



A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS E SEUS IMPACTOS POSITIVOS NO DESEMPENHO CORPORATIVO

Aline Camila Mai *

Brenda Pinheiro Fernandes *

Gabriela Santos Passini de Lima *

Izael Bueno de Oliveira Jr *

João Paulo Afeich Almeida *

Letícia Lini Gonzales *

Maria Eduarda Franqueira Soares *

Pedro Augusto Araujo *

Thayna Guedes Nascimento *

Thiago Cordeiro *

Luiz Guilherme Leite Amaral * - luiz.amaral@athonedu.com.br

Resumo: Observam-se desafios pela parte das mulheres de ocupar cargos de liderança, particularmente em empresas de grande porte. Atualmente ainda há uma sub-representação feminina em cargos de diretoria, presidência e conselhos administrativos, que é onde fica evidente a desigualdade de gênero, e nesta pesquisa será analisada a diversidade de gênero dentro das empresas e será mostrado os benefícios que a empresa

tem ao trazer mais mulheres para cargos de alta influência na organização. É de extrema relevância abordar sobre este tema na sociedade, para que assim possa estimular o desenvolvimento das empresas e promover uma representatividade pautada em respeito e igualdade. Para a elaboração deste trabalho realizou-se análise de diversas pesquisas bibliográficas sobre o assunto e foram feitas entrevistas estruturadas com roteiro rígido, coletando informações de cinco mulheres que atuam em cargos de liderança, na qual pode-se identificar suas visões e experiências para uma melhor análise e um entendimento aprofundado do assunto. A entrevista foi fundamental para que houvesse uma compreensão para com as mulheres e sua jornada enfrentando a diversidade de gênero dentro das empresas. O foco deste projeto está em transmitir uma extensa compreensão sobre como a diversidade de gênero dentro das empresas pode impactar positivamente nas decisões a partir da voz ativa das mulheres, ocupando cargos altos e de grande importância, incentivando um avanço contínuo em direção a um ambiente de trabalho mais inclusivo, eficaz e igualitário. Apesar desses impactos, ainda existem desafios enfrentados pelas mulheres em busca de posições estratégicas. Preconceitos e estereótipos, bem como o estilo de liderança tradicionalmente associado aos homens, podem ser obstáculos. No entanto, ações inclusivas e exemplos inspiradores estão ajudando a transformar essa realidade e a construir um mercado de trabalho mais equilibrado e diversificado. Através das pesquisas e entrevistas, pode-se observar que a diversidade de gênero dentro das empresas é imprescindível para o sucesso da mesma, uma que vez que a liderança feminina traz inúmeros benefícios para a empresa, tais quais serão abordados e discutidos detalhadamente ao longo desta pesquisa. Entretanto, a ascensão das mulheres para cargos de liderança não é só uma questão empresarial, mas também social, partindo do ponto que este grupo está em posição desfavorável em relação aos homens.

Palavras-Chaves: Mulheres. Diversidade de gênero. Corporativo. Cargos de Liderança.

Abstract: There are challenges for women in occupying leadership positions, particularly in large companies. Currently there is still an under-representation of women in directorships, presidency and administrative council positions, which is where gender inequality is evident, and in this research gender diversity within companies will be analyzed and the benefits that the company has to bring more women into highly influential positions in the organization. It is extremely important to address this issue in society, so that it can stimulate the development of companies and promote representation based on respect and equality. To prepare this work, an analysis of several bibliographical research on the subject was carried out and structured interviews were carried out with a rigid script, collecting information from five women who work in leadership positions, in which their visions and experiences can be identified for a better analysis and an in-depth understanding of the subject. The interview was essential for understanding women and their journey facing gender diversity within companies. The focus of this project is on transmitting an extensive understanding of how gender diversity within companies can positively impact decisions through the active voice of women, occupying senior and highly important positions, encouraging continuous advancement towards an environment of more inclusive, effective and equitable work. Despite these impacts, there are still challenges faced by women seeking strategic positions. Prejudices and stereotypes, as well as the leadership style traditionally associated with men, can be obstacles. However, inclusive actions and inspiring examples are helping to transform this reality and build a more balanced and diverse job market. Through research and

interviews, it can be observed that gender diversity within companies is essential for their success, since female leadership brings numerous benefits to the company, which will be addressed and discussed in detail throughout this search. However, the rise of women to leadership positions is not only a business issue, but also a social one, considering that this group is in an unfavorable position in relation to men.

