

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE ITAQUAQUECETUBA  
ANNA KAROLINA DE SOUZA SAMPAIO**

**INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E  
SEUS DESAFIOS EM CARGOS DE LIDERANÇA**

**ITAQUAQUECETUBA - SP  
2021**

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE ITAQUAQUECETUBA  
ANNA KAROLINA DE SOUZA SAMPAIO**

**INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E  
SEUS DESAFIOS EM CARGOS DE LIDERANÇA**

Trabalho de graduação apresentado à banca examinadora da faculdade de tecnologia de Itaquaquecetuba, para obtenção do grau de tecnólogo em Gestão comercial, sob a orientação da Prof Esp. Tânia Augusta Ferreira

**ITAQUAQUECETUBA - SP  
2021**

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE ITAQUAQUECETUBA  
ANNA KAROLINA DE SOUZA SAMPAIO**

**INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO  
E SEUS DESAFIOS EM CARGOS DE LIDERANÇA**

Trabalho de graduação apresentado à banca examinadora da faculdade de tecnologia de Itaquaquetuba, para obtenção do grau de tecnólogo em Gestão comercial, sob a orientação da Prof Esp. Tânia Augusta Ferreira

Aprovado em.....

**BANCA EXAMINADORA**

Profº. Dr. Francisco Claudio Tavares – Faculdade de Tecnologia de Itaquaquetuba - FATEC

Profª. Ma. Maria de Lourdes Gomes Pereira – Faculdade de Tecnologia de Itaquaquetuba - FATEC

Profª. Dra. Telma Maria Vieira – Faculdade de Tecnologia de Itaquaquetuba - FATEC

## RESUMO

Após a segunda guerra mundial e mudanças proporcionadas pelo recém sistema capitalista que era integrado no século XIX em grande parte pelos países europeus, algumas leis foram favoráveis a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas ao decorrer do tempo, fica em evidência que a mulher ainda não se torna livre, tendo que lidar com o serviço dentro e fora de casa e isso não isentou de sofrer exploração no espaço de trabalho. Por mais que tenha mulheres que ocupam alguma cadeira de liderança, o número ainda é bastante inferior se comparado a quantidade de homens e o salário também tem um salto de diferença sendo que, em muitos casos, o homem ganha mais do que a mulher mesmo ambos exercendo a mesma função hierárquica. A fim de comparar algumas estatísticas relacionadas ao tema, foi lançado um questionário para o público feminino com perguntas relevantes a alguns casos ocorridos no local de trabalho. As respostas foram apuradas e analisadas minuciosamente para destacar a importância deste artigo.

**Palavras-chave:** Liderança, inserção, desigualdade.

## **ABSTRACT**

After the Second World War and the changes provided by the new capitalist system that was integrated in the 19th century largely by European countries, some laws were favorable to the insertion of women in the labor market, but as time goes by, it is evident that women still do not become free, having to deal with service inside and outside the home and this has not exempted them from being exploited in the workplace. Even though there are women who occupy some leadership positions, the number is still much lower if compared to the number of men, and the salary also has a difference, in many cases, the man earns more than the woman, even though both exercise the same hierarchical function. In order to compare some statistics related to the theme, a questionnaire was launched to the female public with questions relevant to some cases that occurred in the workplace. The answers were collected and analyzed in detail to highlight the importance of this article.

**Keywords:** Leadership, insertion, inequality.

## RESUMEN

Luego de la Segunda Guerra Mundial y los cambios provocados por el nuevo sistema capitalista que fue integrado en el siglo XIX en gran parte por países europeos, algunas leyes fueron favorables a la inserción de la mujer en el mercado laboral, pero con el tiempo se hace evidente que la mujer aún no se hace libre, debiendo ocuparse del trabajo dentro y fuera del hogar, y esto no la eximía de sufrir explotación en el espacio de trabajo. Por mucho que haya mujeres que ocupen algún puesto de liderazgo, el número sigue siendo mucho menor si se compara con el número de hombres y el salario también tiene un salto de diferencia siendo que, en muchos casos, el hombre gana más que la mujer incluso los dos. ejerciendo la misma función jerárquica. Con el fin de comparar algunas estadísticas relacionadas con el tema, se lanzó un cuestionario para la audiencia femenina con preguntas relevantes a algunos casos ocurridos en el ámbito laboral. Las respuestas fueron analizadas y analizadas en detalle para resaltar la importancia de este artículo.

