

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

PÂMELLA GALVÃO DE ANDRADE

**AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: suas
experiências e seus desafios**

PATOS DE MINAS
2016

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

PÂMELLA GALVÃO DE ANDRADE

**AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: suas
experiências e seus desafios**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Administração e obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Cíntia Cristina de Moura

PATOS DE MINAS
2016

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
Curso Bacharelado em Administração

PÂMELLA GALVÃO DE ANDRADE

**AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: suas
experiências e seus desafios**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Administração, composta em 17
de Novembro de 2016.

Orientadora: Cíntia Cristina Moura
Faculdade Patos de Minas

AVALIADOR 1: Dr. Alex Garcia da Cunha
Faculdade Patos de Minas – FPM

AVALIADOR 2: Me. David Fernando Ramos
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho de conclusão de curso a todas as mulheres batalhadoras do nosso Brasil, à minha mãe, ao meu filho, aos meus irmãos, familiares, a todos os meus amigos e colegas que de alguma forma me incentivaram e me ajudaram para que fosse possível a realização desse sonho e, também, a todos os meus professores que passaram pela minha vida, obrigada pelo conhecimento que me foi transmitido, as dúvidas esclarecidas, pela amizade e paciência que tiveram comigo. Agora, sou fruto de seus conhecimentos, que me foram passados ao longo de intermináveis períodos, árduos, mas proveitosos. Não se trata somente de conhecimentos técnicos, mas também de sabedoria humana. Tenho-me espelhado em muitos de vocês.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, ao permitir que tudo isso acontecesse, ao longo da minha vida e não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos. Ele é o maior mestre que alguém pode ter.

À minha orientadora, Cintia Cristina Moura, pela orientação e contribuição decisiva para o desenvolvimento deste trabalho, pela dedicação e motivação, transmitindo-me os seus conhecimentos valiosos.

Ao meu professor de TCC, Alex Garcia, pelo convívio, apoio, compreensão, ensinamentos e dicas para que eu pudesse desenvolver este trabalho.

Aos meus colegas de curso, em especial Aline, Cláudia, Meire Lene e Jhenifer pelas informações, opiniões e ajudas, dando-me forças para que eu não desistisse do meu objetivo.

As minhas amigas Ana Carla Martins e Maria Abadia Menezes muito obrigada pelas dicas, ajudas, sugestões, conhecimentos e técnicas que vocês têm, e que foram valiosos para a conclusão do meu TCC. Certamente sem essa ajuda eu teria muito mais dificuldades.

A todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para que este trabalho alcançasse os meus objetivos.

“Algumas pessoas marcam a nossa vida para sempre, umas porque nos vão ajudando na construção, outras porque nos apresentam projetos de sonhos e outras, ainda, porque nos desafiam a construí-los”.

“È pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir – lhe uma independência concreta.”

(Simone de Beauvoir)

AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: suas experiências e seus desafios

WOMEN IN THE LABOR MARKET: their experiences and challenges

Pâmella Galvão de Andrade¹

Graduanda no Curso de Administração. Faculdade Patos de Minas

Cíntia Cristina Moura²

Especialista em Pedagogia Empresarial. Faculdade Patos de Minas

RESUMO

Trata-se de uma pesquisa com o objetivo de conhecer as experiências e os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Foi realizada uma revisão sistemática da literatura a partir de artigos publicados em português entre 2015 e 2016 na base de dados *Google Acadêmico*. Foram utilizadas as seguintes palavras de busca: mulher, mercado de trabalho, liderança, experiência, desafio. Para a inclusão dos artigos, foram empregados os seguintes critérios: estudos empíricos realizados no Brasil e publicados na íntegra que relatam o cotidiano das mulheres no mercado de trabalho, suas expectativas e seus desafios. Foram excluídos artigos de revisão ou reflexão e aqueles que não apresentavam o resumo nas bases de dados. Os resultados mostram que as mulheres no mercado de trabalho têm passado por uma série de experiências desafiadoras, como remuneração inferior e discriminação. No entanto, elas têm enfrentado esses desafios e conquistado seu espaço a cada dia nas organizações.

