



MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA: PARTICIPAÇÃO FEMININA E DESEMPENHO PROFISSIONAL

Andressa Maria de Carvalho *

Caio Felipe Rubio da Silva *

Giovana Piatto Lopes *

Jamilly Vitória de Proença Custódio *

Leticia Medeiros Chei *

Matheus Santos Costas *

Nathalia Guinati *

Ruth Isabella Silva Nascimento *

Tainara Lara Moraes Rodrigues *

Vinicius Gabriel Bueno Camargo Baena *

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

Resumo: A ausência notável de mulheres em cargos de liderança, atribuída à persistente discriminação de gênero e estereótipos profissionais, é o foco desta pesquisa. Buscando destacar os impactos negativos sobre a equidade laboral, diversidade e inovação, o estudo aborda a subestimação das mulheres em avaliações profissionais e a percepção distorcida de sua capacidade de liderança. A falta de medidas eficazes, como programas de mentoria

e igualdade salarial, perpetua a desigualdade de gênero, enquanto a inclusão de mulheres em liderança reflete princípios de justiça e enriquece as empresas. A pesquisa incentiva a reflexão e ações para construir ambientes de trabalho mais equitativos e inclusivos, destacando desafios adicionais enfrentados por mulheres com responsabilidades familiares e defendendo políticas que eliminem estigmas e promovam igualdade de oportunidades, sustentando que apenas uma abordagem abrangente e comprometida poderá superar os obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-Chaves: Mulheres, Liderança, Corporação, Experiência.

Abstract: The notable absence of women in leadership roles, attributed to persistent gender discrimination and professional stereotyping, is the focus of this research. Seeking to highlight the negative impacts on labor equity, diversity and innovation, the study addresses the undervaluation of women in professional assessments and the distorted perception of their leadership capacity. The lack of effective measures, such as mentoring programs and equal pay, perpetuates gender inequality, while the inclusion of women in leadership reflects principles of fairness and enriches companies. The research encourages reflection and action to build more equitable and inclusive workplaces, highlighting additional challenges faced by women with family responsibilities and advocating for policies that eliminate stigma and promote equal opportunities, arguing that only a comprehensive and committed approach can overcome obstacles faced by women in the job market.

Keywords: Women, Leadership, Corporation, Experience.

1. Introdução

A presença de mulheres em cargos de liderança é uma temática que ganha cada vez mais relevância no cenário organizacional contemporâneo. Historicamente, à medida que as mulheres enfrentam desafios significativos para ascender a uma posição de destaque e influência dentro das organizações, enfrentam obstáculos que vão desde estereótipos de gênero até barreiras estruturais e culturais.

Nesse contexto, a compreensão das experiências vivenciadas por mulheres em cargos de liderança torna-se essencial para a promoção da igualdade de gênero e para o desenvolvimento de ambientes corporativos mais inclusivos e equitativos. A análise das percepções, desafios e estratégias adotadas por mulheres que ocupam essas posições não apenas lança luz sobre a complexidade das dinâmicas de poder

nas organizações, mas também fornece insights valiosos para a implementação de políticas e práticas que promovem a diversidade e a igualdade.

Este estudo propõe-se explorar, por meio de uma abordagem documental, as experiências de mulheres em cargos de liderança, buscando identificar padrões, evoluções ao longo do tempo e aspectos que impactam diretamente a trajetória profissional desses

líderes. A relevância desse empreendimento reside na contribuição para a construção de um corpo de conhecimento que transcende as fronteiras do debate teórico, fornecendo subsídios concretos para a implementação de estratégias que ampliem a participação e a influência das mulheres nos mais altos escalões das organizações.

Diante desse contexto, a presente pesquisa visa não apenas documentar as narrativas e percepções das mulheres em cargos de liderança, mas também se constituir como um instrumento fundamental para a promoção de mudanças efetivadas nos paradigmas organizacionais, construindo um ambiente propício à diversidade e à excelência profissional independente do gênero.

2. Problema

A notória ausência feminina em posições de liderança, é atribuída ao fenômeno persistente da discriminação de gênero e aos estereótipos profissionais arraigados. Este estudo tem como propósito realçar a problemática que não somente incide negativamente sobre a equidade laboral diversidade, a inovação e os preceitos de justiça organizacional.

A continuidade da discriminação de gênero traduz-se em avaliações desequilibradas, nas quais as mulheres são frequentemente subestimadas e consideradas inadequadas para ocupar postos de liderança. Este estudo almeja elucidar como esses estereótipos profissionais obstruem as oportunidades de ascensão profissional das mulheres, perpetuando disparidades sistêmicas.

A persistente ideia de que a capacidade de liderança das mulheres é inferior à dos homens representa um obstáculo significativo. O estudo buscará aprofundar-se nessa percepção distorcida, explorando como ela influencia a confiança na promoção de mulheres para cargos de maior responsabilidade, mesmo quando demonstram competência e experiência notáveis. A escassez de medidas concretas, como programas de mentoria e políticas de igualdade salarial, perpetua a desigualdade de gênero. A pesquisa visa analisar como a ausência de iniciativas corporativas eficazes contribui para a continuidade da disparidade, impedindo o avanço profissional das mulheres.

