

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

ABIGAIL CORDEIRO DE SOUZA
FERNANDA FELIX DA SILVA
GRASIELY DE ANDRADE BARBOSA

**O PAPEL DAS MULHERES NA LIDERANÇA E NO
MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE
2023

ABIGAIL CORDEIRO DE SOUZA
FERNANDA FELIX DA SILVA
GRASIELY DE ANDRADE BARBOSA

O PAPEL DAS MULHERES NA LIDERANÇA E NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Professor Orientador: Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S719p Souza, Abigail Cordeiro de.
O papel das mulheres na liderança e no mercado de trabalho / Abigail Cordeiro de Souza; Fernanda Felix da Silva; Grasiely de Andrade Barbosa.
- Recife: O Autor, 2023.
13 p.

Orientador(a): Esp. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Mulheres. 2. Liderança. 3. Desigualdade. 4. Trabalho. 5. Superação. I. Silva, Fernanda Felix da. II. Barbosa, Grasiely de Andrade. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos esse trabalho a Ivonete Maria
Ferreira Do Nascimento (in memoriam)*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela sabedoria e a todos que nos apoiaram e nos impulsionaram sempre a ir cada vez mais adiante e nunca desistir dos nossos sonhos, nos dando coragem para transformar nosso destino, e força para sermos donos da nossa própria vontade e superar nossos limites. Que nossa escolha pela gestão em Recursos Humanos possa ser exercida com amor, carinho e dedicação. Agradeço ao nosso orientador Emanuel, por ter desempenhado tal função com dedicação para a realização deste projeto, e aos docentes que durante toda a graduação foram relevantes para nossa formação. Obrigada Grasiely Barbosa e Fernanda Felix, pela participação nesse trabalho e por se dedicar ao máximo.

Abigail Cordeiro de Souza

Agradeço a Deus pela graça concedida e aos meus pais que me ajudou a perseverar em meus sonhos, ao meu orientador Emanuel Xavier por auxiliar e contribuir significativamente para a realização deste projeto, dedicando seu tempo e conhecimento de forma exemplar. Aos meus docentes que durante toda a graduação foram relevantes para nossa formação, através de uma relação pautada de respeito, conhecimento e troca de experiências ampliando o saber. E a Abigail cordeiro e Grasiely Barbosa que juntas conseguimos realizar mais uma etapa em nossas vidas, com todo nosso esforço.

Fernanda Felix Da Silva

Meu agradecimento vai primeiramente a Deus, e todos que nos apoiaram e nos deram forças para chegar até o fim, a cada professor que nos ensinou como ser o melhor profissional de Recursos Humanos. Nosso orientador Emanuel Xavier que nos auxiliou no nosso projeto. Agradecimento também aos meus familiares que sempre me apoiaram em tudo e aos meus colegas do setor de RH/DP que também me ajudaram no aprendizado e ao meu grupo do TCC que sempre teve o apoio uma da outra para todo o processo.

Grasiely De Andrade Barbosa

*“Sempre se matenha fiel a si mesma e nunca
deixe o que as outras pessoas dizem
distrarem seus objetivos”
(Michelle Obama)*

RESUMO

Este trabalho apresenta uma pesquisa bibliográfica, que tem como objetivo analisar a evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho e nas posições de liderança, partimos de onde tudo começou, sua primeira revolução no mercado, as dificuldades encontradas pelas mulheres para conseguir um cargo de alto nível, a desigualdade de gênero que ocorre e suas conquistas. Notasse que as mulheres já vem lutando para serem reconhecidas no mercado de trabalho, as mulheres estão presente em praticamente tudo, muitas saíram da zona de conforto para seguir seus sonhos e objetivos, mesmo tendo muitos obstáculos na vida e no mundo corporativo. Muitas já estão ocupando seu lugar como líder, estão presente na política, engenharia e tecnologia. São mulheres que lutaram para estar onde chegou e estão criando seu próprio percurso na liderança, lutando contra todo preconceito que ainda existe.

Palavras-chaves: Mulheres; liderança; desigualdade; trabalho; superação.