Keywords: Women. Gender diversity. Corporate. Leadership Positions..

1. Introdução

A diversidade de gênero transformou-se não apenas em um imperativo moral, mas em um pilar fundamental para o sucesso e a prosperidade das empresas modernas. A cada passo que damos em direção à igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, a evidência se torna mais clara: a inclusão de diversas identidades de gênero não é apenas um ato de justiça social, mas uma estratégia indispensável para impulsionar o desempenho corporativo.

Este artigo propõe explorar os vínculos entre a diversidade de gênero e o panorama empresarial, trazendo os benefícios dessa prática, e mostrando como essa diversidade pode trazer impactos positivos tanto para a empresa quanto para o empregado. A presença de profissionais diversificados no ambiente corporativo vai além de enriquecer a cultura empresarial; ela cria um ambiente inclusivo que não apenas apoia os funcionários incluídos nessa diversidade, mas também fortalece a coesão e o entendimento entre colegas de trabalho.

Essa diversidade não é apenas uma métrica para atender a requisitos; é um catalisador de criatividade e resolução de problemas de maneira singular. A variedade de pontos de vista oferece um terreno fértil para a geração de ideias frescas e a identificação de soluções fora do comum para desafios complexos. Além disso, a presença de uma força de trabalho diversificada reflete um grupo completamente capacitado e preparado para enfrentar as demandas do mercado atual e futuro. A pesquisa mostra consistentemente que equipes diversificadas estão mais aptas a atender a uma ampla gama de necessidades do mercado, impulsionando, assim, a competitividade e a relevância das empresas.

Ademais, por meio deste estudo, almejamos não apenas evidenciar, mas também sensibilizar os indivíduos acerca do impacto significativo decorrente da ausência de diversidade de gênero no ambiente corporativo. Tal carência pode não apenas restringir, mas também dificultar sobremaneira o desenvolvimento profissional de muitos colaboradores. Frequentemente, a falta de oportunidades de avanço ou de ascensão desencoraja a busca por conhecimento e o crescimento nas trajetórias profissionais.

Mesmo quando tais oportunidades se apresentam, é comum que muitos indivíduos desistam de alçar voos mais altos, estagnado em sua carreira. Este artigo busca ilustrar como a presença da diversidade não só afeta, mas também molda ambos os aspectos no desenvolvimento individual e na dinâmica do ambiente corporativo.

A análise detalhada desses aspectos é fundamental para compreender não apenas a relevância, mas também a vitalidade da diversidade de gênero no contexto empresarial atual.

2. Problema

É notório que a diversidade de gênero em cargos de liderança nas empresas é pequena, tendo em vista que grande parte dos cargos são ocupados por homens, que muitas vezes, não tem o conhecimento necessário para ocupar certa vaga. Além de que em processos seletivos, é comum os selecionadores darem preferências aos homens do que a mulheres, o que já nos mostra que essa diversidade não é aplicada. Além disso não podemos deixar de pontuar a falta de oportunidade para o público LGBT, visto que nos dias atuais, o preconceito é muito grande, e muitas vezes esse público não tem ao menos a oportunidade de se expressar ou mostrar seus conhecimentos. Com todos esses pontos, analisamos e chegamos a conclusão do problema. A falta de diversidade nas empresas e como isso pode impactar em todo o desempenho corporativo, esse impacto pode ser positivo ou negativo tanto para a empresa quanto para o funcionário. Com isso, o tema do presente artigo é: “A importância da diversidade de gênero nas empresas e seu impacto positivo no desempenho corporativo.”

3. Pergunta Norteadora

Como as empresas podem promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho e quais os benefícios que podem ser observados no desempenho corporativo quando as mulheres têm oportunidades iguais e voz ativa nas decisões e liderança da organização?

4. Justificativa

O tema de interesse é a ocupação das mulheres em cargos de alta importância nas empresas, seguindo essa ideologia, devemos nos perguntar: Por que as mulheres não ocupam tantos cargos de liderança em empresas de grande porte?