A inclusão de mulheres em cargos de liderança não apenas reflete um princípio de justiça e igualdade, mas também enriquece as empresas com uma variedade de perspectivas e habilidades. Esta pesquisa buscará evidenciar a importância estratégica de promover a diversidade de gênero para a sustentabilidade e inovação organizacional.

Ao trazer à tona a persistente falta de espaço para mulheres em cargos de liderança, a pesquisa pretende não apenas fomentar a reflexão, mas também inspirar ações concretas. O objetivo final é contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo para todos, promovendo uma transformação significativa nas estruturas organizacionais.

3. Pergunta Norteadora

A ascensão das mulheres a cargos de liderança tem ganhado maiores espaços para discussão, já que é um tema relevante e transformador. Com a evolução social as barreiras patriarcais são questionadas e superadas. No âmbito empresarial, em particular, observa-se um movimento significativo na direção à equidade de gênero nas autoridades organizacionais.

Sendo assim, uma pergunta norteadora emerge como guia para compreender as complexidades dessas características: como as mulheres em cargos de liderança estão moldando e definindo as dinâmicas corporativas, promovendo inovação, diversidade e impactando positivamente a cultura organizacional? Essa indagação não reflete apenas um interesse crescente na diversidade e gênero nas lideranças, mas também desencadeia reflexões profundas sobre a influência e o potencial transformador que as mulheres exercem em posições estratégicas dentro das organizações. Desta forma, o questionamento central que permeia esse tema é: existem muitas mulheres em cargos de liderança? Segundo análises contemporâneas, a presença feminina em posições de liderança tem experimentado um gradual, porém significativo, aumento ao longo dos anos. No entanto, é imperativo considerar que esse avanço não se traduz de maneira uniforme em todos os setores e organizações. Diversos desafios ainda persistem, delineando uma realidade na qual a representação feminina muitas vezes não corresponde proporcionalmente à presença das mulheres na força de trabalho.

Diversos fatores atuais para essa disparidade persistente. Em primeiro lugar, estereótipos de gênero arraigados podem influenciar as percepções e expectativas em relação às capacidades de liderança das mulheres, limitando suas oportunidades de ascensão. Além disso, as barreiras culturais ainda presentes em muitas organizações podem criar obstáculos à promoção igualitária, perpetuando um ambiente que favorece predominantemente líderes do sexo masculino.

As desigualdades salariais entre homens e mulheres também desempenham um papel crucial na limitação da presença feminina em cargos de liderança. A persistência de uma disparidade salarial, muitas vezes resultante de práticas discriminatórias, não reflete apenas uma injustiça econômica, mas também contribui para a perpetuação de desigualdades mais amplas no ambiente profissional.

Em resumo, embora tenha havido progressos notáveis, a existência de mulheres em cargos de liderança está longe de atingir níveis ideais de representatividade e igualdade de oportunidades. A busca por soluções para superar esses desafios exige uma abordagem holística, envolvendo mudanças culturais, desconstrução de estereótipos de gênero e a implementação de políticas organizacionais que promovam a equidade de gênero em todas as suas dimensões.

4. Perguntas para o Recorte

No panorama profissional contemporâneo, a questão da equidade de gênero assume um papel central, especialmente quando direcionada à presença de mulheres em cargos de liderança. Diante dessas propostas, surge a indagação: "Como e qual o caminho que se pode seguir para uma mulher ter uma oportunidade em uma posição de liderança?".

O questionamento reflete a necessidade premente de explorar estratégias e iniciativas que não apenas abram portas para as mulheres no ambiente corporativo, mas que também proporcionem um caminho claro e acessível em direção a posições de liderança, contribuindo para a construção de organizações mais diversas e inclusivas. Nessa perspectiva, examinaremos as abordagens, experiências e políticas essenciais que podem moldar o percurso das mulheres rumo às lideranças corporativas.

A busca por oportunidades de liderança para mulheres é um processo dinâmico que requer uma abordagem estruturada e integrada. Diante dessa proposta, analisaremos o caminho que pode ser percorrido por mulheres que aspiram a cargos de liderança, considerando fatores cruciais para o seu desenvolvimento profissional e a superação de barreiras historicamente presentes.

Para uma mulher trilhar o caminho em direção a uma carga de liderança, é fundamental que ela invista em sua educação e aprimore suas habilidades profissionais. A obtenção de qualificações relevantes e a busca constante por atualização no conhecimento não apenas fortalecem a base profissional, mas também aumentam a confiança e a adição da mulher no ambiente de trabalho.

A experiência profissional é outro componente crucial desse percurso. Mulheres que buscam cargos de liderança deverão procurar oportunidades que proporcionem uma ampla gama de experiências, permitindo o desenvolvimento de habilidades de liderança práticas e a construção de um repertório profissional sólido. Projetos que solicitam, gestão de equipes e capacidade de liderança em diversas situações são aspectos que enriquecem a bagagem profissional e preparam para os desafios de posições de liderança.