Palavras-chaves:Mulher. Mercado de trabalho. Preconceitos. Conquistas Desafios

¹ Orientanda

² Professora orientadora

ABSTRACT

This study aimed at mapping the experiences and challenges that women face in the labor market. A systematic review of the literature was made from articles published in Portuguese between 2015 and 2016 in the *Google Scholar* database. The following search words were used: women, job market, leadership, experience, challenge. For the inclusion of the articles, the following criteria were used: empirical studies carried out in Brazil and published in full reporting the daily life of women in the labor market, their expectations and their challenges. Literature reviews and reflection papers as well as papers which did not present the abstract in the database were excluded. The results show that women in the labor market have gone through a series of challenging experiences, such as lower pay and discrimination. However, they have increasingly faced these challenges and gained their space in organizations.

Keywords: Woman. Labor market. Prejudice. Achievement. Challenge.

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, as mulheres conseguiram conquistar muitos direitos, entre eles, uma melhor colocação no mercado de trabalho. Porém, ainda hoje, continuam a enfrentar desafios e resistência. As mulheres possuíam a função de cuidar do lar e não tinham necessidade e nem autonomia para trabalhar fora de casa ou mesmo estudar, já que a obrigação de prover a casa ficava exclusiva e unicamente na responsabilidade dos homens (ALMEIDA, 2010). Por esse motivo, não era comum e nem necessário que as mulheres ingressassem no mercado de trabalho, ficando exclusivamente com a tarefa de cuidar do marido, filhos e das decisões voltadas para o lar (ALMEIDA, 2010).

Porém, esse cenário mudou com o fim da I e II Guerra mundial, quando seus maridos tiveram que ir para a batalha defender o seu país. Muitos deles retornavam para casa mutilados, ou simplesmente morriam na guerra. Com isso, as mulheres, então, se viram obrigadas a assumir os negócios da família e a ocupar o lugar dos homens no mercado de trabalho e, assim, conseguirem prover o próprio sustento e, também, da sua família (PROBST, 2003).

No século XX, com o grande crescimento industrial e o avanço tecnológico, os proprietários de fábricas tinham preferência pela mão de obra feminina, pois, além de aceitarem trabalhar por baixos salários, as mulheres trabalhavam por extensas jornadas de trabalho, em torno de 14 a 16 horas por dia, executavam o mesmo trabalho dos homens e muitas vezes conseguiam sobressair. Além de trabalhar fora de casa, a mulher deveria, ainda, cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos (PELEGRINI; MARTINS, 2010).

As desigualdades femininas não ficavam limitadas, apenas, ao mercado de trabalho, mas se estendiam a vários outros cenários sociais, como, por exemplo, a falta de direito de votar, de frequentar escolas e do divórcio. Frequentar faculdade era considerado um ato de rebeldia porque a mulher era considerada sexo frágil. Não existiam métodos contraceptivos, os salários das mulheres eram inferiores aos dos homens e, além disso, eram privadas do direito à prática de esportes (BONIATTI et al., 2013)

Apesar de, ainda hoje, sofrer discriminações, a mulher, com muita luta e determinação, conseguiu superar vários obstáculos e abrir novos caminhos. Com o direito de acesso aos estudos, pode, assim, buscar novos horizontes, melhores qualificações e, conseqüentemente, assumir cada vez mais um papel importante no mercado de trabalho e na sociedade, destacando-se, cada vez mais, em cargos de lideranças (QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013). Atualmente, a mulher possui o desafio de conciliar a vida pessoal com a profissional.

Segundo Probst (2003), as mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. As mulheres dedicam-se ao trabalho tanto quanto aos homens e quando voltam para casa, instintivamente, dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens, ainda, ajudem em casa, eles não possuem a mesma energia que a mulher para enfrentar essa segunda jornada de trabalho.

Além disso, elas conseguem administrar os conflitos e manter a harmonia entre os integrantes do grupo, buscam mais intensamente o desenvolvimento da equipe, procurando compartilhar mais seus conhecimentos que os homens. As mulheres encontram uma solução diferente para resolução de diferentes problemas, sempre atentas e prontas para ouvir, antes de tomar qualquer decisão, estão mais atentas a possíveis conseqüências dos seus atos. Por isso, com a mudança

constante no cenário empresarial, algumas empresas optam pela colocação das mulheres nos cargos importantes de liderança dentro das organizações, pelo fato de serem proativas e manterem o foco nas coisas realmente importantes.

A promoção de mulheres a cargos de liderança é uma tendência cada vez maior no mundo dos negócios. Além de representar uma questão de igualdade entre os gêneros, representa uma oportunidade de aproveitar o potencial feminino no exercício da liderança. (THIMÓTEO; ZAMPIER; STEFANO, 2015apud SMITH, 2012, p. 5).

