mais antigos, a liderança sempre foi uma parte intrínseca da vida social. As primeiras sociedades humanas reconheceram a necessidade de líderes para coordenar grupos e enfrentar desafios. Mesmo em sociedades pré-históricas, a presença de líderes e figuras de autoridade é evidente. Isso sugere que a necessidade de liderança é inerente à natureza humana.

3.3.2 TEORIAS DOS TRAÇOS DE LIDERANÇA E TEORIAS COMPORTAMENTAIS

A teoria dos traços de liderança de 1930 á 1960 indicam que líder possui características inatas, teorias de comportamentos onde líder tem comportamentos específicos voltados para tarefa ou gestão de pessoas.

Um exemplo deste tipo de liderança temos Ray Kroc o criador da franquia Mc donald's. Com sua visão de empreendedorismo, foco no cliente, inovação, persistência ele acreditava que se todos estivessem comprometidos com a visão eos valores da empresa,juntos alcaçariam objetivos comuns.

Figura 1. Ray Kroc



Fonte: corporate.mcdonalds,2023

3.3.3 TEORIAS CONTINGENCIAIS

No fim dos anos 60 temos as teorias contingenciais ela é baseada na idéia de que não existe um estilo de liderança único que seja eficaz em todas as situações. Em vez disso, defende que o líder deve adaptar seu estilo de liderança de acordo com as circunstâncias específicas que enfrenta.

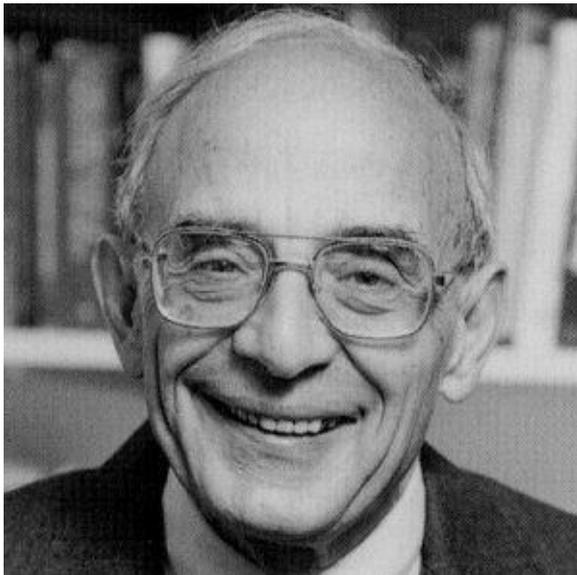
Esta teoria desenvolvida por Fred Fiedler destaca que não há um único estilo de liderança eficaz, e sim que a eficácia do líder depende da interação entre o estilo de liderança e o contexto em que ele atua.

A eficácia do líder é determinada por três fatores principais segundo Fiedler;

- Relação líder -membro
- Estrutura de tarefas
- Poder de posição

Fidler argumentava que o estilo de liderança de uma pessoa era relativamente fixo, mas que certas situações seriam mais favoráveis para determinados estilos de liderança do que as outras. Assim, a teoria de Fidler é um exemplo claro de abordagem contingencial na liderança, pois enfatiza interação complexa entre os diferentes fatores situacionais e determina a eficácia do líder em um determinado contexto.

Figura 2: Fred Fidler



Fonte: blog.foster.uw.edu,2023

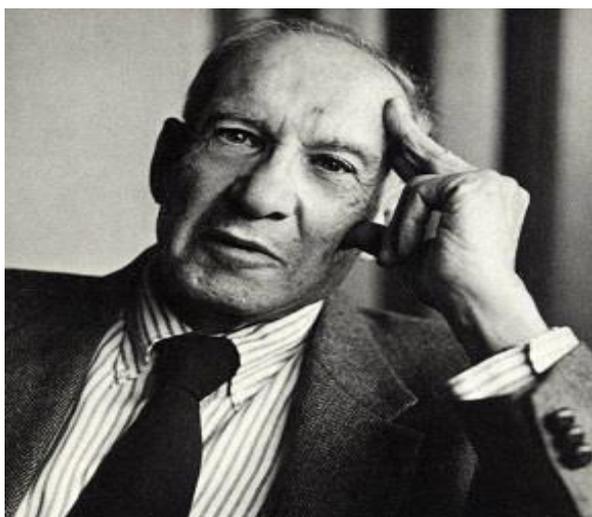
3.3.4 TEORIA NEOCARÍSMÁTICA

A partir de 1990 temos teorias neocarismáticas, as teorias neocarismáticas são uma evolução das teorias carismáticas, que se concentram nas características pessoais do líder e em seu poder de influenciar e inspirar os seguidores. As teorias neocarismáticas expandem essa idéia e incluem uma abordagem mais ampla, considerando não apenas

as características individuais do líder, mas também o contexto e as interações dentro do ambiente organizacional.