Além disso, iniciativas de mentoria desempenham um papel significativo na orientação e apoio às mulheres em suas trajetórias de carreira. Estabelecer conexões com líderes especializados, tanto mulheres quanto homens, pode fornecer insights importantes, orientação prática e oportunidades de networking que podem ser fundamentais para o avanço na carreira.

Programas de desenvolvimento específicos para mulheres e políticas organizacionais que promovem a igualdade de gênero são instrumentos essenciais para criar um ambiente propício à ascensão feminina. Empresas comprometidas com a diversidade e a inclusão devem implementar medidas que eliminem preconceitos de gênero, oferecendo oportunidades justas e equitativas para todos os colaboradores, independentemente do sexo.

Na última análise, encorajar um ambiente inclusivo e considerar que as contribuições das mulheres são passos cruciais para criar oportunidades equitativas. À medida que as organizações se comprometem com a promoção da diversidade de gênero em cargos de liderança, a sociedade como um todo se beneficia, aproveitando a riqueza de perspectivas e habilidades que as mulheres podem oferecer.

5. Recortes mais específicos

A pergunta central que norteia esta análise é se uma mulher com dois filhos enfrenta as mesmas oportunidades no mercado de trabalho em comparação a um homem em situação semelhante. Essa indagação é crucial para entender as dinâmicas de gênero e a possível influência da maternidade nas oportunidades profissionais de mulheres.

Infelizmente, a realidade evidencia que as mulheres muitas vezes enfrentam desafios adicionais em decorrência da maternidade no contexto laboral. A questão da conciliação entre carreira e família permanece como uma preocupação significativa, impactando diretamente as oportunidades disponíveis para mulheres que têm a responsabilidade de cuidar de seus filhos.

A análise da equidade de oportunidades exige uma visão de iniciativas e políticas que possam mitigar as disparidades. A implementação de licença parental equitativa é uma medida crucial para garantir que tanto mulheres quanto homens tenham a oportunidade de dedicar tempo às responsabilidades familiares sem habilidades em suas trajetórias profissionais. Além disso, políticas de trabalho flexíveis são fundamentais para proporcionar um ambiente laboral que permita a adaptação às necessidades individuais, garantindo que a maternidade não seja um obstáculo para o avanço na carreira.

A eliminação de estigmas em torno da maternidade é outra dimensão essencial para promover a igualdade de oportunidades. Desconstruir preconceitos e percepções negativas em relação às mulheres que são mães contribui para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, onde as competências e funções profissionais prevalecem sobre estereótipos de gênero.

Diante desse contexto, é imperativo que a sociedade e as organizações se empenhem na implementação de políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades para as mulheres, independentemente de suas responsabilidades familiares. Somente através de uma abordagem abrangente e comprometida será possível superar os obstáculos que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, promovendo um ambiente mais justo e igualitário para todos.

6. Objetivos de Pesquisa

Este artigo visa destacar uma questão crucial que persiste no ambiente corporativo: a notável ausência de mulheres em posições de liderança. O fenômeno é frequentemente atribuído à persistente discriminação de gênero, onde as mulheres são submetidas a julgamentos injustos, sendo consideradas inferiores ou inadequadas para ocupar cargos hierárquicos mais elevados.

A falta de representatividade feminina em cargos de liderança é um reflexo de preconceitos enraizados que permeiam o mundo profissional. Muitas vezes, as mulheres são avaliadas com base em estereótipos de gênero, e suas habilidades e competências são subestimadas. Esse tipo de discriminação não apenas limita as oportunidades de carreira para as mulheres, mas também prejudica a diversidade e a inovação dentro das organizações.

Um dos principais obstáculos enfrentados pelas mulheres é a persistente ideia de que, de alguma forma, sua capacidade de liderança é inferior à dos homens. Essa

percepção distorcida contribui para a falta de confiança na promoção de mulheres para cargos de maior responsabilidade, mesmo quando demonstram competência e experiência notáveis.

Outro ponto importante a ser considerado é a escassez de políticas corporativas eficazes para combater a disparidade de gênero. A ausência de medidas concretas, como programas de mentoria e políticas de igualdade salarial, perpetua a desigualdade e impede o avanço das mulheres em suas carreiras.

É imperativo que a sociedade e as organizações reconheçam e enfrentem esses desafios para promover uma mudança significativa. A inclusão de mulheres em cargos de liderança não apenas reflete um princípio de justiça e igualdade, mas também enriquece as empresas com uma variedade de perspectivas e habilidades, promovendo um ambiente mais inovador e sustentável.

Portanto, ao trazer à luz a persistente falta de espaço para mulheres em cargos de liderança, pretendemos incentivar a reflexão e ações concretas para superar esses obstáculos, construindo um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo para todos.

7. Justificativa

A ausência significativa de mulheres em posições de liderança no ambiente corporativo é uma problemática que persiste e demanda atenção urgente. Este artigo busca justificar a necessidade de realizar uma pesquisa aprofundada sobre essa falta de representatividade feminina, apresentando argumentos sólidos que destacam a relevância e a urgência do tema.