Liderança é a arte de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando, de forma positiva, mentalidades e comportamentos, levando alguém a cooperar espontaneamente. Existem três tipos clássicos de liderança, sendo eles: Autocrática, Democrática e Liberal (THIMÓTEO; ZAMPIER; STEFANO, 2015).

Segundo os dados mais recentes da Pesquisa Salarial e de Benefícios da Catho (50ª ed. – fev./15), houve um crescimento de mulheres em cargos executivos. Em 2009, 23% destes postos eram ocupados por elas, enquanto em 2015 o número já era de 27,8% (ALVES, 2015).

No nosso cenário atual, a mão de obra feminina em cargos de liderança vem crescendo cada vez mais, porém não podemos nos esquecer de que, ainda, há vários desafios a serem superados, como os cargos de direção e de presidência nas empresas que continuam sendo limitações sofridas pelas mulheres, o que, infelizmente, trata-se de uma questão social, em que o poder permanece nas mãos masculinas (OLIVEIRA, 2015). Já na área de Recursos Humanos, essa realidade é bem mais amadurecida em relação aos últimos anos (THIMÓTEO; ZAMPIER; STEFANO, 2015). Observamos mulheres nos diversos níveis de cargos, inclusive em cargos de direção.

O caminho já está preparado e, uma vez inseridas no mercado de trabalho e cada vez mais experientes profissionalmente, agora as mulheres devem buscar novos desafios, novas experiências, qualificações profissionais e, conseqüentemente, ascensão profissional, uma vez que estão estudando cada vez mais, são mais dedicadas, comprometidas e eficientes (QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013). Hoje, as mulheres estão mais bem preparadas para lidar e argumentar

quanto às diferenças de cargos e salários. Por isso, continuam na luta para driblar os preconceitos e conseguir cargos importantes nas empresas.

OBJETIVOS

A mulher busca, cada vez mais, reconhecimento junto ao mercado de trabalho. Quando conseguem ocupar o tão almejado cargo, enfrentam outras novas situações de dificuldades. Dessa forma, este trabalho tem por objetivo apresentar um estudo sobre as experiências e os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho; buscar conhecer mais a respeito dessas lutas e desafios e, assim, compreender como acontece a inserção das mulheres dentro das organizações e, além disso, buscar respostas para os seguintes questionamentos:

Quais as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres para a ascensão na carreira?

Valorizar a participação feminina faz bem as empresas?

METODOLOGIA

Foi realizado um estudo de revisão sistemática da literatura divulgada a partir de 2015 e 2016, na base de dados Google Acadêmico. “Para a pesquisa de busca, foram utilizados os seguintes descritores: “mulher”, “mercado de trabalho”, “liderança”, “experiência” e “desafio”. Foram utilizados termos somente em português.

Para a inclusão de artigos foram empregados os seguintes critérios: estudos empíricos realizados em cenários do território brasileiro e publicados na íntegra, que relatam o cotidiano das mulheres no mercado de trabalho, suas expectativas e seus desafios. Foram excluídos artigos de revisão ou reflexão e aqueles que não apresentavam o resumo nas bases de dados.

Após a consulta às bases de dados e a aplicação das estratégias de busca, foram identificados estudos que apresentavam duplicidade entre as bases de dados. A avaliação dos artigos consistiu na elaboração de um quadro para a extração dos

seguintes dados: autor/ano de publicação/periódico, tipo de estudo, objetivo do estudo, metodologia empregada, resultados e conclusões.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De 1070 artigos encontrados na base de dados Google Acadêmico, foram selecionados, por critério de inclusão e exclusão conforme explicado na metodologia, sete artigos para coleta de informações e análise de dados e servir de subsídios para a discussão de resultados. E esses artigos foram analisados a partir dos seguintes categorias:

INSERÇÕES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Oliveira et al. (2015), a entrada da mulher no mercado de trabalho resultou num impacto na rotina familiar, social e cultural.

Para Oliveira (2015), a evolução do Capitalismo foi um fato marcante para que as mulheres conseguissem sua inserção no mercado de trabalho. Então, foi a partir desse momento que começou a aparecer as primeiras telefonistas, datilógrafas, secretárias e professoras, que faziam a mesma jornada de trabalho dos homens, porém, com salários inferiores a eles.