Peter Drucker, renomado teórico da administração, enfatizou a liderança como uma responsabilidade e não um privilégio. Sua abordagem valoriza o foco nos resultados mensuráveis e tangíveis, com metas claras e acompanhamento do desempenho, ele ressalta a importância do conhecimento e aprendizagem contínua para uma liderança eficaz a orientação para as pessoas, promovendo o desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores. A abordagem de Drucker enfatiza o aproveitamento dos pontos fortes das pessoas, buscando seu pleno potencial. A liderança ética e a responsabilidade social são aspectos essenciais, considerando o impacto das decisões nas partes interessadas e na sociedade. As ideias de Drucker são um referencial para líderes e gestores globalmente.

Figura 3: Peter Drucker



Fonte: site treasury,2017

3.4 DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A presença diversificada de gênero em organizações é crucial em vários aspectos. Ela traz uma riqueza de perspectivas, experiências e habilidades que impulsionam o sucesso e a inovação empresarial. A liderança feminina desempenha um papel vital na criação de ambientes inclusivos, contribuindo para cultura empresarial mais diversa e inclusiva. Isso se traduz em benefícios financeiros, melhor desempenho empresarial e uma tomada de decisão mais abrangente, considerando várias perspectivas. As líderes femininas atuam como modelos inspirados para mulheres nas organizações, estimulando a busca por cargos de liderança e introduzindo estilos de liderança distintos, enfatizando a colaboração e a comunicação eficaz. Valorizar e promover ativamente a diversidade de gênero resulta em organizações mais bem sucedidas, inovadoras e com um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

3.5 DESAFIOS E BARREIRAS

As líderes femininas enfrentam uma série de desafios e barreiras em vários níveis, tanto em um contexto global quanto em âmbitos locais. Alguns desses desafios incluem:

Disparidade salarial: a diferença salarial entre homens e mulheres é uma realidade em muitos lugares do mundo, incluindo em cargos de liderança. As mulheres costumam receber salários mais baixos em comparação com homens em posições semelhantes, mesmo quando possuem qualificações e experiências comparáveis.

Falta de reconhecimento e oportunidades de avanço: as mulheres muitas vezes enfrentam dificuldades em receber o devido reconhecimento por seu trabalho e, conseqüentemente, têm menos oportunidades de avanço na carreira. Podem ser subestimadas em relação às suas habilidades de liderança, apesar de suas realizações e competências.

Dupla jornada e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: muitas líderes femininas enfrentam o desafio da dupla jornada, tendo que conciliar responsabilidades profissionais com tarefas domésticas e familiares. Isso pode impactar sua capacidade de se dedicar totalmente à sua carreira e assumir cargos de maior responsabilidade.

Acesso limitado à formação e desenvolvimento profissional:

Mulheres podem ter menos acesso a oportunidades de formação, mentoria e desenvolvimento de habilidades essenciais para cargos de liderança. Isso pode dificultar sua progressão na carreira e o desenvolvimento de competências necessárias para assumir papéis de liderança.

Viés e discriminação:

O viés de gênero pode influenciar as decisões de contratação, promoção e avaliação, prejudicando as oportunidades das mulheres de avançar na carreira.

Discriminação no local de trabalho pode criar um ambiente menos inclusivo e desafiador para as mulheres.

Enfrentar esses desafios exige um esforço coletivo para mudar as estruturas organizacionais, políticas e culturais. A implementação de práticas de recrutamento justas, programas de mentoria, igualdade salarial e políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são passos importantes para apoiar e promover a liderança feminina e superar essas barreiras. Além disso, a conscientização e a defesa por parte de todos os membros da organização são fundamentais para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos.