Palabras clave: liderazgo, inserción, desigualdad.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

**Gráfico 1** Já se sentiu desqualificada e desvalorizada no mercado de trabalho por ser uma mulher? .....13

**Gráfico 2** Já teve sua opinião diminuída pelo fato ser uma mulher? .....13

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>10</b>
1.2.1 A mulher nas organizações .....	10
1.2.2 Desigualdades das condições femininas no mercado de trabalho .....	11
<b>2. METODOLOGIA .....</b>	<b>12</b>
<b>3. ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>15</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>16</b>

## INTRODUÇÃO

É importante destacar que, durante muito tempo houve uma divisão de tarefas em nossa sociedade à cerca de trabalhos entre homens e mulheres. No corpo social e ocidental, em boa parte das histórias, as mulheres tiveram responsabilidades unilaterais, isto é, ponderadas pelo cuidado doméstico, situação essa nomeada por “divisão social do trabalho a partir do sexo masculino e feminino”.

Ainda no contexto histórico dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho, segundo Luz e Fuchina et al. (2009, p. 195), “[...] em meados à tantas circunstâncias, destaca-se que o homem era o responsável legal pela família, cabendo a ele autorizar ou não a mulher a atuar profissionalmente”.

Logo, na sociedade contemporânea, a gestão feminina vem aumentando significativamente seu aparecimento no mercado de trabalho, mas, embora seja para as áreas da comunicação social, saúde e educação, onde conseguem serem mais reconhecidas profissionalmente, não transfigura a perspectiva no âmbito empresarial. Conforme os dados levantados do IBGE, as mulheres ocupam menos da metade dos cargos voltados para liderança ou gerência em cerca de 41,8%, sendo isso, o mercado é como nós temos acesso a renda e considerado uma das políticas de forma que controle o mecanismo de garantia de privilégios, evidenciando ao mesmo tempo já que as mulheres trabalham muito mais horas que os homens.

Esta pesquisa retrata reflexões da inserção da mulher no mercado de trabalho e as barreiras da desigualdade ao trabalhar em diversidade, sobretudo, se tratando da liderança, tendo por objetivo identificar os desafios que se manifestam em suas ocupações. Além disso, ainda no ramo corporativo, traz objetivos específicos investigar as inúmeras barreiras da manutenção da mulher em ambientes culturalmente preenchidos pelo público masculino na gestão, analisar como o relacionamento colaborativo feminino pode influenciar a liderança nas empresas e, também dar embasamento a respeito do quadro atual no mercado de trabalho, relacionado ao perfil feminino presente em suas atribuições estabelecidas.

Utilizaremos o método quantitativo, sendo norteado pelos autores LUZ AF, FUCHINA R; BIASOLI-ALVES ZMM e RABELO AO, MARTINS AM, e neste contexto, iremos tratar a seguinte discussão: De que forma ao introduzir a mulher em cargos de

liderança pode influenciar no mercado de trabalho? De forma positiva ou negativa? Atualmente, este problema persiste?

## **1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.2.1 A MULHER NAS ORGANIZAÇÕES**

Atualmente as mulheres representam mais de 50% da força de trabalho no Brasil segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) referente às mulheres com 15 anos ou mais no ano de 2019. Este dado representa o percentual de pessoas que estão empregadas ou procurando emprego. Outro dado importante desse levantamento realizado pelo IBGE é a porcentagem de mulheres com idade de 25 a 49 anos com filhos de até três anos de idade, ocupam 54,6% dos cargos dentro das organizações.

Todos esses dados levantados sobre o ano de 2019, trazem a perspectiva de que a mulher na organização vem tendo uma alta, se comparado com tempos passados, mas olhando sobre outra perspectiva, em um olhar mais clínico dentro das organizações, pode se observar que a mulher atual está mudando e alcançando cargos de liderança que até um tempo atrás era unicamente para o público masculino, e isso se dá pelo espaço que elas vêm conquistando dia após dia segundo Cintra e Cosac (2008).