De acordo com Silva (2015), o ingresso da mulher no mercado de trabalho aconteceu no começo do ano de 1960, período em que a presença masculina no mercado de trabalho era predominante e as mulheres exerciam apenas funções de baixo reconhecimento, como recepcionista, telefonista, faxineira e auxiliar de escritório. Somente a partir de 1970 é que ocorreu uma mudança de grande importância para as mulheres, fase em que houve maior desejo de crescimento profissional.

Gaspar (2016), diz que a independência financeira das mulheres trouxe para elas muitos privilégios, tais como oportunidades de crescimento e maior qualificação, o que beneficiou não só o público feminino, como também toda a sociedade.

Na visão de Candaten, Zanatta e Trevisan (2016), antigamente o mercado de trabalho era exclusivamente para o sexo masculino, mas a entrada das mulheres foi sem dúvida uma grande conquista, trazendo para elas muito conhecimento e qualificação.

A inserção da mulher no mercado de trabalho aconteceu para atender a necessidades femininas e, também, por questão cultural. Muitas mulheres queriam se tornar independentes dos homens para serem livres. Outras, devido ao falecimento de seus maridos nas guerras, tiveram que trabalhar para sustentar seus filhos. Com a evolução industrial, surgiram algumas funções que são mais femininas do que masculina, como doméstica, babá faxineira, recepcionista, entre outras. Foi, então, que as mulheres viram uma oportunidade de terem uma profissão, mas com isso, elas tiveram que conciliar vida familiar com a vida profissional. A partir desse momento, elas sentiram a necessidade de maior qualificação, tornarem-se mais instruídas, a fim de possuírem mais conhecimentos que os homens e, assim, serem reconhecidas no mercado de trabalho.

TOMADAS DE DECISÃO

Para Oliveira et al. (2015), na maioria das vezes, as empresas esperam que as mulheres comecem a ter mais iniciativa, tenham mais aprimoramento, qualificação, independência e superioridade.

Segundo Gaspar (2016), para que as mulheres consigam sucesso no poder, elas precisam ser diferentes dos demais, devem possuir um diferencial, como saber liderar e dar feedback.

Na visão desses autores, as mulheres precisam ter tomadas de decisões, pois é uma chance que possuem de mostrar a suas habilidades pessoais, de perder o medo e não se acharem inferiores aos homens, de mostrar o seu verdadeiro potencial, suas qualidades, de tentar trabalhar da melhor maneira possível e, dessa forma, consigam trazer bons resultados para as empresas. Saber trabalhar em equipe, juntamente com os homens, trocar experiências e valorizar a cultura da empresa são outras qualidades que se esperam das mulheres.

ASCENSÃO DAS MULHERES

De acordo com Oliveira et al.(2015), quando as mulheres entraram no mercado de trabalho, elas adquiriram conhecimentos,aperfeçoaram-se, acreditaram mais em si próprias e nas pessoas ao seu redor, capacitaram-se cada dia mais, mostrando que possuíam qualificação tanto quantoos homens. E, com isso, elas conseguiramascensão profissional, a qualvem crescendo cada vez mais.

No entanto, Oliveira (2015), diz que apesar das mulheres estarem se destacando no mercado de trabalho, ainda existe uma desigualdade entre homens e mulheres e uma delas refere-se ao salário, que para os homens é bem superior ao das mulheres.

Para Silva (2015), a entrada da mulher no mercado de trabalho aconteceu, através de várias batalhas e exigências, deste a década de 60. Somente depois dessa década é que ela conseguiu mostrar sua valorização diantedo mundo, pois, até então, predominava o trabalho masculino. A partir de então, o mercado de trabalho começou a atender o desejo feminino e, com isso, as portas para os cargos que exigiam maiores responsabilidades se abriram para as mulheres.

Para que elas conseguissem uma ascensão profissional, muitas se distanciavam de suas famílias, na tentativa de sobressair aos homens, conseguirem melhores salários, reconhecimentos, valorização e respeito pela sociedade. E não param por aí, estão sempre buscando adquirir novas experiências.

De acordo com esses autores, o impacto provocado pela entrada das mulheres no mercado de trabalho se deu pelo fato de que elas estão estudando mais, graduando-se, buscando mais conhecimentos e experiências, a fim de conseguirem um cargo de gerência e muitas delas já estão ocupando funções que antes estavam ocupadas por homens.