3.6 PRÁTICAS A SEREM ADOTADAS PARA RECONHECIMENTO DAS MULHERES NA LIDERANÇA

Para que mulheres sejam mais valorizadas dentro das organizações, é essencial

implementar mudanças significativas em vários aspectos. Aqui estão algumas medidas que podem ajudar a promover a valorização das mulheres no ambiente de trabalho:

Equidade salarial e oportunidades de avanço: garantir a igualdade salarial para homens e mulheres que desempenham funções similares e proporcionar igualdade de oportunidades de avanço na carreira, são passos fundamentais para valorizar as mulheres.

Cultura organizacional inclusiva: promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e inclusão é crucial. Isso pode ser feito por meio de políticas que reconheçam e valorizem as contribuições das mulheres, promovendo a igualdade de gênero e combatendo estereótipos.

Oferecer programas de desenvolvimento profissional oferecendo treinamento, mentorias específicas para mulheres pode ajudar a desenvolver habilidades de liderança networking e competências necessárias para posições de destaque.

Liderança engajada e diversificada: ter líderes comprometidos com a igualdade e gênero e a diversidade é crucial promover mulheres pra carga de lideranças e garantir sua representatividade em todo os níveis de organização é essencial para demonstrar compromisso com a valorização das mulheres.

Flexibilidade no trabalho: oferecer políticas e trabalhos flexíveis que permitam equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais.

Apoio de homens aliados: envolvimento e apoio e homens ativos aliados é essencial. Eles podem desempenhar um papel importante na igualdade de gênero apoiando, promovendo e defendendo mulheres no ambiente de trabalho.

Essas mudanças devem ser implementadas não apenas como políticas isoladas, mas como parte de um compromisso organizacional mais amplo para promover uma cultura de igualdade e inclusão. Isso não só beneficia as mulheres, mas fortalece as organizações como um todo, promovendo um ambiente de trabalho mais diversificado, inovador e bem-sucedido.

3.7 EXEMPLOS DE LÍDERES FEMININAS

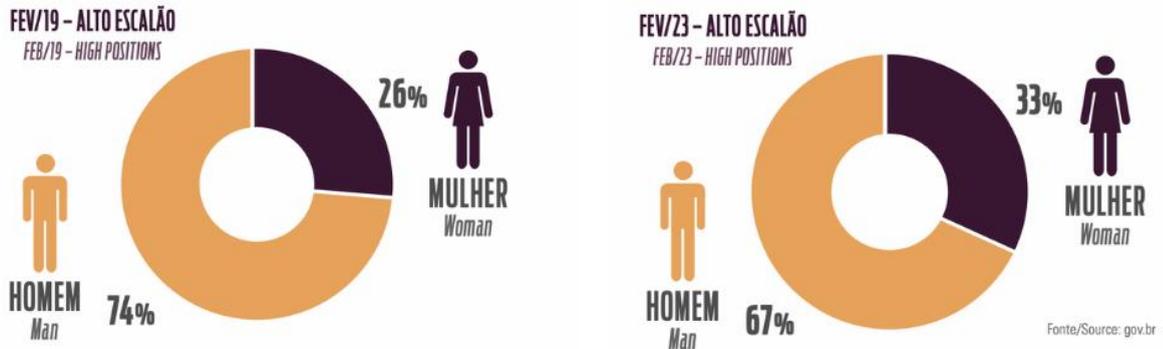
Com todas as dificuldades e limitações temos grandes nomes de líderes femininas que fizeram a diferença e hoje são reconhecidas pelo seu papel em cada organização.

Apesar do universo majoritariamente masculino no setor de equipamentos, avanços notáveis têm sido registrados com ascensão de mulheres em cargos de liderança.

Estudos recentes, como panorama mulheres 2023 do grupo Talenses e Insper destacam um aumento no número de mulheres em cargos de CEO , vice -presidência e conselhos.

Pesquisas como forbes e datafolha, evidenciam o desejo crescente da população por mais mulheres em cargos de liderança.

OCUPAÇÃO DE CARGOS DE LIDERANÇA



fonte-eletrolar,2023

Veja alguns exemplos:

Talita Bruzzi Taliberti: engenheira de produção, trabalha na Amazon liderando equipes com Alexa, prime e kindle direct publishing. Também trabalhou com marketing de bens de consumo na Nestlé e na Souza Cruz.