A discriminação de gênero é apontada como um dos principais impulsionadores da ausência de mulheres em cargos de liderança. Estereótipos enraizados levam a avaliações injustas, onde as mulheres são erroneamente consideradas inferiores ou inadequadas para assumir posições hierárquicas mais elevadas. A pesquisa busca desvendar essas percepções distorcidas e evidenciar como elas prejudicam a progressão profissional das mulheres.

A falta de representatividade feminina não é apenas uma questão de equidade, mas também impacta diretamente a diversidade e a inovação dentro das organizações. A pesquisa busca analisar como a subestimação das habilidades e competências das mulheres contribui para um ambiente de trabalho menos diversificado, limitando as perspectivas e a criatividade que a presença feminina poderia proporcionar.

Um dos obstáculos mais significativos enfrentados pelas mulheres é a ideia persistente de que sua capacidade de liderança é inferior à dos homens. A pesquisa visa aprofundar-se nessa percepção distorcida, destacando como ela afeta a confiança nas promoções e impede a ascensão das mulheres, mesmo quando demonstram notável competência e experiência.

A ausência de medidas concretas, como programas de mentoria e políticas de igualdade salarial, é um ponto crucial abordado na pesquisa. Ao analisar a escassez de ações eficazes para combater a disparidade de gênero, o estudo busca evidenciar como a falta de iniciativas corporativas perpetua a desigualdade e impede o avanço das mulheres em suas carreiras.

A pesquisa busca destacar a importância de incluir mulheres em cargos de liderança não apenas como um princípio de justiça e igualdade, mas também como um enriquecimento para as empresas. A variedade de perspectivas e habilidades que as mulheres podem oferecer é crucial para promover um ambiente mais inovador e sustentável.

Ao trazer à luz a persistente falta de espaço para mulheres em cargos de liderança, a pesquisa pretende incentivar não apenas a reflexão, mas também a implementação de ações concretas. A construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo para todos é o objetivo final, e a pesquisa visa contribuir para essa transformação significativa.

8. Metodologia – Pesquisa Documental

A pesquisa documental seguiu uma abordagem qualitativa, buscando identificar padrões, tendências e nuances nas percepções das mulheres em cargos de liderança. Utilizou-se uma técnica de análise de conteúdo, categorizando os documentos em temas relevantes, como desafios enfrentados, estratégias adotadas e impacto na cultura organizacional. A escolha dessa abordagem se justifica pela necessidade de compreender o tema a partir de fontes já existentes, garantindo uma análise crítica e embasada.

A pesquisa respeitou os princípios éticos, garantindo a confidencialidade das informações documentais e o devido crédito aos autores das fontes utilizadas. A autorização para utilização de documentos protegidos por direitos autorais foi obtida quando necessário.

A metodologia de pesquisa documental revelou-se eficaz na compreensão da percepção das mulheres em cargos de liderança. A análise crítica dos documentos permitiu identificar desafios persistentes, estratégias de superação e nuances na evolução da representatividade feminina. Os resultados obtidos contribuirão para a compreensão do papel das mulheres nas lideranças e fornecer subsídios para a promoção da equidade de gênero nas organizações.

9. Resultados

A abordagem da pesquisa documental foi conduzida por meio da plataforma Forms, escolhida devido à sua facilidade de compartilhamento e possibilidade da formação de uma análise mais precisa das informações obtidas. O levantamento dos dados ocorreu entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023, sendo direcionado exclusivamente ao público feminino, de modo a dar voz às mulheres e entender que elas são agentes ativos no que se trata da construção de um ambiente profissional favorável e igualitário.

Esse estudo possibilitou uma compreensão mais profunda acerca dos desafios enfrentados diariamente pelas mulheres ao buscar cargos de liderança ou durante o exercício dessas posições no ambiente de trabalho. Nele foram coletados dados demográficos que indicaram a sua idade (Gráfico 1) e estado civil (Gráfico 2).

Informações Demográficas

Idade:

12 respostas

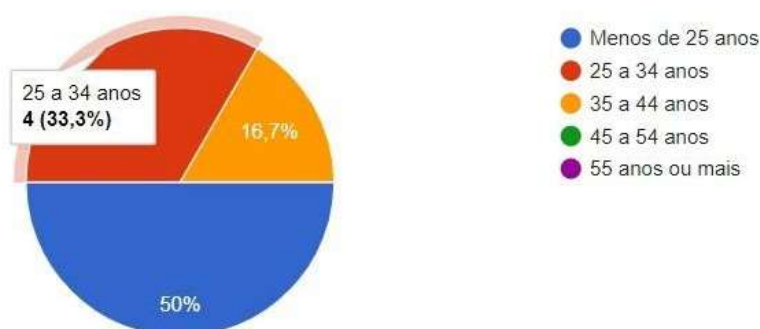


Gráfico 1 - Informações Demográficas: Idade **Fonte:** Autoria Própria (2022)

Estado Civil:

12 respostas

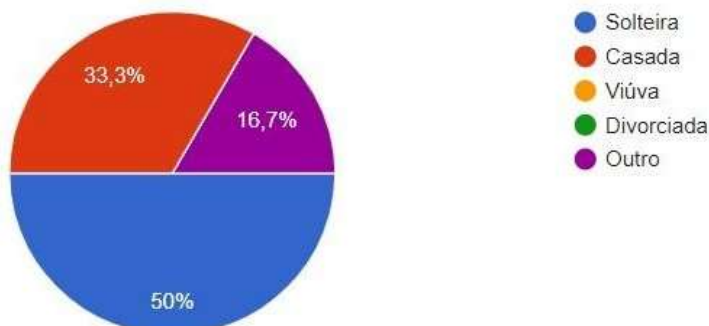


Gráfico 2 - Dados Demográfico: Estado Cível **Fonte:** Autoria Própria (2022)

A análise decorrente da pesquisa realizada junto às mulheres revela uma realidade marcante: atualmente, aproximadamente 54,5% delas não ocupam posições de gerência em seus locais de trabalho, encontrando-se em funções que não lhes conferem a possibilidade de liderança. Surpreendentemente, os dados evidenciam que nenhum desse percentual detém a posição de diretora, indicando uma disparidade significativa, como demonstra o Gráfico 3.

Qual o seu cargo atual?

11 respostas

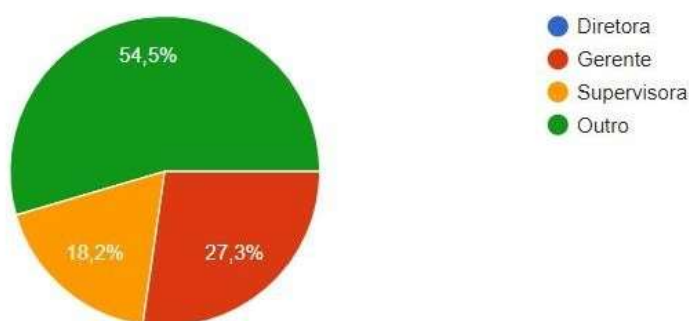


Gráfico 3 - Qual seu cargo atual? **Fonte:** Autoria Própria (2022)

Os resultados desta pesquisa sinalizam a necessidade de uma investigação mais aprofundada na próxima fase do estudo, uma vez que se observa que, mesmo após um período de 1 a 5 anos de serviço na empresa, essas mulheres ainda não conseguiram ascender a cargos que permitam exercer a liderança. Este é um cenário preocupante e que demanda uma reflexão sobre as barreiras existentes no ambiente profissional que limitam as oportunidades de progresso para as mulheres (gráfico 4).

Carreira e Liderança

Há quanto tempo você trabalha em sua carreira atual?

11 respostas

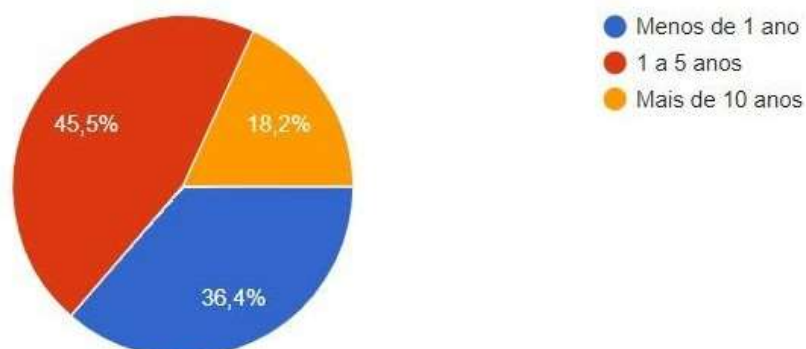


Gráfico 4 - Tempo de trabalho na carreira atual **Fonte:** Autoria Própria (2022)

Além disso, é relevante notar que 66,7% das mulheres analisadas possuem formação universitária, sublinhando um fato ainda mais intrigante: a educação formal, por si só, não tem sido suficiente para garantir que mulheres ascendam a posições de liderança em seus campos de atuação. Este dado lança luz sobre a persistência de barreiras e desafios específicos que as mulheres enfrentam, mesmo quando investem significativamente em suas qualificações (gráfico 5).

Educação:

12 respostas

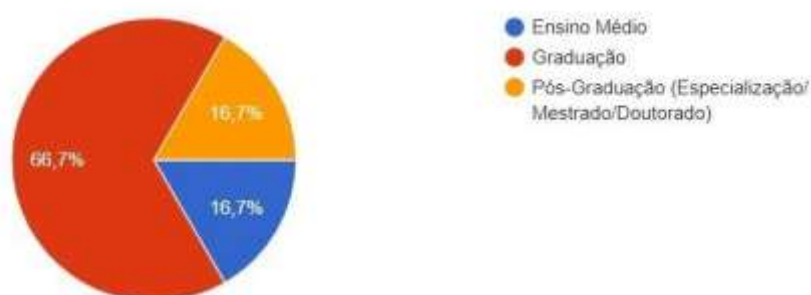


Gráfico 5 - Nível de Educação **Fonte:** Autoria Própria (2022)

Ao serem diretamente indagadas sobre suas perspectivas em relação à existência de desafios enfrentados por mulheres ao buscarem alcançar cargos de liderança em suas organizações, a maioria das entrevistadas manifestou opiniões de concordância. Embora uma minoria ocupe um espaço em organizações onde grande parte dos cargos de liderança seja

preenchido por mulheres, há um consenso quanto às barreiras que impedem a ocorrência desse processo, como demonstra os resultados dos depoimentos a seguir:

“Você acredita que as mulheres enfrentam desafios ao tentar alcançar cargos de liderança na sua organização? Explique sua resposta.”