Para Gomes (2005), as mulheres representam hoje cerca de 40% da população economicamente ativa no Brasil. Isso se dá pela oportunidade que empresas vêm dando para esse público em diferentes posições dentro de uma organização. O crescimento vem a partir de muita luta pelo espaço e de muita qualificação para as vagas.

No mercado de trabalho, a situação se mostra um tanto quanto positiva para o público feminino onde, segundo pesquisa desenvolvida pelo SEADE para o ano de 2018, foi revelado um aumento na taxa de ocupação feminina no mercado de trabalho, esse aumento foi de 1% entre os anos de 2017 a 2018 na região da grande São Paulo, esse aumento foi proporcionado graças ao mercado ter respondido de forma positiva em diversos setores como comércio, indústria e na área doméstica.

Com tudo, pode se observar que o desemprego entre as mulheres diminuiu de 19,7 em 2017 para 18,7 em 2018, algo que não ocorria desde 2013. Porém, quando se trata de mulheres em cargos de liderança e alta administração os dados tendem a

mostrar resultados diferentes ao esperado por esse resultado positivo mediante ao desemprego.

Logo, Chiavenato (2004), traz uma significativa definição para liderança, um tipo de poder pessoal, tendo por correlação já existentes de trabalharem entusiasticamente visando, além disso, atingir seus propósitos. A liderança está interligada com a utilização do poder para influenciar o comportamento de outras pessoas. Segundo Bennis in Kanan (2010), também representa o uso adequado de poder, energia e influência pessoal.

### **1.2.2 DESIGUALDADES DAS CONDIÇÕES FEMININAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Desde os primórdios, as mulheres sofrem com as desigualdades em relação as condições no mercado de trabalho, desigualdade que está ligada a conceitos de divisão sexual, onde o trabalho da mulher é escolhido de acordo com a ideia sociocultural de feminino e masculino, cabendo as mulheres realizarem um tipo específico de funções voltadas apenas para o público feminino, podendo haver diferenciação quanto a sua raça e etnia ou até mesmo a classe social.

A divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas, é construída como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas [...], ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas. A subordinação de gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas manifesta-se não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina do trabalho. A divisão sexual do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho (LOBO apud CARLOTO, 2008, p. 3)

Para Bittencourt (1980) há dois aspectos principais para a inserção da mulher no mercado de trabalho, sendo eles, as mudanças provocadas pelo capitalismo possibilitaram a maior participação feminina, sendo vistas como a salvação para a mulher, se colocando lado a lado do homem na produção dentro da indústria e saindo do lar e do outro lado, que esse fator não representou nada quando se trata da libertação da mulher referente aos seus trabalhos domésticos, ficando ainda pior pelo fato de ela ter que ter uma jornada tripla em muitas das vezes e continuando a sofrer com condições de exploração dentro e fora de casa.

Quanto ao entendimento de que as mudanças provocadas pelo capitalismo

propiciaram uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, Castells (2005) tem outra visão. Para ele, as mudanças sociais são tão dramáticas quanto aos processos de transformação tecnológica e econômica. Em seu entendimento, não são as mudanças tecnológicas que levam a mudanças sociais; elas acontecem de forma simultânea e interdependente.

Dessa forma, ao mesmo tempo em que foram ocorrendo as transformações tecnológicas e econômicas do capitalismo, algumas questões sociais, como a de gênero, também foram repensadas.

O patriarcalismo foi atacado e enfraquecido em muitas sociedades, havendo uma redefinição do papel das mulheres, dos homens e das crianças, remodelando as relações familiares, a sexualidade e até a personalidade dos indivíduos. Portanto, o processo de transformação tecnológica não pode ser entendido isoladamente, pois o contexto social em que ela se insere será determinante para seu desenvolvimento: “Na verdade, o determinismo tecnológico é, provavelmente, um problema infundado, dado que a tecnologia é a sociedade, e a sociedade não pode ser entendida ou representada sem suas ferramentas tecnológicas” (CASTELLS, 2005, p. 43).