Talita destaca os desafios das mulheres no mundo corporativo, especialmente em setores predominantemente masculinos. A pressão pela perfeição, o trabalho extra para ganhar respeito, as visões inconscientes e a falta de exemplos de liderança feminina como fatores contribuintes para sensação de exclusão. Além disso ressalta a responsabilidade adicional das mulheres no cuidado com a casa e família, tornando desafiador gerenciar as demandas da vida profissional. Ela conta que precisou adotar um estilo de trabalho firme para sobressair em ambientes majoritariamente masculinos, essa postura teve custos emocionais exigindo maior carga mental e limitando outras habilidades de liderança.

Após anos de experiência à possibilitou abandonar essa abordagem e abraçar um estilo de liderança mais feminino sem medo de preconceitos.

Figura 4. Talita Bruzzi Taliberti



fonte -site eletrolar,2023

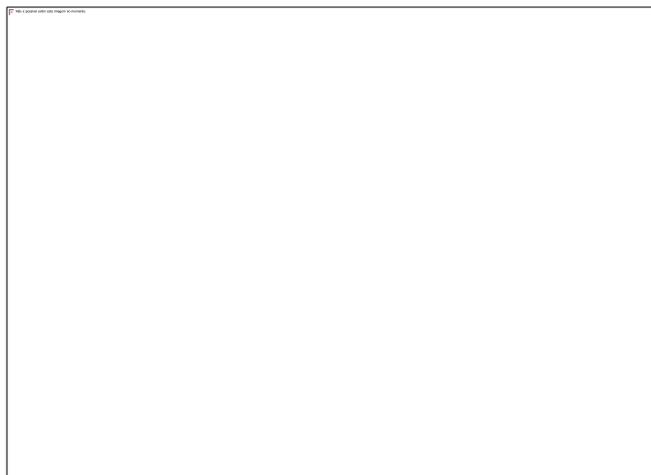
Luiza Helena Trajano: presidente do conselho do Magazine Luiza e do grupo Mulheres do Brasil, como uma das empresárias mais bem-sucedidas do Brasil. Nascida em Franca, interior de São Paulo, em 1951, desde os 12 anos ela mostrava seu espírito empreendedor trabalhando na loja dos tios.

Ao assumir o negócio familiar, Luiza modernizou a empresa, introduzindo inovações notáveis, como a venda de produtos online, que permitia aos clientes visualizar e comprar itens por meio de um computador na loja. Ela também criou a famosa "Liquidação Fantástica" para impulsionar vendas em janeiro, um evento que continua até hoje.

Sua gestão eficiente levou a Magazine Luiza a se tornar um case de sucesso na Harvard Business School. Em 2008, tornou-se presidente da rede e seu trabalho contribuiu para o reconhecimento da empresa como um modelo de negócio. Em 2016, seu filho assumiu o cargo de CEO.

Mesmo com um convite para assumir o ministério do micro e pequenas empresas durante o governo de Dilma Rousseff, Luiza recusou por não querer se envolver em meio político. Ela destaca a diferença entre liderança feminina e masculina, enfatizando a importância das características femininas, como empatia e intuição, no ambiente empresarial. Luiza também ressalta a necessidade de líderes ouvirem feedback negativo para crescerem.

Figura 5: Luiza Helena Trajano



Fonte: site g1,2021

Margaret Thatcher: conhecida como a "Dama de Ferro", foi uma das figuras políticas mais influentes do século XX. Ela se tornou a primeira mulher Primeira-Ministra do Reino Unido, ocupando o cargo de 1979 a 1990. Sua liderança foi marcada por uma abordagem conservadora e uma postura firme e determinada.

Margaret Thatcher: entrou para a política durante os anos 50 e, ao longo do tempo, subiu nas fileiras do Partido Conservador Britânico. Quando se tornou líder do partido em 1975, muitos questionaram sua capacidade de liderar, mas ela rapidamente consolidou seu poder e estilo.

Como Primeira-Ministra, Thatcher adotou políticas econômicas liberais, implementando reformas profundas no sistema econômico do Reino Unido. Ela promoveu a privatização de várias indústrias estatais, reduziu o poder dos sindicatos e defendeu fortemente a livre iniciativa e o livre mercado.

