

LIDERANÇA FEMININA NAS EMPRESAS: Importância e desafios

Evelise Alcântara Cazuza dos Santos¹; Luana Paula Craus¹; Luis Alexandre de Oliveira^{2*}

¹ Graduando em Administração – Faculdades Integradas de Três Lagoas, FITL/AEMS; ³ Esp. em Gestão Empresarial e Recursos Humanos – FITL/AEMS, docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

* autor correspondente: luisalexoliver@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo tem como fundamento abordar uma temática de extrema importância para a sociedade contemporânea no que diz respeito a liderança feminina nas organizações, demonstrando que as mulheres vêm se destacando, cada vez mais, em cargos de comando, estando em evidência e conquistando seu lugar nas organizações empresariais. Nessa perspectiva, assumem papéis e funções que outrora eram ocupados apenas por homens, demonstrando que são capazes e estão preparadas para estar nos mais altos escalões nas companhias, abandonando a imagem de ser apenas donas de casa e conquistando sua independência financeira. No entanto, ainda precisam lutar contra uma lógica perversa e associativa dentro das organizações. Apesar da crescente evolução da mulher no mercado de trabalho ainda é persistente a discriminação de gênero. Durante o desenvolvimento do presente trabalho foram evidenciadas as conquistas alcançadas, contudo, o preconceito, dificuldades e outros bloqueiam e impossibilitam muitas mulheres de conquistarem uma posição profissional ou revolução no mercado fazendo da igualdade uma métrica difícil de alcançar. É preciso que tenhamos conscientização de priorizar e implantar meios que ajudem mulheres a permanecer, crescer profissionalmente dentro do ambiente corporativo e empenho para que essa desigualdade seja transformada.

Palavra-chave: Mulheres. Empresas. Importância. Desafios. Independentes.

1 INTRODUÇÃO

No dia 8 de março, celebra-se o Dia Internacional da Mulher oficializado pela Organização das Nações Unidas (ONU), marcado em 1977, data que remete à luta feminina. Para refletir sobre a situação da mulher em nossa sociedade é necessário pensar no modelo econômico, político e social em que estamos inseridos.

Tudo se inicia com as relações de gênero que se referem aos tratos sociais desiguais de poder entre homens e mulheres, que são o resultado de uma construção social, a partir da percepção das

diferenças sexuais.

Por essa perspectiva, a mulher sempre foi considerada inferior em relação ao homem, mas sempre determinada a buscar novas conquistas e uma delas foi o seu ingresso no mercado de trabalho. Durante a Primeira Guerra Mundial, as mulheres tiveram que sair em busca do sustento da família enquanto seus companheiros forçadamente tiveram que ir para guerra, elas trabalhavam em serviços que até então eram executados por seus companheiros.

A Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra na década de

1760, transformou a condição do trabalho. Fez com que a economia agrária e artesanal se transformasse em economia industrial, redefinindo significativamente os papéis sociais de homens, mulheres e crianças.

Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, surgiram diversas mudanças no processo produtivo das empresas e na organização do trabalho desempenhado pela mulher.

Diante do desenvolvimento tecnológico e com o grande crescimento industrial, um número considerável da mão de obra feminina transferiu-se para as fábricas. Todavia, na época da Revolução Industrial a exploração do trabalho feminino foi muito intensa, pois as mulheres eram submetidas à jornada de trabalho de até 16 horas diárias, e o salário não era nem a metade dos salários pagos aos homens, sendo desta forma, mais vantajoso contratar a mão de obra feminina.

Devido ao crescimento na desigualdade nas condições de trabalho existente entre homem e mulher, nasceu à luta das mulheres por melhores condições de trabalho e a reivindicação por igualdade dos direitos trabalhistas.

As primeiras normas de proteção à mulher surgiram devido à exploração desta mão de obra, o objetivo foi limitar o poder dos industriais que estavam preocupados apenas com o lucro sem limites. Tal processo proporcionou alguns benefícios e garantias especificadas em leis a favor da mulher. Estabeleceu-se, pela primeira vez em 17 de maio de 1932 o Decreto 21.417, que trouxe a regulamentação das condições do trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais.

Dentre os direitos garantidos a mulher no Decreto 21.417/32 destacaram-se a igualdade de trabalho entre os sexos. Então, não é de hoje que mulheres questionam suas condições e reivindicam por mudanças, ao longo da história ocidental sempre houve mulheres que se

rebelaram contra sua condição, que lutaram por liberdade e muitas vezes pagaram com suas próprias vidas (PINTO, 2010 p.15).

É notório o avanço da mulher, principalmente quando falamos em mercado de trabalho, contudo, os desafios são diários, presentes como resquício de uma mentalidade ultrapassada que exerce ainda influência na discriminação da mulher atualmente.