Resposta 1: “Sim, é um cargo muito desafiador, pois temos que ter o máximo de empenho, e além disso ainda temos que ser esposa, mãe e dona de casa. Com tudo isso acredito que a liderança ajuda tanto na parte pessoal como profissional.”

Resposta 2: “Em minha organização há uma grande representatividade feminina. Todas as lideranças femininas.”

Resposta 3: “Olhando para o passado, tivemos uma evolução muito grande de mulheres na liderança, porém em cargos que exigem habilidades técnicas, como engenharia, a desigualdade ainda continua.”

Resposta 4: “Não.”

Resposta 5: “Sim, acredito que ainda tem muitos preconceitos. Os desafios para alcançar esses cargos são muitos, alguns deles são: enfrentar os preconceitos por acharem que por sermos mulheres não seremos respeitadas, talvez por termos outras responsabilidades acham que não iremos dar conta de conseguir administrar tudo, e o velho e mais popular ‘lugar de mulher é em casa e não em uma liderança de uma empresa’.”

Resposta 6: “Sim, muito por conta das atividades do lar atribuídas às mulheres e a falta de reconhecimento.”

Resposta 7: “Sim. Percebo que em grandes empresas é mais difícil para as mulheres subirem para cargos altos.”

Resposta 8: “Sim, muitas empresas acreditam que mulheres na liderança não terá tanto comprometimento como o homem, principalmente quando se tem filhos, pois sabem que a maioria das mulheres, além de responsabilidade no serviço, leva a responsabilidade quase inteira da casa e sobre os filhos, com isso o serviço não é sua “prioridade”. Sendo assim os homens têm mais mercado e chances de crescimento.”

Resposta 9: “Não, na empresa em que eu trabalho os cargos de liderança então ocupados por mulheres. Acredito que hoje em dia os desafios em relação a isso são menores. Exceto em algumas profissões onde é exigido da mulher uma força maior, ex. profissões que lidam diretamente com construções, animais de grande porte, animais selvagens, etc.”

Resposta 10: “Sim, mas enfrentando os desafios as mulheres se superam!”

Resposta 11: “Sim... muitos não confiam em nossas decisões.”

Resposta 12: “Sim, precisam estar sempre provando sua capacidade.”

Nota-se que embora o cenário feminino no mercado de trabalho tenha passado por um significativo avanço, ainda persistem as problemáticas de viés de gênero, como aponta a Pesquisadora e militante feminista Vera Soares em seu texto "Mulher, Autonomia e Trabalho" em que discute a situação das mulheres no mercado e analisa o da falta de reconhecimento de seus direitos, uma vez que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, fator ainda estereotipado como comprometedor do exercício profissional pleno das mulheres, desponta como o principal agente de dificuldade no alcance e exercício dos cargos de liderança, sendo apontado por 58,3% das mulheres e demonstrado no Gráfico 6.

Quais, na sua opinião, são os principais obstáculos que as mulheres enfrentam ao buscar cargos de liderança? (Marque todas as opções que se aplicam)

12 respostas

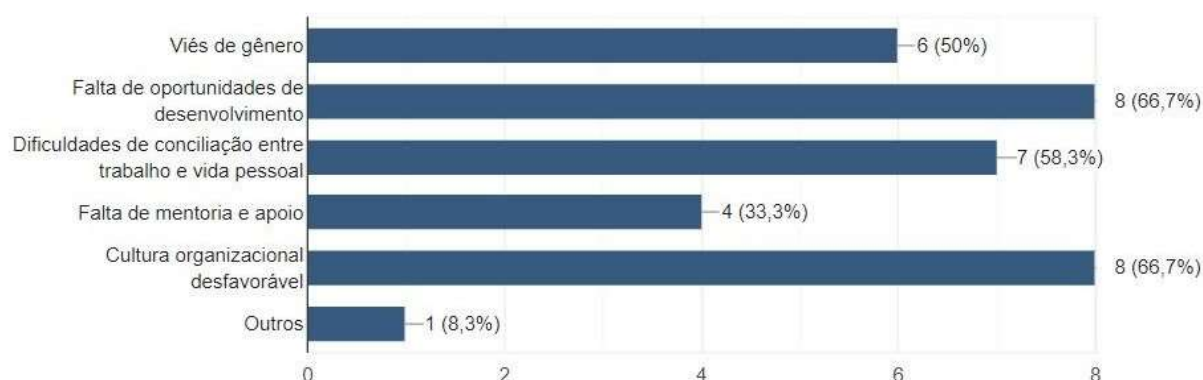


Gráfico 6 - Principais obstáculos que as mulheres enfrentam ao buscar cargos de liderança. **Fonte:** Autoria Própria (2023)

Os obstáculos enfrentados na jornada pela busca de cargos de liderança manifestam-se em peso: 66,7% das mulheres indicaram a falta de oportunidades de desenvolvimento e a cultura organizacional desfavorável como empecilhos para a chegada a cargos mais altos.