DESIGUALDADE ENTRE AS MULHERES E OS HOMENS

Para Oliveira (2015), a desigualdade entre as mulheres e os homens ainda é grande. Embora elas tenham avançado no campo profissional, ainda são vítimas de preconceitos pela sociedade. A cultura é um fator que também influencia nessa

desigualdade de gênero, pois existem algumas funções vistas como mais apropriadas para os homens, como aquelas que exigem força braçal, de motoristas de caminhão, guardas, entre outras. Mas, hoje, as mulheres estão inserindo nessas funções também.

Percebe-se, com isso, que as mulheres não se esmorecem diante daquilo que se considera difícil. Elas estão, sempre, provando que são corajosas e determinadas, vencem obstáculos, buscam qualificação profissional e conhecimento para sobressair nas funções desejadas. Embora elas, ainda, sofram discriminações no mercado de trabalho e na sociedade, estão mostrando talento e capacidade de liderança.

Segundo Salvagi e Canabarro (2015), apesar de os homens predominarem nas organizações, aos poucos as mulheres vão ganhando espaço e tentam chegar aos cargos de gerência, mostrando o seu potencial, que são mais concentradas e focadas nos objetivos. Além disso, buscam cada vez mais o aperfeiçoamento e ampliar o seu conhecimento.

Gaspar (2016), diz que de acordo com dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 72,3% das mulheres recebem menos do que os homens, assim, pode-se dizer que a remuneração das mulheres é bem inferior à dos homens até os dias de hoje.

Em pleno século XXI, com muitos avanços, o tema desigualdade entre mulheres e homens, ainda, é bem atual, está bem perto de nós, nas organizações que trabalhamos ou conhecemos. As mulheres, até hoje, ganham menos que os homens, até mesmo quando ocupam o mesmo cargo e exercem a mesma função deles.

Um dos problemas dessa discriminação entre mulheres e homens é a cultura. Não só no Brasil, mas em outros países também. As mulheres sofrem muitos preconceitos por estarem no mercado de trabalho e por desejarem ser independentes.

A sociedade ou até mesmo as empresas deveriam trabalhar essa questão da desigualdade, tentar quebrar esse muro que existe entre os gêneros, aceitar e respeitar as diferenças entre eles. Não deveriam desvalorizar a entrada das mulheres no mercado de trabalho só por que elas têm direito de serem mães, direito à maternidade e à amamentação. Algumas organizações têm esses preconceitos

porque as mulheres precisam se afastar das empresas devido à maternidade e os seus gestores podem pensar que isso trará algum prejuízo para o seu trabalho e, conseqüentemente, para a empresa.

CRESCIMENTO

Para Oliveira (2015), a cada quatro cargos de liderança nas empresas, um é preenchido por mulheres, o que mostra que elas estão se destacando no seu desenvolvimento profissional.

Salvagi e Canabarro (2015) relatam que as mulheres tiveram que batalhar muito para conseguir um bom emprego, serem reconhecidas e valorizadas no mercado de trabalho, procurando se qualificar melhor, aprimorando-se cada vez mais para que elas alcançassem o posto desejado, o qual para muitas delas era um cargo de gerência.

Segundo Candaten, Zanatta e Trevisan (2016), o número de mulheres inseridas no mercado de trabalho vem crescendo da mesma forma que o número de mulheres empreendedoras vem crescendo também. Mas para se tornarem donas do próprio negócio, elas precisam se habituar às condições do local da empresa e se aperfeiçoar cada vez mais.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo IBGE, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres e o Ministério do Desenvolvimento Agrário, usando dados do Censo de 2010, de 2000 a 2010 houve um percentual significativo de mulheres inseridas no mercado de trabalho. Em 2000 foram 20,1% e em 2010, 54,6% dos empregos eram femininos (IBGE, 2010). Essa pesquisa procurava saber, também, dados das empregadas domésticas e mostrou que houve uma queda, de 18,5% caiu para 15,1% (IBGE, 2010). Isso porque as mulheres estão deixando de trabalhar nas casas de famílias para estudar, buscar novas oportunidades e desafios. Além disso, a pesquisa mostrou dados sobre o ensino e descobriu que no ensino médio, as mulheres estão estudando mais, 52,2%, e os homens estão atrás, com 42,4%, enquanto no ensino superior, acontece à mesma coisa, as mulheres estão buscando mais conhecimentos e qualificação (IBGE, 2010). Ainda, de acordo com essa pesquisa, nas universidades, elas correspondem a 57,1% e eles, 43%.