ABSTRACT

This paper presents a bibliographic research, which aims to analyze the evolution of women's participation in the labor market and in leadership positions, we start from where it all began, its first revolution in the market, the difficulties encountered by women to achieve a high-level position, the gender inequality that occurs and their achievements. Note that women have already been struggling to be recognized in the job market, women are present in practically everything, many have left the comfort zone to follow their dreams and goals, even having many obstacles in life and in the corporate world. Many are already taking their place as leaders, are present in politics, engineering and technology. They are women who have fought to be where they have come and are creating their own path in leadership, fighting against all the prejudice that still exists.

Keywords: Women; leadership; inequality; labor; overcoming.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	11
3 RESULTADOS.....	12
3.1 Mulheres no Mercado de Trabalho.....	12
3.2 Mulheres na Liderança	14
3.3 Desigualdade de Gênero no Ambiente Profissional.....	15
3.4 Conciliação entre o trabalho profissional e o Dômestico.....	17
3.5 Profissionalismo.....	19
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	22

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, vem ocorrendo um aumento significativo na inclusão feminina no mercado de trabalho, esbanjando competência, qualificação profissional, desenvolvimento de multitarefas e a flexibilidade, as mesmas vem a cada dia conquistando seu espaço no mundo corporativo. Nos dias atuais com as mudanças da sociedade as mulheres tiveram mais acesso a profissionalização que antes eram exercidas apenas por homens, como engenharia, advocacia, entre outros cargos mais elevados. Ainda mesmo tendo esse avanço as mulheres seguem tendo muito desafio, preconceitos, falta de credibilidade em seu trabalho e a dificuldade de conciliação entre os serviços no trabalho e os domésticos.

A desigualdade de gênero vem de séculos passados, e ainda é uma realidade em muitos campos na vida da mulher. Mesmo quando as organizações são lideradas por mulheres, ainda enfrentam empecilhos para crescer na carreira. Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo analisar as dificuldades de mulheres no mercado ocupacional trabalhista em geral, mas especificadamente em cargo de liderança.

A justificativa para este trabalho constitui primeiramente na possibilidade de agregar acerca da liderança feminina no mercado de trabalho, desenvolvendo um pensamento em torno dos desafios encontrados pelas mulheres líderes. Logo, as mulheres estão lutando por igualdade, procurando grandes oportunidades, cargos hierárquicos, bonificação e, também, respeito profissional e social. Sendo assim nota-se a possibilidade de ajudar a quebrar os padrões construídos que afligem de forma tão prejudicial às mulheres no âmbito empresarial. Além disso, essa linha de investigação buscou-se proporcionar como contribuição teórica uma atual visão a respeito da liderança feminina no aspecto organizacional.

A elaboração desse trabalho se apoia em três critérios de importância, relevância acadêmica, social, corporativa. No ponto de vista acadêmico, este trabalho será útil como objeto de consulta para futuros estudantes da área de

recursos humanos, administração ou áreas correlatas. Além disso, dispõe de grande representação no campo social, pois proporciona compreender e analisar sua conduta perante a sociedade, outro elemento em destaque é o corporativo, na visão institucional, abordar esse assunto é oportuno, uma vez que irá estabelecer a igualdade de gênero dentro de uma empresa, fazendo com que exista respeito mútuo independente do gênero do profissional.

Sendo assim definiu-se como questão norteadora compreender: Quais as principais dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho pelas mulheres em cargos de liderança?

Quais as objeções para as mulheres que tem filhos entrar no mundo corporativo? Como é a aceitação no mercado de trabalho para mulheres com idade +45? Como nós profissionais podemos evitar esse tipo de preconceito dentro das empresas?

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O estudo foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica, que segundo Lakatos e Marconi (2007) trata-se do levantamento de bibliografias a respeito do assunto publicadas nas diversas formas da escrita (livros, artigos, revistas etc.). Assim, provoca no pesquisador a curiosidade de continuar procurando, reforçando sua análise e auxiliando de forma eficaz suas interpretações a partir das informações adquiridas.

Dessa forma Gil (2016), a pesquisa bibliográfica, abrange toda bibliografia pública acerca da temática de estudo desde revistas, pesquisas científicas ou avulsas.

Em suma, o método da pesquisa abordada contribuiu para uma análise crítica sobre a o papel das mulheres no mercado de trabalho e na liderança utilizando uma análise aprofundada sobre o impacto da sua ausência no ambiente organizacional. Diante desse estudo, é possível provar que existe sempre uma desigualdade dentro do ambiente corporativo. As dificuldades que existem e as superações que elas atingem no decorrer da sua carreira profissional.