O preconceito e a desigualdade em cargos historicamente dominados pelo gênero masculino tornam o processo de elevação de cargo muito mais difícil para as mulheres. Diariamente, fomenta-se a necessidade de comprovação da capacidade profissional feminina, que sem apoio das organizações não alcançam o cenário ideal de igualdade no

mercado de trabalho. O Gráfico 7 demonstra que metade das mulheres entrevistadas estão em cargos de liderança enquanto a outra metade não está.

Você já ocupou um cargo de liderança?

12 respostas

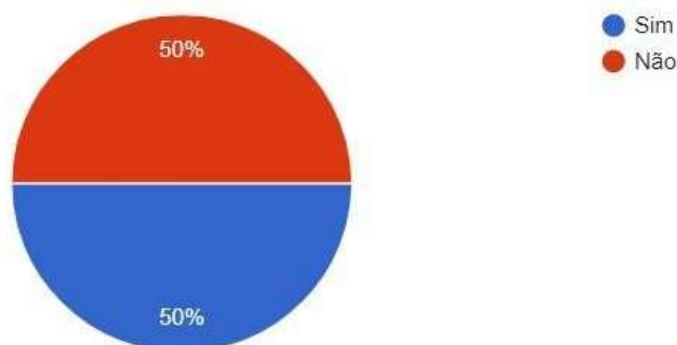


Gráfico 7 - Porcentagem que ocupou cargos de liderança. **Fonte:** Autoria Própria (2022_).

Enquanto o Gráfico 8 apresenta os setores de atuação. Embora os resultados sejam positivos, sabe-se que por meio de pesquisas do IBGE realizadas em 2022, as mulheres ocuparam 37,1% dos cargos de liderança, contra 39,1% no estudo anterior.

Sector de atuação:

12 respostas

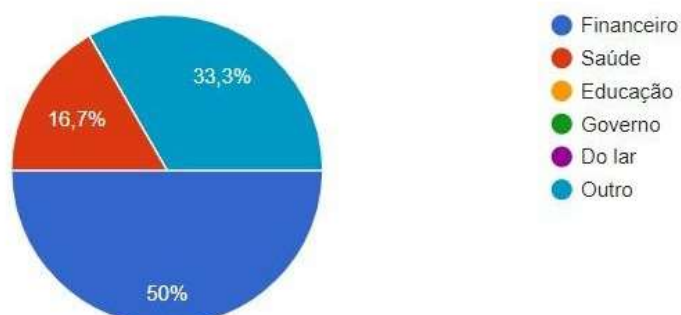


Gráfico 8 - Setor de Atuação. **Fonte:** Autoria Própria (2022)

Surge-se então a necessidade da criação de políticas promotoras da representatividade feminina em cargos de liderança, como demonstrado no Gráfico 9. Conforme apontado pela pesquisa, 75% das mulheres sugerem maior flexibilidade no local de trabalho, 50% sugerem programas de mentoria feminina e treinamento de conscientização sobre viés de gênero e 33,3% apontam políticas de diversidade de gênero como fator de solução.

Quais ações ou políticas você acredita que poderiam promover uma maior representatividade feminina em cargos de liderança?

12 respostas

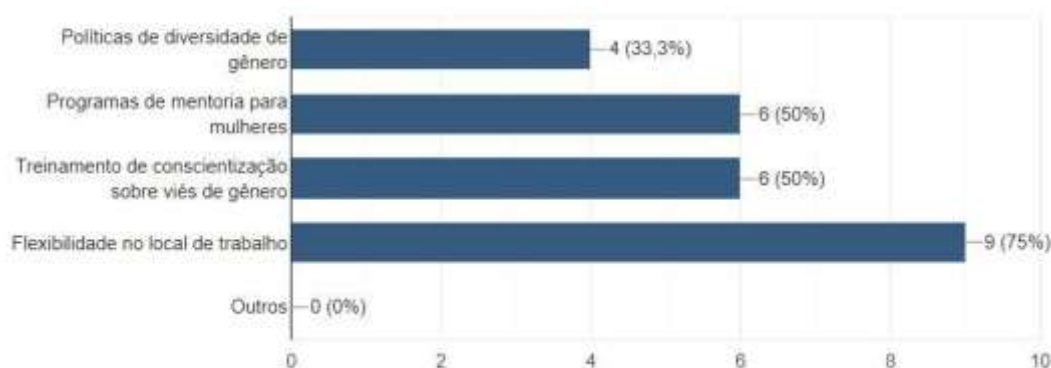


Gráfico 8: Ações ou políticas que poderiam promover uma maior representatividade feminina em cargos de liderança. **Fonte:** Autoria Própria (2023).

Estes resultados não apenas apontam para a necessidade de uma revisão nas práticas de promoção e ascensão profissional, mas também destacam a importância de ações afirmativas e políticas que promovam a equidade de gênero nos ambientes de trabalho. O desafio é criar um ambiente onde a competência e o potencial de liderança das mulheres sejam reconhecidos e valorizados, independentemente de estereótipos de gênero arraigados.