A pesquisa mostrará os benefícios que a empresa se tem ao trazer mais mulheres para cargos de alta influência na organização. Também vai dar mais motivação a mulheres que buscam este tipo de trabalho, pois terão um exemplo a serem seguidas, assim, podendo ter suas jornadas mais bem encaminhadas.

A pesquisa sobre a ocupação das mulheres em cargos de liderança e influencia está muito além de somente uma questão de justiça social ou igualdade de gênero, mas também de um desenvolvimento empresarial e econômico. A sub-representação feminina em cargos de diretoria, presidência e conselhos administrativos é um setor onde fica notória a disparidade de gênero. Apesar de inúmeros incentivos e políticas públicas, essa representatividade de mulheres ocupando cargos significativos em empresas ainda é lenta, e sem uma melhora expressiva, segundo Janaína Feijó, pesquisadora responsável pelo estudo do Ibre/FGV.

Segundo o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV, 2012), no quarto trimestre de 2012, somente 32,8% eram cargos ocupados por mulheres. No quarto trimestre de 2022, subiu para 39,2% essa participação feminina nas empresas. Mas em comparação de dez anos de diferença é um aumento pequeno. Como consequência, essa falta de remuneração dos cargos mais altos gera uma desigualdade nas proporções profissionais em extratos de distribuição de salários mais bem pagos.

A importância de abordar esse assunto na sociedade é fazer com que haja um desenvolvimento nas empresas e uma representatividade de respeito e igualdade. Segundo levantamentos do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022), o rendimento mensal das mulheres no mercado brasileiro é 21% menor do que dos homens. Mesmo seguindo setores iguais e atividades equivalentes, as mudanças devem ocorrer para garantir mais oportunidades de mercado, gerar igualdade e posicionamento de mulheres em posição de liderança.

A dificuldade das mulheres em ocupar cargos elevados está relacionada a um menor acesso a mentorias, capacitações e networking de qualidade, segundo Caroline Burle, especialista em governança multissetorial e fundadora da ONG liBertha.org. "Um esforço de capacitação de liderança para mulheres é tão importante quanto contratar mulheres", relata Caroline Burle em webinar promovido pelo ITCN (Instituto de Estudos Estratégicos de Tecnologia e Ciclo de Numerário) em 2023. Até 2026, a B2 estabeleceu que as empresas listadas na bolsa brasileira precisarão ter representatividade feminina na

administração e nas equipes executivas, aumentando a presença de mulheres em cargos de liderança.

Esta pesquisa visa orientar as empresas sobre as disparidades de gênero, a análise organizacional, a liderança feminina, as inovações e os benefícios no desenvolvimento econômico. Seu objetivo é proporcionar uma compreensão profunda sobre a ocupação das mulheres nas empresas e na sociedade, incentivando um avanço contínuo em direção a um ambiente de trabalho mais inclusivo, eficaz e igualitário.

5. Objetivos Gerais e Específicos

Observamos que a diversidade de gênero nas empresas pode impactar em seu desempenho corporativo. Atualmente grande parte dos cargos altos e de valor nas empresas são ocupados por homens, de acordo com o IBGE (2021) as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam apenas 77,7% do rendimento dos homens em 2019. Se existe algum tipo de efetivação as empresas muito dificilmente abrem a vaga para qualquer funcionário, em sua grande maioria a promoção é oferecida a pessoas selecionadas que em grande parte são homens.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, a força feminina no mercado de trabalho caiu de 53,3% – no terceiro trimestre de 2019 – para 45,8%, no mesmo período de 2020, a taxa mais baixa desde 1991. Temos como objetivo com esse artigo, demonstrar o impacto positivo que a diversidade de gênero ao escolher pessoas para cargos altos pode trazer, com esse artigo buscamos trazer os benefícios que uma empresa pode ter ao selecionar um candidato qualificado, sem pensar ou se preocupar com o gênero da pessoa e sim com suas habilidades e experiência profissional. A mesma pesquisa do IBGE nos mostra que as mulheres tem um índice de estudo e escolaridade mais elevado que os homens entre eles, 21,5% frequentaram o ensino superior enquanto que entre elas 29,75%. Sabemos que muitas vezes as mulheres não tem oportunidade de se desenvolver profissionalmente justamente por não terem a oportunidade de novos cargos para aprofundar seus conhecimentos, isso acaba acarretando na diminuição de novos conhecimentos e experiências. Com isso, temos com objetivo mostrar esse impacto tanto para a empresa, quanto ao profissional que não tem oportunidade de se desenvolver.