3 RESULTADOS

3.1 Mulheres no mercado de trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu por dois acontecimentos que marcaram a história, e mudou a vida das mulheres. Com as guerras que estavam acontecendo os homens tinham que entrar na comissão de frente das batalhas e sendo assim as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no trabalho, para conseguir manter a casa e dar alimento aos filhos.

O trabalho feminino passou a integrar crescentemente a estrutura econômica a sociedade capitalista, sempre sob a determinação dominada ao capital e a sua necessidade de valorização no entanto nas primeiras décadas do século passado era ainda muito superior a proporção do trabalho masculino em relação ao feminino na esfera produtiva.

Hobsbawn (2004) ressalta que a Revolução Francesa (1789), chegou com uma nova concepção do papel da mulher na sociedade. Desde então as mulheres começaram a passar a atuar de forma marcante na sociedade. Com algumas modificações, podemos destacar questões relativas à exploração e limitação de seus direitos. A mulher lutou pela melhoria da vida e das condições de trabalho, com o início da participação política, o fim da prostituição, a busca pela instrução e a procura da igualdade de direitos entre os sexos.

Para Lopes: Outro ponto importante nas grandes conquistas e mudanças, foi ainda na segunda metade do século XVIII, com a vinda da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção.

Durante a revolução industrial, os proprietários das indústrias passaram a administrar a mão-de-obra, deixando de fora o controle dos artesãos. Um dos papéis importantes que as mulheres tiveram, pois ajudavam a diminuir os esforços necessários. Nas indústrias, as mulheres eram exploradas completamente, exceto durante o horário de trabalho, recebendo salários muito baixos, entre outras questões.

De acordo com Baltar (2008) podemos perceber que: A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde o ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população

economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3%, somente no período de 1979 e 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela continuidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final dos anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres.

As mulheres tiveram um crescimento amplo nos aspectos corporativos e no mercado de trabalho em todas as áreas e setores, não só em empresas mas também em seus próprios empreendimentos. Segundo D'Alonso: As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino.

Em motivo do avanço e crescimento da industrialização no Brasil, ocorreram a transformação da estrutura produtiva, o continuado processo de urbanização e a redução das taxas de fecundidade nas famílias, proporcionando a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. Desde então as mulheres ocupam grande espaço no mercado de trabalho contribuindo muito no desenvolvimento do país. De acordo com dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a economia brasileira poderia aumentar até 382 bilhões de reais se incluísse mais mulheres no mercado.

Porém existem muitos desafios enfrentados pelas mulheres dentro do mercado, principalmente as mulheres com mais de 45 anos, que pela idade muitas empresas não estão mais aceitando pois podem ser vistas como um “problema”, porque presume que elas podem não ter tanta habilidade nas partes tecnológicas. Segundo Passos (2019) ele relata que no Brasil, uma pesquisa feita pelo site do MaturiJobs.com, mostra que 62% de mulheres com mais de 50 anos afirmam não encontrar mais oportunidade de trabalho nas empresas. As mulheres mais velhas podem também trazer bastante benefícios para uma empresa, que seria o conhecimento, experiência, maturidade e um liderança forte.

3.2 Mulheres na Liderança

A Liderança é o poder de lidar e administrar pessoas para alcançar os objetivos, podendo também influenciar diretamente em determinações e ações estabelecidos de um modo positivo. Segundo Chiavenato (2003), liderança é

apontada como necessária em todos os tipos de organização humana, ou seja, para o alcance de qualquer resultado.

Desejado por uma empresa, é necessário conhecer a natureza humana e saber gerir as pessoas, isto é, liderar. Ser Líder é assumir a frente, e se arriscar pela sua equipe para um melhor desempenho e resultado, não só nas esferas de uma organização, mas também em todos os aspectos que são necessários utilizar a liderança. Dessa forma, segundo Chiavenato (2004, p. 122) Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar.

Nos últimos anos no Brasil e em outros países o número de Mulheres que atuam nas empresas vem crescendo e principalmente em cargos de liderança. Um estudo realizado pela Grant Thornton no ano de 2022 e publicado no site G1.com, mostrou que em comparação com outros países, o Brasil está atrás de África do Sul com 42%, Turquia e Malásia com 40% e Filipinas com 39%, mas tem um resultado melhor do que a média da América Latina com 35%.