10. Discussão

Os resultados destacam que aproximadamente 54,5% das mulheres não ocupam cargos de gerência, sem nenhuma delas alcançar a posição de diretora. Assim como apresentamos no nosso artigo, é notável que 66,7% das mulheres analisadas têm formação universitária, mas a educação formal não garante progresso nas posições de liderança. Isso ressalta desafios específicos que persistem, mesmo com investimento significativo em qualificações, tendo em vista que mulheres mostram mais interesse em se qualificar, e isso é uma forte tendência porque vimos nesse artigo duas vezes a mesma situação.

A maioria das entrevistadas concorda que existem desafios para as mulheres em cargos de liderança, apesar de algumas ocuparem essas posições, ainda há muito machismo envolvido com relação a um cargo mais alto, onde mesmo havendo duas pessoas em um mesmo cargo, se um for do sexo feminino e um do masculino, o do sexo masculino sempre será mais valorizado e o feminino considerado o mais vulnerável.

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, é apontado por 58,3% como a principal dificuldade pelas mulheres, porque a mulher não só trabalha fora, mas dentro de casa ela ainda tem a responsabilidade de cuidar da família, que mesmo com a ajuda do cônjuge, o trabalho familiar ainda é direcionado para as mulheres.

Os obstáculos incluem falta de oportunidades de desenvolvimento e cultura organizacional desfavorável, mencionados por 66,7%. O preconceito e a desigualdade em cargos historicamente masculinos tornam a ascensão mais difícil, exigindo comprovação constante da competência, o que pode causar o desgaste mental e físico, trazendo sérios problemas à saúde.

Destaca entrevistas com mulheres em cargos de liderança, evidenciando diferentes estilos de liderança e a importância das mulheres nas empresas. As líderes mencionam características como organização, comprometimento e habilidades específicas. Além disso, abordam a conciliação entre trabalho e família, ressaltando a importância da separação desses dois âmbitos.

A análise revela que as mulheres entrevistadas possuem perfil multifacetado, combinando habilidades técnicas, humanas e conceituais. Elas enfatizam a liderança democrática e a motivação da equipe como fundamentais. O diferencial da mulher nas empresas é destacado, incluindo características como paciência, empatia e capacidade de realizar múltiplas tarefas.

No contexto da pesquisa, as líderes evidenciam a importância da mulher em cargos de liderança para o sucesso da organização. A conciliação entre família e trabalho é discutida, mostrando a necessidade de separação e equilíbrio entre esses dois aspectos.

Em considerações gerais, as entrevistadas são elogiadas por seu comprometimento e envolvimento nas empresas. A diversidade de estilos de liderança é reconhecida, assim como a relevância do conhecimento acadêmico para uma gestão eficaz.

O texto destaca a contribuição significativa das mulheres em cargos de liderança, enfatizando suas habilidades, perfis e a importância de conciliar efetivamente trabalho e família.

11. Referências

- BARROS, T. C. G. As limitações da política de execução penal diante da falta de oportunidades de trabalho para as mulheres egressas do Sistema Prisional de Alagoas. 2022.
- COELHO, A. F. M. S. Liderança feminina: o impacto dos estereótipos de gênero no acesso das mulheres aos cargos de liderança do topo. 2015. Doctoral dissertation.
- COLCERNIANI, C. B.; NETO, M. I. D. Á.; CAVAS, C. D. S. T. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015.
- COELHO, A. P. F. et al. Mulheres catadoras de materiais recicláveis: condições de vida, trabalho e saúde. Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 37, 2016.
- FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GPTW em parceria com a Youleader Brasil. Liderança feminina: por que ter mais mulheres líderes na empresa?. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/lideranca-feminina/#:~:text=Com%20base%20na%20pesquisa%20do,%2C1%25%20no%20estudo%20anterior>. Acesso em: [11 nov. 2022].
- HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Cadernos Ebape. BR, v. 16, p. 331-344, 2018.
- MEDEIROS, A. S. Liderança feminina nas organizações: discursos sobre a trajetória de vida e de carreira de executivas. 2014.
- MELO, M. C. D. O. L.; LOPES, A. L. M. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. Gestão & Planejamento-G&P, v. 13, n. 3, 2013.
- PEREIRA, M. M. S. Discriminação de gênero e carreira gerencial feminina: Cenários do Mercado de Trabalho Ludovicense. 2018.
- SILVA, F. B. Desafios das Mulheres em Cargos de Liderança. 2017. 74 p. Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, 2017. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/0b09abc2-9ab3-4389-8b4e-e1bdfc9a6724/content>. Acesso em: [10 nov. 2022].

SOARES, V. Mulher, autonomia e trabalho. Autonomia e empoderamento da mulher. Brasília: Fundação Alexandre Gusmão, p. 281-301, 2011.

VILELA, N. G. S.; HANASHIRO, D. M. M.; COSTA, L. D. S. (Des) igualdade de gênero no local de trabalho e práticas de recursos humanos. Revista Alcance, v. 27, n. 3, p. 382-398, 2020.

*** Discentes da ATHON Ensino Superior.**

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