Este trabalho tem como objetivo estudar a evolução da presença feminina no mercado de trabalho, mais especificamente, o papel e a importância da mulher, apontando suas características, seu estilo, habilidades e os preconceitos. Para se chegar a esses objetivos, faz-se uso de pesquisa bibliográfica que é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

Por muitos anos, culturalmente a mulher era colocada em segundo plano, com poucas oportunidades e com campo restrito para crescer, aprender e, muito menos, se destacar. Mesmo com tantos desafios, principalmente com a administração do tempo, a mulher tem conquistado e consolidado seu espaço.

É evidente e de longa data, que as mulheres, não importando sua raça ou classe social, enfrentam dificuldades no mercado de trabalho. Ao nos depararmos com tal cenário, surge a necessidade de identificar, entender e mesurar estes desajustes.

Mediante tais apontamentos, surge neste contexto outra questão, a falta de entendimento e conhecimento a respeito do tema por grande parte da humanidade.

O tema passa a ser discutido nas organizações que cada vez mais se interessam em mudanças culturais. Ao longo da história, a mulher foi inserida ao mercado de trabalho, em diferentes contextos de atuação. Entretanto, ainda pode haver resquícios da opinião social

criada quanto a diferenciação do trabalho apropriado ao homem e o associado a mulher. Com base neste cenário, o presente estudo possibilita a análise e entendimento da percepção do assunto na visão de quem vive a realidade da situação, as próprias mulheres.

2 DO ENTENDIMENTO SOBRE LIDERANÇA FEMININA

É possível contextualizar o cenário atual da liderança feminina no Brasil ao analisar a história brasileira ao longo do século XX e início do XXI. Neste artigo, considera-se que o fenômeno da liderança feminina no Brasil está relacionado às conquistas dos movimentos feministas que geralmente questionam a disparidade de oportunidades e o papel naturalmente inferior atribuído às mulheres em relação aos homens, bem como às representações sociais do papel das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2020; MELO; THOMÉ, 2018).

Além disso, como a vida da mulher foi vista e interpretada sob a perspectiva masculina (FOLLADOR, 2009), talvez existam mulheres líderes ao longo da história brasileira que não tiveram seu devido reconhecimento e, portanto, seu trabalho não foi amplamente divulgado.

Vale ainda mencionar o entendimento do autor abaixo:

Muitas empresas ainda têm preconceito com mulheres em cargos de chefia, por acharem que elas não têm tempo para se dedicar totalmente aos interesses da organização como os homens, mas com o passar do tempo isso foi modificando e as mulheres tiveram oportunidade de mostrar que podem chefiar uma empresa com características de destaque. (MENDES; SILVA, 2021, p.15).

Na primeira metade do século XX, o papel social das mulheres era principalmente manter a união da família e a

moral cristã em casa, ou seja, enquanto o espaço público era dominado por homens, as mulheres eram mantidas (e se mantinham) como rainhas nos ambientes domésticos (ALMEIDA, 2013).

[...] apenas no começo do século XX, é que as mulheres brasileiras de classe média começaram a trabalhar em empresas, ocupando posições de apoio (como secretárias) em antecipação e/ou preparação para o casamento, embora algumas continuassem a trabalhar após o casamento, especialmente antes de terem filhos, para que a renda familiar aumentasse. Gradualmente, apesar da constante segregação que sempre sofreram na esfera pública, foram criando um nicho para si mesmas e ocupando posições cada vez mais elevadas nestas empresas. Hoje, após anos de exclusão aberta de influência e poder, as mulheres no país já ocupam posições importantes, embora esta exclusão continue, mas, sobretudo de forma velada (COUTINHO; COUTINHO, 2011, p. 62).

Além disso, as mulheres eram vistas como indivíduos dotados das características católicas de virgem-mãe-mulher, como pureza, bondade, generosidade, submissão às regras sociais e falta de liberdade sexual (já que eram consideradas apenas preservadoras raça humana e, portanto, responsáveis pela reprodução da espécie) (ALMEIDA, 2013). Dessa forma, as conquistas mais importantes das mulheres eram geralmente o casamento e a maternidade, as quais, por sua vez, eram as também exigidas pela sociedade.

Além da representação social das mulheres, o estabelecimento da ditadura militar no Brasil (de 1º de abril de 1964 a 15 de março de 1985) representou um obstáculo relevante para o alcance de maiores conquistas sociais para as mulheres, uma vez que o regime militar autoritário não era permissivo a quaisquer reivindicações ou protestos em geral, muito menos para as lutas das mulheres.