## **2. METODOLOGIA**

De acordo com Marconi e Lakatos (2011, p. 44), “método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que (...) permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros (...)”. Desse modo, os métodos escolhidos para esta pesquisa foram quantitativos. Este método foi escolhido com a finalidade de apresentar dados, explicar e comparar pensamentos de autores, artigos e revistas que são reconhecidos e especializados no assunto, a fim de que o leitor possa conhecer ferramentas que contribuí para o levantamento de informações;

Para coleta de dados, foram realizadas as entrevistas ao todo com 389 pessoas do nosso público-alvo, mulheres na faixa etária entre 18 a 35 anos, com a utilização de um questionário e, em contrapartida, a elaboração de entrevistas compostas por itens de avaliação, elevando índice feminino, estilo de liderança e impactos que a ocupação de cargos de alta regência podem propiciar.

Dado isso, espera-se obter resultados quanto aos impactos causados pela autoridade feminina, na vida pessoal da mulher, familiar e sob o ponto de vista da sociedade, onde os dados adquiridos apontaram alguns fatores que estão de acordo

com a literatura por intermédio do tema levantado.

### 3. ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

As questões desenvolvidas no presente trabalho foram respondidas por uma amostra de 126 pessoas, sendo 96% por mulheres e 4% homens, questões estas divulgadas em grupos *online* da Faculdade de Tecnologia no campus de Itaquaquecetuba (FATEC), e, por um grupo de mais mulheres pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), no campus de Guarulhos.

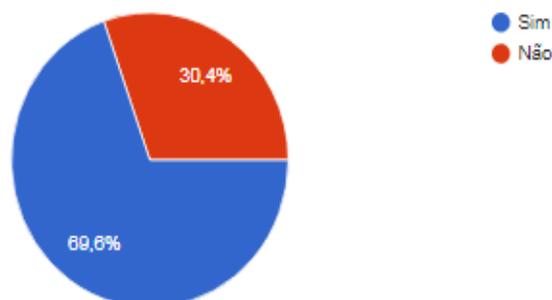
Para a realização desta pesquisa utilizou-se a plataforma *Google Forms*, com o propósito de mensurar o tema tratado.

Como objetivo, foram estudadas as dificuldades da manutenção da mulher em ambientes culturalmente integrado pela coletividade masculina, principalmente em cargos de liderança, devido a presença de barreiras tanto externas quanto internas, sejam elas criadas pelas empresas ou pelos cônjuges onde persistem atualmente.

Foram utilizadas as principais redes sociais para dar continuidade com as possíveis enquetes, como o *Instagram*, *Whatsapp* e *Facebook*. As duas principais perguntas com maiores repercussões, foram as seguintes:

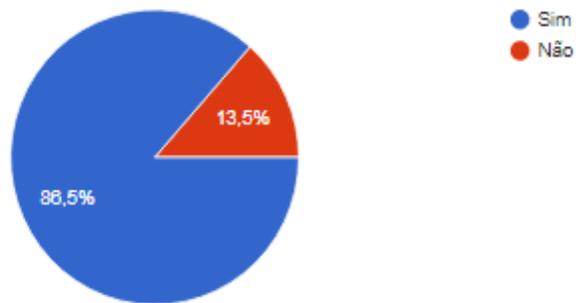
JÁ SE SENTIU DESQUALIFICADA E DESVALORIZADA NO MERCADO DE TRABALHO POR SER UMA MULHER?

125 respostas



## JÁ TEVE SUA OPINIÃO DIMINUÍDA PELO FATO DE SER UMA MULHER?

126 respostas



Mediante os fatos expostos acima, percebe-se que as mulheres ainda sofrem com as desigualdades em relação as condições no mercado de trabalho, desigualdade essa que está ligada a conceitos de divisão sexual, onde o trabalho da mulher é escolhido de acordo com a ideia sociocultural feminino e masculino, cabendo a elas realizarem um tipo específico de funções voltadas apenas para o público feminino, podendo haver diferenciação quanto a sua raça e etnia ou até mesmo a classe social.

Dado o exposto, em virtude do que foi mencionado nos gráficos, pôde-se notar que a inserção feminina contém um percentual elevado de mulheres que se sentem desvalorizadas no mercado à fora apenas por serem mulheres ainda no sentido negativo e, além do mais, foi observado a grande desqualificação o que é ocasionado em 86,5% por pertencerem a este grupo, onde sua opinião não é tão prestigiada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido às dificuldades impostas ao estilo de vida de liderança feminino, é possível concluir que, a inserção da mulher em cargos de alta regência e os desafios percorridos no âmbito profissional, influenciam de modo mais desfavorável, conforme a pergunta-problema. Logo, após a análise de dados realizadas, é possível visualizar contemporaneamente que as mulheres sofrem com as desigualdades e desqualificações das empresas, o que remete às condições no mercado de trabalho e, gestão colaborativa.