Na visão de Tonani (2011), muito se ganhou com o crescimento das mulheres no mercado de trabalho e mais ainda como líderes. Antes a figura masculina era vista como o encarregado pelas finanças e a feminina ficava responsável pela direção do lar e da criação dos filhos. Com as mudanças, a mulher se tornou cada vez mais participativa econômica e socialmente.

Algumas pesquisas mostraram o aumento de mulheres na liderança ajudando as empresas a crescerem e a apresentando melhores resultados, além de quebrarem padrões sociais. Não só nas empresas as mulheres exercem a posição de líderes, mas também em seus próprios empreendimentos. Porém apesar de todo o crescimento, ainda existem dificuldades enfrentadas por mulheres no mundo corporativo.

As principais são, a desigualdade de gênero, o machismo, a diferença salarial, assédio moral e até mesmo a sobrecarga entre a maternidade e o profissionalismo. E um dos maiores obstáculos para as mulheres é a questão social, que dificultam não só nos cargos de liderança mas também no mercado de trabalho.

3.3 Desigualdade de Gênero no Ambiente Profissional

Segundo Pagotto, Pastore e Zylbertajn (1985), as mulheres só iniciaram sua participação no mercado trabalhista a partir do Século XX, após a 1ª e 2ª guerras mundiais, dado que os homens, antes, eram considerados os únicos provedores de renda para suas famílias, e estavam sendo convocados para as batalhas, logo, as mulheres precisaram redefinir seu papel dentro de casa, o que conseqüentemente também impactou em sua função dentro da sociedade.

No ano de 1960 ocorreu o primeiro movimento feminista no Brasil, com o objetivo de ir atrás das necessidades de melhoramento como: proteção contra a violência doméstica, igualdade entre homens e mulheres, saúde preventiva, entre outros. Na época da revolução industrial as mulheres começaram a trabalhar, e logo, eram remuneradas. (Jacinto et al;2018). Sendo assim, eram duas cargas de trabalho tanto no seu trabalho remunerado como dentro de casa cuidando dos filhos, casa e família. Mesmo tendo uma escolaridade maior, ocupando a maior parte das universidades e sempre buscando elevar seus conhecimentos no âmbito profissional segue sendo persistente esse tipo de discriminação com as mulheres.

O que ocorreu no capitalismo foi primordial no enfraquecimento no movimento feminista, principalmente, sobre o trabalho feminino, aonde as mulheres da classe trabalhadora veio a receber um salário menor referente ao do homem. Hoje em dia isso ainda ocorre mesmo sendo mais qualificadas no que diz a respeito aos homens, a diferença de cargos e salários é de grande tamanho, no mercado de trabalho sempre houve desigualdade de gênero em todos os aspectos. (NOGUEIRA, 2017).

Segundo Simões (2012), mulheres vêm lutando por igualdade de direito e igualdade de gênero há séculos, com o intuito de poder ter os mesmos salários, direitos e funções que os homens no mercado de trabalho e na sociedade. Sendo assim ficando em evidência que nas ocupações de cargos como: diretoria, gestão, jurídico, política, entre outros, as mulheres são a minorias, juntamente com seu salário, onde as mulheres recebem cerca de 22% a menos que os homens.

Na área da saúde ocorre a desigualdade salarial, mesmo o quadro sendo composta por sua maior parte feminina. Quanto maior o cargo, maior será a dificuldade para a mulher conseguir ocupá-lo. (SANDLER; 2020). Logo, nos cargos de liderança a diferença do salário chega a média a 24%, na área da tecnologia apenas 19% é constituído por mulheres, e que em média elas ganham 11% a menos que os homens na área. (CATHO; 2023).

O desemprego é uma realidade entreposta da desigualdade de gênero e de raça, as mulheres negras recebem menos do que os homens brancos, independentemente do nível de escolaridade, a mulher negra não tem as mesmas oportunidades de estudos, crescimento profissional, e quando ocorre de ter essa oportunidade, tem que enfrentar essas barreiras. Em 2009 os homens brancos possuíam o maior índice de formalização (43% com carteira assinada), enquanto as mulheres negras apresentavam o pior (25% com carteira assinada). (IPEA,2011)

Segundo Gisele Pinto (2006), as mulheres negras estão mais ligadas a serviços como na educação, saúde, serviços sociais e doméstico. A parte negra por sua vez se encontra em maior quantidade entre os assalariados sem ter a carteira assinada, a maioria sendo no ramo de serviços domésticos. O que vem ocorrendo desde épocas atrás é que as mulheres negras entram mais cedo no mercado de trabalho e saem tardiamente.