A discussão sobre a importância da diversidade de gênero nas empresas e seus impactos positivos no desempenho corporativo tem se tornado um tema de extrema relevância nos dias atuais. A igualdade de gênero e a inclusão de mulheres em uma organização não são apenas questões de justiça e equidade, mas também têm um impacto significativo nos resultados e no sucesso de uma empresa.

Objetivo da entrevista: entender e compreender a jornada das mulheres no meio empresarial e como elas lidam com desafios, tendo que ter uma boa comunicação, tendo pulso firme e se mantendo como uma figura de respeito. Identificar possíveis preconceitos de gênero, investigar sobre os efeitos da liderança feminina no ambiente corporativo. Buscamos entender a diferença entre ambas lideranças.

Avaliar o índice de escolaridade e participação feminina no mercado de trabalho com base nos dados do IBGE, destacando a disparidade de oportunidades para mulheres em cargos de liderança, e investigar como a falta de representatividade impacta no desenvolvimento profissional e nas oportunidades de carreira para as mulheres, visando evidenciar a necessidade de promover uma abordagem mais inclusiva e equitativa nas organizações.

Ao avaliar os índices do IBGE, é possível notar disparidades significativas, destacando a desigualdade de oportunidades para mulheres nas organizações. Os indicadores de participação no mercado de trabalho acentuam ainda mais essas desigualdades. Em 2019, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho foi significativamente menor em comparação com os homens, registrando 54,5% contra 73,7%. Essa disparidade persiste independentemente da raça, demonstrando um desafio generalizado para as mulheres ao tentarem entrar no mercado de trabalho.

Esses dados sublinham a necessidade urgente de abordar as barreiras estruturais que limitam a participação e o avanço das mulheres. Promover a igualdade de oportunidades e enfrentar os obstáculos que impedem a ascensão das mulheres a cargos de liderança são passos cruciais para construir um mercado de trabalho mais equitativo e inclusivo.

A ausência de representatividade no cenário profissional exerce um impacto significativo. Esta lacuna não apenas reflete desigualdades persistentes, mas também contribui para um ambiente de trabalho que não aproveita a diversidade de talentos disponíveis.

Ao investigar essa carência de representação, torna-se evidente que as mulheres enfrentam barreiras para avançar em suas trajetórias profissionais. A falta de visibilidade e reconhecimento muitas vezes as impede de acessar oportunidades de liderança e crescimento na carreira.

Essa limitação na representatividade também impacta o desenvolvimento profissional, pois as mulheres podem não ter modelos inspiradores ou mentores que as orientem em suas jornadas. A falta de diversidade em cargos de liderança cria um ciclo no qual a escassez de exemplos a serem seguidos perpetua a sub-representação feminina.

Diante desse cenário, destaca-se a urgente necessidade de promover uma abordagem mais inclusiva e equitativa nas organizações. A diversidade de gênero não apenas enriquece a cultura empresarial, trazendo diferentes perspectivas e ideias inovadoras, mas também demonstra um compromisso genuíno com a sociedade e igualdade de oportunidades.

Ao evidenciar os impactos negativos da falta de representatividade, busca-se sensibilizar líderes empresariais, gestores e a sociedade como um todo para a importância de adotar medidas concretas. Essas medidas podem incluir programas de mentoria, políticas de igualdade salarial e promoção de ambientes de trabalho inclusivos, proporcionando, assim, uma alternativa para o desenvolvimento profissional das mulheres e o alcance de uma verdadeira equidade de gênero nas organizações.

6. Objeto de Pesquisa

O grupo como responsável de realizar uma pesquisa sobre a importância da diversidade de gênero nas empresas e seus impactos positivos no desempenho corporativo. É uma temática relevante e impactante no desempenho corporativo. Com o apoio do nosso orientador, Luiz Guilherme Leite Amaral, estamos elaborando um questionário para obter informações abrangentes dos participantes da pesquisa. Nosso objetivo é realizar uma pesquisa completa e obter todos os resultados necessários para a conclusão do estudo.