O motivo para realização do presente estudo desenvolvido foi mensurar o por que existem poucas mulheres em cargos maiores e as inúmeras barreiras da manutenção delas em ambientes culturalmente preenchidos pelo público masculino. Segundo os objetivos e resultados do trabalho, já apresentados no retorno das questões quantitativas, o número ainda é bastante inferior, se comparado a quantidade de homens, a remuneração tem um salto de diferença significativo sendo que, em muitos casos, ganham mais do que a mulher mesmo ambos exercendo a mesma função hierárquica.

As principais características dos métodos de pesquisa utilizados foram importantes para adquirirmos tais resultados, como coleta de dados válidos e indispensáveis, e uma análise mais rápida e abrangente. Em contrapartida, trouxe-nos reflexões da importância das empresas aprender a valorizar mais atributos de liderança relacionados com o perfil feminino, organizações mais cooperativas, consultivas, e menos diretivas no que tende a ser um estilo de gestão maior parte bem-conceituada.

Quando olhamos para o mercado, é possível observar que posições de diferentes tomadas de decisões, quase não há o poder feminino, ademais, mesmo que elas modifiquem suas posturas, precisam continuar questionando se seu espaço são verdadeiramente inclusivos e meritocráticos, entendendo necessidades peculiares.

Feito isso, conseguimos estabelecer e concluir que as mulheres devem ser protagonistas nas mudanças da vida e sua carreira, superar obstáculos apontados como esteriótipos do que exatamente são crenças ou adequado. Deixa-se como sugestão a futuros trabalhos acadêmicos para se aprofundarem em pesquisas cada vez mais enfatizando a mulher no mercado e progressões na cadeia corporativa.

## REFERÊNCIAS

BIASOLI, A. ZMM. **Continuidades e Rupturas no Papel da Mulher Brasileira no Século XX**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, Vol. 16 n. 3, p. 233-239. Set-Dez.2000

BITTENCOURT, S. R. V. **A participação da mulher no mercado de trabalho e o cuidado dispensado aos filhos menores de sete anos, durante a ausência materna**. 1980. 75f. Dissertação (Mestrado em Saúde Comunitária) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1980.

CARLOTO, C.M. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. Disponível em: <[https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v4n2\\_carlotto.htm](https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_carlotto.htm)>. Acesso em: 07 ago. 2021.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. Trad.: Roneide Venâncio Majer. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra.

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

CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida**. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

Fundação SEADE. **Diminui o desemprego das mulheres: Região Metropolitana de São Paulo, boletim**. Disponível em: < <https://www.seade.gov.br/diminui-o-desemprego-das-mulheres/>>. Acesso em: 05 de outubro de 2021.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Métodos Científicos**. In: **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011. cap. 2, pp. 44-70.

GOMES, A. F. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão da USP**,

São Paulo v. 12, n. 3, p. 1-9, jul-set. 2005. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522/0>> Acesso em: 17 set. 2021.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Revista O&S**, Salvador, v. 17, n. 53, art. 1, p. 243-257, abr-jun, 2010. Disponível em: <[http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/A\\_mulher-e\\_omercado\\_de\\_trabalho/017%20-%20Poder%20e%20lideran%E7a%20de%20mulheres%20nas%20organiza%E7%F5es.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e_omercado_de_trabalho/017%20-%20Poder%20e%20lideran%E7a%20de%20mulheres%20nas%20organiza%E7%F5es.pdf)> Acesso em: 12 set. 2021.

Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, Vol. 16 n. 3, p. 233-239. Set-Dez. 2000.

LUZ AF, FUCHINA R. **A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho**. Anais do II Seminário Nacional de Ciência Política da UFRGS. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2009. Disponível em: . Acesso em: 12 set de 2021.

RABELO AO, MARTINS AM. **A Mulher no Magistério Brasileiro: Um Histórico sobre a Feminização do Magistério**. VI Congresso Luso-Brasileiro de História da Educação Uberlândia. Universidade Federal de Uberlândia, p. 6167-6176, 2006.