No mercado ocupacional trabalhista as mulheres são vítimas de assédios morais e sexuais, sendo assim praticados pelos seus chefes ou por alguém que tenha maior cargo. Em relação ao assédio moral, homens e mulheres sofrem, mas as mulheres são as principais vítimas, pelo o assediador ter um cargo hierárquico maior do que ela, muitas se calam por medo de perder o emprego, o que leva ao desgaste psicológico podendo chegar ao suicídio. (GHILARDI, HILARIANE TEIXEIRA; HECKKOOL; 2013).

O assédio sexual ele vem a partir do qual é oferecida uma vantagem, em troca disso são pedidos favores sexuais, direta ou indiretamente, e caso a vítima rejeite o que lhe foi oferecido, vem com ameaças, humilhação e até mesmo chegando a prejudicar a mesma no trabalho.

Esse abuso afeta o bem-estar psicofísico e serenidade da vítima. “O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição” (HIRIGOYEN, 2012, p. 100).

Pelas raízes históricas o que ocorre com a desigualdade de gênero é que sempre beneficiou os homens, e os efeitos são aparentes até os dias de hoje, no qual as mulheres vivenciam relações abusivas por dependência financeira e emocional.

A pandemia que se iniciou no ano de 2020, afetou muito as mulheres no mercado de trabalho, pois com o fechamento de creches e escolas, muitas tiveram

que deixar seu emprego para cuidar de seus filhos. “O desemprego agrava vulnerabilidades, leva um aumento de todos os tipos de violência, incluindo a sexual e a doméstica. Trabalhar a questão da renda das mulheres é lidar com as violências que elas sofrem” (GOERCK, ARTHUR; 2021).

A participação das mulheres vem crescendo consideravelmente nos últimos anos, tendo um grande avanço com os direitos iguais. Conseguindo esse avanço persistindo na luta e movimentos feministas, que trazem como objetivo a busca de direitos e igualdades, mesmo com todos os preconceitos, dificuldades, marcas de desigualdades deixadas há anos, a mulher vem adquirindo seu espaço no mercado de trabalho.

3.4 Conciliação entre o trabalho profissional e o Doméstico

Antigamente as mulheres sempre foram assujeitadas a cuidarem da casa e das tarefas domésticas, após elas conseguirem a inclusão no mercado de trabalho, surgiu um dos principais desafios para elas e que se encontra até o dia de hoje, conseguir a conciliação entre o trabalho profissional e o trabalho doméstico, fora a cobrança da sociedade para que as mesmas deem conta de tudo, com isso muitas se sentem culpadas por não conseguir, ou até mesmo deixam trabalhar para ficar em casa cuidando da família e automaticamente da sua casa.

De acordo com Baldissera (2023) A dupla jornada de trabalho é um fenômeno caracterizado pela realização de tarefas domésticas, após um dia de trabalho remunerado fora de casa. É experienciado principalmente por mulheres, devido aos papéis tradicionais de gênero aceitos pela sociedade.

Sendo assim diferente dos homens as mulheres têm dupla jornada, sendo uma sobrecarga a mais para a mulher.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), as mulheres estão mais expostas a riscos para a saúde mental devido à sobrecarga física e mental decorrente da jornada dupla de trabalho. Quando o expediente de trabalho termina, começa a rotina doméstica, apesar não serem pagas, consideram um trabalho. E de acordo com a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgada em 2021 revelou que no Brasil as mulheres dedicam aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11 horas semanais).

Além disso muitas mulheres também tem uma jornada tripla, que vem

incluindo a questão familiar, o cuidado com os filhos. Além de se dedicar na formação acadêmica, ser produtiva no trabalho e, depois tem que administrar a casa, cozinhar e fazer faxina, ao fim precisa se dedicar ao cuidado dos filhos e do companheiro, e em muitos casos, também cuidar de um familiar idoso ou doente.