De 2000 até 2010, o salário feminino teve um aumento de 12%, mas, mesmo assim, as mulheres continuam ganhando menos que os homens (IBGE, 2010). As mulheres estão atuando mais nas áreas de Educação, 82%, e nas áreas de Humanas e artes, 74,2% (IBGE, 2010). Nessas áreas, de acordo com a pesquisa, a remuneração ainda é pequena. Todavia, as mulheres tiveram um crescimento de 24% no mercado de trabalho. Como se podem perceber pela pesquisa no IBGE, ao longo do tempo, as mulheres vêm crescendo cada vez mais no mercado de trabalho. Um dos motivos desse crescimento é a independência pessoal. As mulheres estão buscando mais conhecimentos para ter uma ótima qualificação profissional. Elas estão tentando derrubar algumas barreiras que a sociedade, ou até mesmo algumas empresas criaram a respeito delas. Eles acham que mulher chora demais, fica de TPM, o emocional, entre outros defeitos, que eles apontam nas mulheres. Enfim, é um conjunto de preconceitos que eles trazem sobre elas e isso pode prejudicá-las na hora de uma seleção de candidatas a emprego.

O crescimento na participação da mulher no mercado de trabalho é uma mudança fundamental na formação de forças e responsável por criar espaço benéfico para outras transformações no que se refere à desigualdade de oportunidades.

MULHERES

Oliveira (2015) relata que, da população brasileira, o sexo masculino ganha mais se comparado ao sexo feminino e, além disso, o preconceito com as mulheres, ainda, é muito, inclusive nas organizações, o que não deveria acontecer, pois a ajuda das mulheres é essencial para o processo de formação da sociedade.

Para Santos et al. (2015), segundo uma pesquisa feita pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) em 2014, 44% representam a população feminina e que 39% das mulheres brasileiras são donas de seu próprio negócio. De acordo com o autor, o motivado crescimento feminino no mercado de trabalho foi a entrada das mulheres nas organizações.

Segundo Salvagi e Canabarro (2015), antigamente o papel das mulheres era cuidar do lar, do marido, dos filhos e elas eram proibidas de saírem para procurar

emprego, além disso, a responsabilidade de sustentar a casa era só do homem. Mas depois do ano de 1970, os homens não estavam conseguindo sustentar a casa sozinhos, então as mulheres começaram a trabalhar fora para ajudar no sustento da família. Muitas mulheres já cresciam com o pensamento determinado de serem independentes, não pensavam em se casar, nem mesmo em ter filhos, queria estudar, adquirir conhecimentos e ser reconhecidas no campo profissional.

De acordo com Gaspar (2016), antigamente as mulheres eram obrigadas a manter seus casamentos, até mesmo se não gostassem mais dos seus companheiros, pois a sociedade era contra o divórcio e elas não tinham condições de cuidar de seus filhos sozinhos. Mas com o passar do tempo, elas foram trabalhar fora, tornaram-se independentes e não dependiam mais do sustento dos seus maridos. Assim, muitas delas se separaram e foram morar sozinhas com seus filhos.

Como se pode perceber, na visão dos autores abordados acima, no início, as mulheres não tinham condições e nem liberdade para mostrar seu potencial, sua capacidade de executar outra atividade a não ser cuidar dos filhos, do marido e dos afazeres do lar. Mas, à medida que o tempo foi passando, elas mudaram seus pensamentos, a forma de viver a vida e procuraram ser mais independentes. Assim, muitas mulheres começaram a mostrar para a sociedade que nada: marido, filhos, casa, discriminações, era obstáculo para que elas conseguissem alcançar o sucesso profissional e a realização do sonho pessoal.

As mulheres estão deixando bem claro para a sociedade que elas também têm tanta eficiência quanto os homens, que possuem habilidades, inovação, um jeito especial de enfrentar os desafios e, além disso, a participação das mulheres no mercado de trabalho já é uma grande conquista. Elas estão fazendo parte de uma nova geração de profissionais, estão ligadas aos avanços tecnológicos e estão se capacitando mais e mais.

LIDERANÇA FEMININA

Para Oliveira (2015), com o passar do tempo, o número de mulheres em cargos de gerência aumentou e para que elas conseguissem se tornar líderes, foi preciso muito suor e aprimoramento dos conhecimentos. Muitas delas procuraram

ampliar seus conhecimentos a fim de obter um perfil multifuncional e pudessem ocupar lugares antes ocupados apenas pelo sexo masculino.