Na década de 1970, no entanto, diferentes grupos de movimentos feministas se tornaram mais ativos no país e estavam organizados em dois ramos principais: ou buscavam o direito à liberdade individual e à igualdade de gênero, ou lutavam por problemas gerais de toda a população, como a desigualdade social (LOBO, 2019).

Na mesma década, identificou-se um aumento considerável da participação das mulheres no mercado de trabalho, embora ainda fosse considerado bastante tímido: apenas aproximadamente um quinto das mulheres brasileiras estavam engajadas em atividades remuneradas (MAGALHÃES, 1980).

Além disso, até a década de 1970, a força de trabalho feminina era composta principalmente por jovens solteiras, sem filhos, com pouca escolaridade, focadas em empregos informais, precários e com salários mais baixos que os homens (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001).

Quando chegavam a desenvolver uma profissão, as mulheres geralmente acabavam se envolvendo principalmente em atividades relacionadas ao ensino (professora) e a saúde (enfermagem), funções associadas a chamada natureza delicada da mulher (LOURO, 2004). Mas esse cenário começou a ganhar novos contornos no final da década de 1970, com a inserção de mulheres mais velhas, com responsabilidades familiares e com maior escolaridade no mercado de trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001).

No final dos anos de 1980 e início dos anos de 1990, juntamente com o crescimento econômico e o período de redemocratização do país (devido ao fim da ditadura militar), as mudanças no posicionamento das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho se tornaram ainda mais visíveis. Tais mudanças refletiram-se principalmente no aumento substancial da força de trabalho feminina e nas leis promulgadas em favor dos

direitos da mulher, principalmente por meio da promulgação da Constituição Federal do Brasil, em 1988 (LOPES, 2002).

Esta Constituição Federal é a primeira a estabelecer plena igualdade jurídica entre homens e mulheres no Brasil, expressa em seu 5º artigo: “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (BRASIL, 1988).

Essa afirmação removeu legalmente a posição de inferioridade e submissão das mulheres em relação aos homens e conseqüentemente, poderia influenciar o aumento de possibilidades e oportunidades para as mulheres no âmbito do trabalho.

Vale mencionar a intensa participação dos movimentos feministas nos meses anteriores às Assembleias Constituintes em 1987 e 1988, além do trabalho das mulheres deputadas federais durante as próprias assembleias, apesar da baixa representação feminina no Congresso Nacional: havia apenas 26 mulheres líderes (5% do total de parlamentares) (COSTA, 2018).

As mulheres brasileiras certamente adquiriram importantes direitos trabalhistas por meio de emendas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tais como: aposentadoria após 30 anos de serviço (5 anos a menos que os homens); licença de maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gravidez), sem prejuízo do emprego nem do salário e remuneração igual (em relação aos homens) (BRASIL, 1943).

Simultaneamente, tem havido um aumento contínuo da participação feminina no mercado de trabalho, onde as mulheres representavam cerca de 52,6% da força de trabalho brasileira no primeiro trimestre de 2020 (IBGE, 2020), em comparação com a proporção de cerca de 20% na década de 1970. No entanto, a atual situação social das mulheres brasileiras ainda é caracterizada pela vulnerabilidade e desigualdade de gênero. Essa situação é refletida em

dados censitários recentes. Por exemplo, em 2016, as mulheres passaram mais horas por semana cuidando de pessoas (idosos ou crianças) e realizando tarefas domésticas (18,1 horas) em comparação com os homens (10,5 horas) (IBGE, 2018).

Em meados 2019, a renda mensal dos homens era de R\$ 2.010 reais, enquanto as mulheres ganhavam uma média de apenas R\$ 1.985 reais (IBGE, 2019). Além disso, entre os trabalhadores desempregados brasileiros no primeiro trimestre de 2020, 53,4% eram mulheres, enquanto 46,6% eram homens (IBGE, 2020).

Ainda em 2019, uma pesquisa sobre violência doméstica revelou que 82% das mulheres entrevistadas identificaram o aumento da agressão física contra elas, além do aumento da percepção de violência moral, psicológica, sexual e patrimonial.

As líderes femininas costumam ter mais empatia do que os homens, já que se colocam no lugar do outro e prestar mais atenção ao lado humano de cada um são aspectos que fazem parte da realidade feminina. Por isso, podem dar uma grande contribuição para o clima da organização e ter uma postura motivacional muito forte, é muito importante que os líderes generosamente inspirem, motive e estimule as pessoas ao seu redor.

Outra característica feminina é a multitarefa. Aqui, não estamos falando de cuidar da casa e ter uma vida profissional, pois essa ideia não atende às suas reais competências. As mulheres são capazes de gerir todas as suas responsabilidades observando as necessidades dos colaboradores do time.

Ademais, elas são mais propensas a se adaptar às mudanças e a lidar melhor com as atualizações do mercado.