Sendo assim, mais um desafio que as mulheres enfrentam é a conciliação entre a carreira e a maternidade, quase metade das mulheres que tiraram licença maternidade está fora do mercado de trabalho, o índice de demissões aumenta aproximadamente 2 anos após o nascimento do filho. (Lisboa,2022)

Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2018, que afirma:

O emprego remunerado foi então simplesmente adicionado à «lista de tarefas» das mulheres. Não foi questionado o tradicional 'sistema de gênero' no qual as mulheres eram as 'cuidadoras' e os homens 'o sustento da família'. O tempo das mulheres era visto como 'elástico', ao contrário do tempo dos homens, e menos valioso do que o deles.

A OIT (Organização internacional do trabalho) propôs um diálogo social, que é um tipo de negociação, consulta e intercâmbio de informações entre representantes do governo, de empresas e trabalhadores. Para conseguir promover a adaptação do mundo do trabalho á realidade das profissionais que precisam se dedicar às atividades remuneradas, às domésticas e às familiares.

3.5 Profissionalismo

Afinal, o que seria profissionalismo? Nos tempos de hoje, a pessoa que não trabalha isso em si mesmo, acaba se frustrando na vida, afetando então o seu desempenho na vida corporativa. O profissional que não reconhece as suas falhas perde a chance de evoluir. Chega ao topo àquele que sai da zona de conforto e assume a responsabilidade de suas conquistas, a partir de uma postura íntegra. Com isso, você abre um leque de oportunidades dentro do ambiente de trabalho, ganhando mais reconhecimento de suas ações, para ter uma boa relação no ambiente de trabalho e que aja profissionalismo diante de tudo, é preciso também, a igualdade salarial entre homens e mulheres na mesma função.

É importante ressaltar que nenhuma mulher ganhe menos que um homem trabalhando igualmente na empresa onde ambos trabalham. Os homens têm uma grande chance de receber promoções dentro da empresa, para uma mulher ter as mesmas oportunidades ela terá que melhorar ainda mais as suas habilidades

profissionais, sendo assim, melhor que o seu concorrente de gênero. Mas as empresas podem optar por tratar todos por iguais e ser recompensados por cada esforço de forma justa.

A falta de mulheres na liderança é um dos fatores que mais chamam atenção, é um problema crônico das empresas e não por falta de profissionalismo das mulheres. A identificação profissional orienta um ponto de vista de mundo e a origem familiar, por exemplo, não é o seu histórico de vida que vai formar algo sobre você definitivamente. São as experiências vividas que vão definir sua carreira profissional. Dessa forma, a pessoa escolhe uma profissão através de uma concepção que ela tem de si e sobre as experiências que vivem.

Podemos dizer que tendo como referência as hierarquias, a formação de valores e atitudes e as contradições de classe. Nesse sentido, toma-se como referência para compreensão da profissão três dimensões mais fundamentais, conforme Freidson (2001): a expertise, o credencialíssimo e a autonomia.

A primeira refere-se à uma pessoa confiável e com vasta habilidades técnicas, a segunda, ao reconhecimento formalmente concedido ao conhecimento específico e a terceira, é um conceito de moral que uma pessoa tem de si mesma, à liberdade ou à independência moral ou intelectual das profissões.

As relações humanas e de parcerias também constituem o ambiente organizacional e com isso, as empresas exercem um papel social importante no contexto de diversidade, pois se espera igualdade de oportunidades e ética em suas condutas, e, como principais promotores de oportunidades de trabalho, podem ser em contrapartida sujeitas a situações de discriminação. A empresa deve estar atenta ao desenvolvimento de seus funcionários dentre os principais processos como admissão e demissão, e, por eles, adotar um posicionamento e postura em que promova a diversidade e igualdade internamente (INSTITUTO ETHOS, 2002).

A liderança possui um papel importante diante deste processo. Conforme demonstrado por Freitas (2016), principalmente diante da comunicação e adoção de medidas claras de extinção da discriminação, preconceitos e violência no ambiente corporativo, além de apoiar a valorização da diversidade em que possa direcionar decisões de longo prazo e influenciar positivamente no comportamento organizacional, tornando o tema diversidade como um valor na cultura organizacional. Por ser um tema ainda recente no Brasil, tratando-se de políticas

públicas e privadas, o tema envolverá mudança cultural de longo prazo.