Conforme Salvagi e Canabarro (2015), as empresas estão procurando líderes que não só trabalhem administrando pessoas, ou que só tenham autoridade, mas, pessoas que sejam líderes, que tenham seus seguidores e que ajudem os colaboradores. Por isso, algumas organizações preferem mulheres no cargo de liderança. Porque as líderes femininas são mais persuasivas, assertivas e dispostas a se expor a riscos do que os líderes masculinos. Elas também demonstram ter mais empatia, flexibilidade e habilidades de relacionamentos mais fortes.

Gaspar (2016), diz que as mulheres, em sua maioria, são profissionais ligadas a particularidades de cada situação, isso faz com que elas tenham uma visão ampla da empresa. Uma das características das mulheres é que elas costumam ser bem-sucedidas nos processos de comunicação e de negociação.

Devido à dupla jornada de trabalho, as mulheres conseguem ser mais flexíveis no ambiente corporativo e, ainda, fazer diversas atividades ao mesmo tempo. E, usando seu instinto maternal, conseguem obter melhores resultados com as pessoas.

Uma pesquisa feita pela “Women in Business 2015”, da Grant Thornton, diz que 57% das empresas brasileiras não possuem mulheres em cargos de liderança, com isso, o Brasil está ocupando a 3ª posição dos países que menos dá oportunidade para as mulheres em cargos mais altos (IBR, 2016).

Mesmo assim, os autores defendem o lado das mulheres, dizem que elas no cargo de liderança são ótimas profissionais, pois elas são organizadas, caprichosas, gostam de agir conforme as leis e as regras. Além disso, geralmente não atrasam em suas obrigações, respeitam as tradições e são excelentes em solucionar desordem e, também, sabem dividir seus conhecimentos ao invés dos homens que são mais egoístas. As mulheres sabem administrar uma equipe, procuram ouvir cada um deles e dão oportunidades para todos se destacarem na organização. Mas, para que elas consigam o tão almejado cargo, tão sonhado, elas precisam aceitar novos desafios, focar nas metas desejadas e aceitar as críticas para que alcancem o objetivo planejado.

CONCLUSÃO

Antigamente as mulheres não eram reconhecidas e nem valorizadas pela sociedade, elas sofriam muitas discriminações. Mas com o passar dos anos, esse cenário foi mudando e o percentual de crescimento de mulheres no mercado de trabalhovem se desenvolvendo bastante. Os fatores que estão contribuindo para esse crescimento são sociais, criação de algumas leis que beneficiam a mulher, fatores culturais e econômicos.

Dessa forma, conclui-se que a entrada das mulheres no mercado de trabalho não foi uma tarefa fácil. Elas tiveram que enfrentar diversas lutas para alcançar os seus direitos, como correr atrás de conhecimentos e de qualificação para conseguirem se destacar no mercado de trabalho. Muitas mulheres não se intimidaram com os preconceitos impostos por algumas pessoas da sociedade e mostraram que têm potencial para exercer uma função masculinae que elas não são 'sexo frágil' como muitos homens falam por aí.

Um ambiente organizacional onde há mulher possui um perfil diferenciado de um ambiente que só tem homem. As empresas que possuem mulheres em seu quadro de pessoal têm um grande diferencial, pois as mulheres são mais tranquilas, competentes, elas entendem melhor a humanidade, possuem habilidades e valores, qualidades as quais não se encontram na maioria dos homens.

Mas, ainda,em pleno século XXI, existem muitas discriminações em relação as mulheres, como diferença salarial. Elas podem estar exercendo a mesma função masculina, porém recebem remuneração menor em relação a eles.

Embora ainda haja muitos problemas, o resultado da pesquisa foi satisfatório, pois o número de mulheres em cargos de liderança vem crescendo. Existem mais mulheres nas escolas e universidades e isso nos mostra que as mulheres estão conquistando o seu espaço, realizando os seus sonhos de serem reconhecidas profissionalmente, até mesmo com alguns paradigmas, desigualdades existentes.

Portanto, podemos dizer que as mulheres conquistaram o seu espaço no mercado de trabalho e continuam a enfrentar desafios para manterem as suas conquistas, ou até mesmo ampliá-las.

Muitas empresas, inclusive multinacionais, estão preferindo mulheres para assumirem cargos de gestão/liderança.