Além de suas políticas econômicas, Thatcher se destacou na arena internacional. Ela foi uma figura proeminente durante a Guerra das Malvinas em 1982, uma disputa entre o Reino Unido e a Argentina pela soberania das Ilhas Malvinas.

Seu estilo de liderança foi caracterizado por determinação, firmeza e convicção inabalável em suas crenças. Ela enfrentou oposição intensa, tanto dentro quanto fora do seu partido, mas sua determinação e sua forte liderança lhe renderam respeito, mesmo de seus oponentes.

Thatcher deixou um legado duradouro na política britânica e é lembrada por suas políticas conservadoras, sua postura firme e seu impacto duradouro no cenário político global.

Figura 6:Margareth thacher



fonte:wikipedia,2023

4.METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho foram através de pesquisas e artigos científicos disponibilizados na internet, também uma pesquisa de campo com mulheres líderes na cidade de cajuru.

4.1 ESTUDO DE CASO ATRAVÉS DE PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa conduzida neste estudo de caso foi enriquecida por um questionário realizada com uma líder exemplar, cuja experiência oferece um olhar valioso sobre a dinâmica de liderança em ambientes predominantemente masculinos. O questionário teve como objetivo explorar as nuances, desafios e estratégias enfrentadas por essa líder ao assumir um papel de destaque em uma empresa onde a esmagadora maioria dos funcionários era do sexo masculino.

Questionário 1: Silvia constâncio – Conselheira na empresa Suporte Rei.

1- Conte-nos um pouco quem é você.

R: Sou filha do fundador da empresa, cursei contabilidade e magistratura, sendo hoje aposentada. Nesta empresa,galguei posto de chão de fábrica, até chegar à diretora de vendas e compras, sendo atualmente conselheira desta empresa.

2- Quais foram os principais desafios que você enfrentou ao assumir um papel de liderança em um ambiente onde a maioria dos funcionários era composta por homens?

R: Não foi desafiador graças a experiencia de mãe e professora sabia bem dominar a clientela, fornecedores e parceiros ,sendo que 99% eram do sexo masculino. Graças ao conselho do patriarca(não abaixe a cabeça para ninguém).

3- como você lidou com eventuais resistências ou preconceitos ao assumir essa posição de liderança?

R: Completando o item 2 , foi bastante difícil, mas venci com honra e dedicação, firmeza em todos os atos.

4- Quais foram os pontos chave que você identificou para estabelecer uma comunicação eficaz com a equipe?

R: Sempre saber comandar com força, respeito, humildade e perseverança.

5- Quais foram os momentos mais desafiadores e como você os superou?

R: Conviver com 99% de homens, inclusive da diretoria composta por 4 homens.

6- Que conselhos você daria para outras mulheres que aspiram a cargos de liderança em ambientes predominantemente masculinos?

R: Ter força de vontade, "fé em Deus". Saber ouvir, falar e retrucar quando necessário com muita persistência, firmeza e respeito.

O questionário foi conduzido na data 01/12/2023, e as respostas fornecidas foram contextualizadas dentro do escopo deste estudo, enriquecendo-o com uma perspectiva pratica e experiencial.

Questionário 2: Marisa Aparecida de Carvalho – Proprietária da loja Marisa Boutique

1- Conte-nos um pouco quem é você.

R: meu nome é Marisa, comecei a trabalhar com 11 anos, fui ser babá. Sempre me interessei por vendas, como atender, então com 13 anos meu pai me ajudou me emprestando seus cheques e montei meu 1º mostruário de jóias , pagando os mesmos a ele e nunca mais parei. Vendi basicamente todos os tipos de cosméticos que tive oportunidades.

Comecei a vender roupas também e abri minha loja a 16 anos atrás.

2- Quais foram os principais desafios que você enfrentou ao assumir um papel de liderança em um ambiente onde a maioria dos funcionários era composta por homens?

R: no meu caso não trabalhei em liderança com homens, a experiência que tive foi quando trabalhei por 7 anos na guarda civil, e meu posto de trabalho foi na polícia

militar, doze horas de trabalho dia e noite, onde aprendi muito, e fui sempre muito respeitada, porém como era por escalas de trabalho, as vendas continuaram.