7. Metodologia

A metodologia empregada para a obtenção dos resultados foi a entrevista estruturada, na qual um roteiro rígido foi seguido, com as perguntas sendo feitas na mesma ordem e seguindo um padrão em todas as entrevistas realizadas. O grupo elaborou

perguntas para seus entrevistados, totalizando 5 pessoas, o que permitiu obter um repertório diverso. A entrevista foi fundamental para a obtenção de informações, tendo em vista que o assunto abordado foi explorado com grande profundidade e detalhamento pelos entrevistados.

8. Coleta dos Resultados

Para obtenção de dados, o grupo fez entrevistas com cinco mulheres para realização da pesquisa por formulário do Google com perguntas voltadas ao tema apresentado anteriormente. Todas as mulheres entrevistadas estão inseridas em cargos de alta confiança em suas empresas. a entrevista semiestruturada segue um roteiro flexível, na qual o pesquisador faz as mesmas perguntas a todos os informantes, mas também fica livre para fazer perguntas complementares para obter mais informações que considere relevante.

9. Objetivo da Entrevista

A presença feminina em cargos corporativos é um tema destacado nos debates, principalmente pela inclusão de gênero e o desenvolvimento da sociedade. Esta análise de dados busca compreender a ocupação das mulheres nas empresas, observando avanços e desafios na ampliação da representatividade feminina. Estabelecendo possíveis tendências e moldando o rumo estratégico e decisório de uma estrutura corporativa.

A entrevista realizada com cinco mulheres na faixa etária de 30 a 45 anos, que ocupam cargos de diretoria, presidência e conselhos administrativos, visa explorar as experiências e reflexões das candidatas no mercado de trabalho, a dinâmica em suas áreas de atuação e as dificuldades enfrentadas.

Na primeira pergunta da entrevista, "Você sente que é levada a sério no seu ambiente profissional mesmo atuando no seu cargo atual?" objetivo da pergunta é explorar a percepção da entrevistada sobre como sua posição profissional é reconhecida, fornecendo insights sobre o tratamento que as mulheres recebem em contextos corporativos, e ao examinarmos as respostas, 4 das 5 mulheres afirmam que sim, mas observam um processo lento de aceitação e facilitação dos homens para as mulheres em seus cargos.

Na segunda pergunta, discutindo sobre "Você acha que, por ser mulher, as pessoas não te levam tão a sério quanto seria com um homem?", objetivo investigar se a identidade

de gênero impacta a forma como a entrevistada é percebida profissionalmente, abordando possíveis preconceitos de gênero presentes no ambiente de trabalho e observamos que 3 das 5 mulheres se sentem menosprezadas em relação ao seu lugar nas empresas, enquanto outras acreditam que, com o tempo, conquistaram seu espaço e respeito.

Ao abordar cargos elevados, a liderança em uma equipe influencia a terceira pergunta: "Você consegue impor limites e manter um ambiente respeitoso e profissional por parte dos funcionários?" objetivo compreender a habilidade da entrevistada em estabelecer limites e manter um ambiente de trabalho respeitoso, considerando desafios específicos que mulheres podem enfrentar nesse contexto e analisando as respostas, as mulheres demonstram mais capacidade de impor limites em um ambiente corporativo, priorizando o respeito e a colaboração de todos os funcionários.

Na quarta pergunta, "Você sente que tem voz ativa para mostrar seu potencial dentro da empresa? Consegue demonstrar suas ideias e sente que elas são bem recebidas?" objetivo explorar a dinâmica de poder, comunicação e aceitação de ideias, destacando se as mulheres têm espaço para expressar suas contribuições e se estas são valorizadas. todas concordaram que atualmente são mais ouvidas e mantêm um bom relacionamento.

Ao discutir representatividade e igualdade de gênero nas empresas, a quinta pergunta "Quais os pontos positivos que você traz para a empresa quando possui voz ativa nas decisões?" objetivo identificar como a participação ativa das mulheres nas decisões impacta positivamente a empresa, evidenciando as contribuições específicas que elas oferecem, revela que a presença de mulheres na liderança traz confiabilidade, seriedade e comprometimento, como expressou uma das candidatas.