Sabemos que o desafio é contínuo e que a nossa sociedade, ainda, terá que rever alguns paradigmas com relação às mulheres, mas nada que a persistência e o conhecimento/educação não consigam contornar.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. M. R. A mulher no mercado de trabalho e a maternidade. 2010. 51 f. Monografia (Especialização) - Pós Graduação “Lato Sensu”, Instituto a Vez do Mestre, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K213612.pdf>

ALVES, M. Por que ter mulheres em cargos de liderança na sua empresa?. 2015. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/por-que-ter-mulheres-em-cargos-de-lideranca-na-sua-empresa>>. Acesso em: 24 abr. 2016.

BONIATTI, A. O. et al. Preconceitos enfrentados pelas mulheres contadoras em um escritório contábil de Caxias do Sul. In: VII Seminário De Iniciação Científica Curso De Ciências Contábeis da FSG, 2., 2013, Caxias do Sul. **Anais...** Caxias do Sul, 2013. p. 1-10. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia292162>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

CANDATEN, D. M.; ZANATTA, J. M.; TREVISAN, J. K. D. Mulheres empreendedoras: os desafios para equilibrar a vida pessoal e profissional. In: Encontro De Estudos Sobre Empreendedorismo E Gestão De Pequenas Empresas, Passo Fundo, 2016. Disponível em: <<http://www.egepe.org.br/2016/artigos-egepe/507.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2016.

GASPAR, K. S. **Lideranças femininas em uma instituição financeira de natureza cooperativa**: análise dos fatores que viabilizam as mulheres chegarem a cargos de liderança executiva. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Mestrado Profissional em Gestão de Negócios, Universidade do Vale Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2016.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em 23 out. 2016.

IBR - International Business Report. 2016. Disponível em: <<http://www.grantthornton.com.br/insights/articles-and-publications/women-in-business-2015/>>. Acesso em 23 out. 2016.

OLIVEIRA, F. D. S. **Liderança e gênero**: estilos, estereótipos e percepções masculinas e femininas. 2015. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/2884>>. Acesso em: 05 set. 2016.

OLIVEIRA, K. B. et al. Estudo do empoderamento na perspectiva de mulheres líderes. **Rev. Pretexto**, v.16, n.4, p.82-99, 2015. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/2624/0>>. Acesso em: 06 set. 2016.

PELEGRINI, J.; MARTINS, S. N. A história da mulher no trabalho: da submissão às competências. Um resgate histórico e as gestoras lajeadenses neste contexto. **Rev. Destaques acadêmicos**, n. 2, p. 57-66, 2010.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Rev. Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, p. 1-8, 2007. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2016.

QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. S.; LUZ, R. C. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Rev. Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, n. 2, p. 1-32, 2013. Disponível em: <<http://www.faceq.edu.br/efaceq/downloads/numero02/4>>. Acesso em: 27 mar. 2016.

SALVAGI, J.; CANABARRO, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Rev. de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

SANTOS, J. P. et al. Perfil do empreendedorismo feminino: um estudo de caso no município de Campina Grande-PB. In: Simpósio De Excelência Em Gestão E Tecnologia, 2015, Campina Grande: AEDB, 2015. p. 1-16. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/32622549.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2016.

SILVA, J. J. **Mulheres na gerência**: estudo das expressões de empoderamento. 2014. 100 f. Monografia (Graduação) - Curso de Administração, Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, Criciúma, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/2884>>. Acesso em: 05 set. 2016.

THIMÓTEO, P. M.; ZAMPIER, M. A.; STEFANO, S. R. Atuação feminina em cargos de liderança: a realidade de algumas empresas de uma cidade da mesorregião central do Paraná. **Rev. Micro e Pequena Empresa**, 2015. Disponível em: <<http://www.faccamp.br/ojs/index.php/RMPE/article/viewFile/720/pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2016.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA

Autora Orientanda:

Pâmella Galvão de Andrade

Rua: Ricardo Brandão – nº 441 – Bairro Campo Belo – Varjão de Minas

(34) 99776-7220

pamellagandrade@hotmail.com

Autora Orientadora:

Cíntia Cristina Moura

Rua Major Gote – 1901 – Centro

(34) 3818 - 2300

cintiacm.moura@gmail.com

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizamos a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, ____/____/____.

Pâmella Galvão de Andrade– autora orientanda

Cíntia Cristina Moura– autora orientadora