Tento em vista que o ambiente corporativo segue as demais ordens, os funcionários acabam criando respeito e transparência entre eles. Um ambiente com mais profissionalismo onde cada um tem o seu papel e é visto como um papel importante, não importa se é homem ou mulher, e sim um funcionário.

Diante da necessidade de relacionar os obstáculos com as conquistas e entender os deslocamentos da vida pública e da vida privada, a pesquisa caracterizou-se de natureza descritiva com utilização de dados qualitativos. Foram utilizadas pesquisas e leituras.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, exploramos o tema do papel das mulheres na liderança e no mercado de trabalho, buscando compreender os desafios e as oportunidades que elas enfrentam nesses contextos. Nossas análises revelaram uma série de insights importantes, que merecem ser destacados nesta consideração.

Primeiramente, identificamos que, apesar dos avanços significativos nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam obstáculos para alcançar posições de liderança e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Fatores como discriminação de gênero, estereótipos sociais e barreiras estruturais contribuem para a persistência dessa desigualdade.

No entanto, também observamos um crescente reconhecimento da importância da diversidade de gênero nas organizações e nas posições de liderança. Estudos mostram que empresas e equipes que valorizam a inclusão de mulheres tendem a obter melhores resultados, demonstrando a relevância de promover a equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Além disso, notamos a ascensão de movimentos e iniciativas que visam fortalecer a presença e a voz das mulheres na liderança. Desde programas de mentoria e empoderamento feminino até políticas e leis de igualdade de gênero, há um esforço crescente para criar oportunidades e transformar as estruturas sociais e organizacionais que perpetuam a desigualdade.

É essencial destacar que a luta pela igualdade de gênero não beneficia apenas as mulheres, mas também toda a sociedade. Quando as mulheres ocupam posições de liderança e têm as mesmas oportunidades de crescimento profissional,

contribuem para a diversificação de perspectivas, tomadas de decisão mais equilibradas e um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador.

Diante disso, é crucial que continuemos a promover a conscientização sobre as questões de gênero, a educar sobre a importância da igualdade e a pressionar por mudanças significativas nos espaços de liderança e no mercado de trabalho como um todo.

Em conclusão, este trabalho reforçou a necessidade de ampliar as oportunidades e o reconhecimento das mulheres na liderança e no mercado de trabalho. À medida que avançamos em direção a uma sociedade mais justa e igualitária, é fundamental que todos os setores estejam comprometidos em romper com os estereótipos de gênero e criar ambientes nos quais as mulheres possam alcançar todo o seu potencial como líderes e profissionais bem-sucedidas.

REFERÊNCIAS

BALTAR, P.; LEONE, E. T. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro.** Revista Brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo jul/dez. 2008.

BRASIL, escola. **A evolução da mulher no mercado de trabalho - Brasil Escola.** Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm#indice_16>. Acesso em: 8 jun. 2023.

CROSS CONTENT. **Pandemia reforça desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://feac.org.br/pandemia-reforca-Desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho%E2%80%AF/>>.

Diferenças de gênero no mercado de trabalho. Disponível em:<<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>>.

FRIEDAN, B. The feminine mystique. New York: Norton,1983.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos.**

LEONE, E. T.; BALTAR, P. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro.** Revista Brasileira de Estudos de População, 1 dez.2008
Revista Brasileira de Estudos de População 4 nov. 2019.

MARTINS, Adeliane Braz. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho.**
Disponível
em:<<https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/414/1/TCC%20Desigualdade%20de%20G%C3%AAnero.pdf>>.

Mulheres perdem trabalho após terem filhos. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>.

PINTO, G. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho:** uma análise dos indicadores sociais
em:<<http://abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1486/1451>>.

PONTOTEL, R. **Veja como surgiu a liderança feminina, quais suas características e dados no Brasil.** Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/lideranca-feminina/#1>>. Acesso em: 8 jun. 2023.

SÉRGIO. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.** Disponível em: <<https://www.santocaos.com.br/desigualdade-de-genero-no>>

mercado-de-trabalho-brasileiro/>.

45 anos? Adeus mercado de trabalho!

Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/45-anos-adeus-mercado-de-trabalho-alfredo-passos>>. Acesso em: 8 jun. 2023.