Na sexta pergunta, "Quais os impactos que a liderança feminina traz para o ambiente de trabalho?" objetivo investigar as percepções sobre os efeitos da liderança feminina no ambiente corporativo, destacando possíveis diferenças em comparação com a liderança masculina. todas destacaram maior agilidade nos processos, criatividade, flexibilidade e humanização na equipe, bem como decisões mais objetivas e eficientes no mundo corporativo.

Na discussão sobre igualdade, a sétima pergunta questiona "Acredita que, por ser mulher, foi mais complicado e demorado para chegar aonde chegou, tendo que trabalhar mais?" objetivo explorar as experiências individuais da entrevistada em relação às barreiras que mulheres podem enfrentar ao avançar em suas carreiras, buscando compreender a persistência exigida. Quatro das cinco mulheres afirmam que não sentiram

dificuldades, mas uma delas menciona suas dificuldades, especialmente por trabalhar em uma área dominada por 90% de homens

Na oitava pergunta, "Qual sua visão sobre os impactos positivos/negativos que a liderança masculina traz para o ambiente de trabalho? (Colaborador)" objetivo obter perspectivas sobre a influência da liderança masculina, permitindo compreender como os colaboradores percebem os efeitos dessa liderança em termos de positividade e desafios. ao se referirem a esses impactos, descrevem como a comunicação pode ser complicada, por vezes ríspidas ou com um perfil autoritário.

Em relação às diferenças, a nona pergunta indaga "Quais as diferenças do impacto no ambiente de trabalho/resultados que você percebe entre uma liderança masculina e feminina? (Colaborador)" objetivo explorar as percepções dos colaboradores sobre as distinções nos resultados e no ambiente de trabalho sob lideranças masculinas e femininas. todas enfatizam a necessidade de equilíbrio, destacando o respeito e a harmonia na equipe para um ambiente de trabalho duradouro.

Considerando as análises realizadas, a última pergunta "Como você acha que as empresas podem promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho?" objetivo coletar insights sobre as estratégias percebidas pela entrevistada para promover a igualdade de gênero, fornecendo sugestões práticas para empresas interessadas nesse objetivo duas candidatas enfatizam ações específicas: uma destaca a oportunidade de selecionar mulheres para vagas ocupadas exclusivamente por homens, enquanto outra menciona a equiparação salarial e a prevenção e responsabilização em casos de assédio como passos fundamentais para a igualdade de gênero.

10. Discussão dos Resultados

A liderança feminina no ambiente corporativo, segundo as entrevistadas, é associada a benefícios como maior harmonia, cumplicidade entre colaboradores e um ambiente de trabalho mais leve e criativo. Surpreendentemente, em nossa pesquisa, apenas uma mulher relatou dificuldades em alcançar o topo devido ao machismo, enquanto as outras afirmaram que isso não afetou suas trajetórias, contrariando as expectativas do grupo. Contrapondo as respostas das entrevistadas, estudos como o da BBC News em 2022 demonstraram que as mulheres são frequentemente julgadas como tendo menos potencial de liderança que os homens, fazendo com que elas tenham 14% menos probabilidade de serem promovidas todos os anos.

Outro ponto abordado nas entrevistas são os aspectos negativos da liderança masculina, destacando autoritarismo, impulsividade e falta de organização, com isso, vemos que a ascensão da liderança feminina é evidente no mercado, conforme o relatório da The Ready-Now Leaders da Ong Conference Board (2023). Eles fizeram uma pesquisa que mostra que as organizações com pelo menos 30% de mulheres em cargos de liderança têm 12 vezes mais chance de estar entre as 20% melhores em desempenho financeiro, e vemos o mesmo se comprovando ao observar a pesquisa da Leadership Circle (2022) que, com base em análises de mais de 84 mil líderes e 1,5 milhão de avaliadores (incluindo chefe, chefe do chefe, colegas, subordinados diretos e outros), mostra que as lideranças femininas aparecem com mais eficácia do que seus colegas homens em todos os níveis de gerenciamento e faixas etárias. Ou seja, esses dados comprovam que uma liderança feminina é melhor no ambiente corporativo e mais vantajoso, por isso não deixar as mulheres liderarem é realmente o machismo enraizado por que há provas de que a liderança por mulheres é eficiente e crescente no mundo corporativo.