3- como você lidou com eventuais resistências ou preconceitos ao assumir essa posição de liderança?

R: no meu caso trabalhei com mulheres, após abrir meu próprio negócio e não enfrentei problema algum.

4- Quais foram os pontos chave que você identificou para estabelecer uma comunicação eficaz com a equipe?

R: os pontos chave começa pelo respeito, além de colaboradores da loja, somos uma família onde fica mais fácil a comunicação e o desenvolvimento e andamento do trabalho.

5- Quais foram os momentos mais desafiadores e como você os superou?

R: o grande desafio é se manter no mercado de trabalho, cocorrendo com grandes empresas da internet “vendas on-line”, difícil competir. Mas precisamos continuar e aos poucos ir adequando ao mercado de trabalho. A concorrência com preços baixos é grande, mas o que predomina é a qualidade dos produtos que oferecemos. É um grande desafio.

6- Que conselhos você daria para outras mulheres que aspiram a cargos de liderança em ambientes predominantemente masculinos?

R: persistir com a postura de respeito, e mostrar sempre o amor ao próximo, como com sua equipe. Colocar-se na sua posição de liderança claro, mas sempre mostrando com atitudes.

Por meio deste relato, busca -se não apenas compreender os desafios enfrentados por mulheres em posições de liderança nessas circunstancias, mas também identificar estratégias eficazes para promover a inclusão, a colaboração e o sucesso em meio a essa disparidade de gênero

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Considerando o estudo e a pesquisa empreendida sobre a representatividade das mulheres em cargos de liderança. Os resultados revelam um quadro complexo e multifacetado sobre esse assunto, onde as teorias e estilos de liderança tendem a

colaborar com as organizações fazendo com que aconteça de acordo com as suas necessidades, enquanto alguns se aplicam independentemente do gênero, outros evidenciam a necessidade de abordagens mais inclusivas e adaptáveis. A diversidade na liderança estimula a inovação, a criatividade e a tomada de decisões mais abrangentes.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta maneira tendo em vista o crescimento e reconhecimento das mulheres na liderança de cargos muitas vezes preenchido por homens, as pesquisas e entrevistas nos abriu horizontes possibilitando sabermos mais sobre as teorias da administração e como elas vêm se modificando ao longo dos séculos, possibilitando a diversidade e inclusão das mulheres em cargos de alto escalão.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- https://www.axisinstituto.com.br/blog/wp-content/uploads/sites/2/2022/11/AXIS_Vertentes_Dez_Lideranca_PeZilmo.pdf
- https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/12779/1/novotecadministracao_2022_2_gabrielamoraisbarrossilva_liderancafemininanomercadodetrabalho.pdf
- https://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_4029/artigo_sobre_a_evolucao_da_mulher_no_%20mercado_de_trabalho
- https://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2010/anais/arquivos/0003_0494_01.pdf
- <https://anegepe.org.br/wp-content/uploads/2021/09/GPE2000-01.pdf>
- <file:///C:/Users/ETEC-PC/Downloads/admin,+20634-37813-1-CE.pdf>
- https://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2010/anais/arquivos/0003_0494_01.pdf
- https://lecupon.com/blog/lideranca-feminina/?utm_term=&utm_campaign=Lecupon+-+PMAX&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=4058057064&hsa_cam=20598809487&hsa_grp=&hsa_ad=&hsa_src=x&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=CjwKCAiAx_GqBhBQEiwAIDNAZiAVKz48h_6j4sLrYvcHtsZDuKh3QC1q4FMHwap9pjPfSgy22thtkhoCLA0QAvD_BwE
- https://www.meioemensagem.com.br/opiniao/desafios-da-lideranca-feminina?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAx_GqBhBQEiwAIDNAZoU9obzRcSGEzV7D93QZrCwARGoleJQeoisBJkHNbS4IMbt93SJ-PBoCCmsQAvD_BwE
- https://en.wikipedia.org/wiki/Margaret_Thatcher
- [https://www.eletrolar.com/conquistas-e-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-eletros/0003_0494_01\(1\)\(1\).pdf](https://www.eletrolar.com/conquistas-e-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-eletros/0003_0494_01(1)(1).pdf)