A surpresa positiva da entrevista foi o relato unânime de que as entrevistadas se sentem confortáveis expressando suas opiniões no ambiente de trabalho, sentindo-se ouvidas. Isso contrasta com resultados preocupantes de uma pesquisa da Fin4She em 2021, onde 45% das mulheres se sentiam desvalorizadas e invisíveis. Essa abertura na empresa para as entrevistadas representa uma exceção positiva à norma.

Em conclusão, o trabalho proporcionou ao grupo uma visão abrangente das opiniões de mulheres em cargos elevados, permitindo uma análise crítica em relação aos desafios e benefícios reais vivenciados por elas no mundo corporativo.

11. Referências

- AGÊNCIA BRASIL. Mulheres têm rendimento médio mensal 21% inferior ao dos homens, mostra pesquisa. 2022. Infomoney. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/www.infomoney.com.br/carreira/mulheres-tem-rendimento-medio-mensal-21-inferior-ao-dos-homens-mostra-pesquisa/amp/>. Acesso em: 8 nov. 2022.
- BISHOP, K. Por que homens são considerados líderes natos e mulheres não? 2022. BBC News Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/revista-61783060>. Acesso em: 29 nov. 2022.

COGNATIS. Novas Pesquisas apresentam dados sobre as mulheres no mercado de trabalho. 2022. BBC News Brasil. Disponível em: <https://cognatis.com.br/novas-pesquisas-apresentam-dados-sobre-as-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 nov. 2022.

DANI, A. C.; PICOLO, J. D.; KLANN, R. C. Influência da diversidade de gênero na relação entre responsabilidade social e governança corporativa com o desempenho das empresas brasileiras. 2016. ENGEMA – Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente. Disponível em: <https://engemasp.submissao.com.br/18/anais/arquivos/376.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2022.

DERRICO, G. O lado masculino e feminino da liderança: pontos positivos e negativos. 2014. Guilherme Derrico. Disponível em: <https://engemasp.submissao.com.br/18/anais/arquivos/376.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2022.

DOURADO, M. O que é preciso ser feito para que mais mulheres ocupem posições de liderança no mercado financeiro? 2022. Infomoney. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/o-que-e-preciso-ser-feito-para-que-mais-mulheres-ocupem-posicoes-de-lideranca-no-mercado-financeiro/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

ESTADÃO CONTEÚDO. Mulheres não chegam a 40% dos cargos gerenciais, diz estudo da FGV. 2022. Infomoney. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/www.infomoney.com.br/carreira/mulheres-nao-chegam-a-40-dos-cargos-gerenciais-diz-estudo-da-fgv/amp/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2021. IBGE. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html#:~:text=Em%202019%2C%20a%20taxa%20de,e%20homens%20pretos%20ou%20pardos>. Acesso em: 14 nov. 2022.

KRUSE, K. Mulheres são mais eficazes que os homens na liderança, diz pesquisa. 2022. FORBES. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/04/mulheres-sao-mais-eficazes-que-os-homens-na-lideranca-diz-pesquisa/?amp>. Acesso em: 14 nov. 2022.

MELLILO, A. M. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2022. CPS. Disponível em:
http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/12411/1/1S2022_Amanda%20Maria%20Melilo_OD1356.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

SILVEIRA, A.; DONAGGIO, A. A importância da diversidade de gênero nos conselhos de administração para a promoção da responsabilidade social corporativa. 2020. FACAMP. Disponível em: <https://facamp.com.br/descontent>. Acesso em: 14 nov. 2022.

TRENTTO, F. F. Diversidade de gênero e tomada de decisão em Conselhos de Administração. 2022. Encontro da ANPAD - EnANPAD. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/009a5510ad149a8e0c750cb62e255175.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2022.

*** Discentes da ATHON Ensino Superior.**

**** Luiz Guilherme Leite Amaral - docente da Escola de Gestão da ATHON Ensino Superior.**