Com base na escuta ativa, na comunicação não violenta e na flexibilidade, as gerentes ganham a confiança da equipe e estabelecem relacionamentos de alta qualidade. Geralmente é mais

desenvolto ao negociar com fornecedores, parceiros, investidores e clientes, o que lhes confere uma vantagem competitiva significativa.

Acostumados a lidar com necessidades múltiplas ao mesmo tempo, as gerentes tendem a compartilhar essas necessidades e pedir ajuda à equipe.

Essa abertura leva a atitudes semelhantes entre os membros da equipe, que passam a compartilhar problemas e construir soluções diferenciadas a partir da colaboração.

A liberdade de feedback e auxílio mútuo entre os colaboradores proporciona um ambiente acolhedor e agradável, o que ajuda a reter talentos.

Isso porque, em geral, as mulheres adotam estilos de liderança menos autoritários e colocam de lado a agressividade para priorizar a harmonia e a produtividade no ambiente de trabalho.

Dessa maneira, compreende-se ser importante a presença de mulheres como líderes de organizações empresariais, no sentido de que, as mulheres sustentam financeiramente 45% das famílias brasileiras. Com igualdade em relação aos rendimentos dos homens, o lucro social será significativo.

Globalmente, esses benefícios foram medidos por entidades como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que estima um crescimento do PIB de cerca de US \$ 6 trilhões se os salários forem iguais. No caso do Fundo Monetário Internacional (FMI), o PIB global aumentaria 35% com a igualdade de gênero nas relações de trabalho.

2.1 Dificuldade encontrada pelas mulheres como líderes

No início do século XIX, a sociedade tinha como convenção que a mulher não precisava trabalhar e que o homem era o provedor do sustento do lar. Entretanto as mulheres viúvas e de classes menos favorecidas já rompiam esse paradigma, pois precisavam sustentar

seus filhos.

Elas encontravam na venda de doces por encomenda, arranjos de flores, bordados e aulas de piano sua forma de sobrevivência (PROBST, 2003). Louro (2014) também indica em seu trabalho que as camponesas já realizavam atividades em lavouras, mas como trabalho secundário.

A presença feminina também foi marcante no início da industrialização brasileira no século XIX, especialmente na indústria têxtil. Outro marco para o início do trabalho feminino foram as duas guerras mundiais (1914-1918 e 1939-1945), quando os homens iam para o campo de guerra e as mulheres precisavam assumir os negócios da família e/ou o sustento do lar (CASTRO; RAMOS; MELLO, 2011; PROBST, 2003).

Ao final da guerra, muitos homens foram mortos ou mutilados, impossibilitando o retorno ao trabalho, fazendo com que as mulheres deixassem casa e filhos para dar continuidade a projetos de trabalhos dos maridos (D'ALONSO, 2008).

O auge da divisão sexual do trabalho ocorreu no final do século XIX, quando cabiam às mulheres as atividades de dona de casa e aos homens, a tarefa de chefiar o lar, e assim ser responsável pelos ganhos financeiros da família. As mudanças na divisão tradicional de família ocorreram no século XX, embora ainda haja uma permanência da atribuição da atividade doméstica, prioritariamente para as mulheres.

No Brasil, a partir dos anos de 1980, a inserção feminina no mercado de trabalho foi maior, com aumento do trabalho formal, maior nível de informatização, diversidade de áreas de atuação feminina, incremento da competitividade e avanços tecnológicos que, segundo Queiroz et al. (2010), estão gerando ambientes mais dinâmicos, que remetem à maior diversidade de mão de obra. Segundo Probst (2003), a inserção da mulher no mercado de trabalho tem historicamente como base a redução da

fecundidade e o aumento no nível educacional da população feminina.

Além da necessidade de complementar a renda da família, a satisfação profissional das mulheres contribuiu para o crescimento da sua participação no mercado de trabalho (BRITO; FRANÇA; BARRETO, 2012). Para Bruschini (2007), as mulheres estão ocupando outros espaços, ditos tradicionalmente como masculinos nos âmbitos sociais, culturais, profissionais e políticos. Contudo, a divisão de gênero ainda é percebida tanto nas atividades produtivas como na interação social, o que cria, na sociedade, guetos femininos e masculinos (CAPELLE et al., 2004).

Para Probst (2003), o sucesso feminino no mercado de trabalho está atrelado à falência dos modelos masculinos de processos civilizatórios, onde a exigência de força física para a realização de atividades profissional perdeu espaço para o conhecimento.

Em paralelo, ocorreram mudanças sociais e culturais que impactaram positivamente o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, tal como a facilidade de ingresso nas universidades (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Queiroz et al. (2010) têm um posicionamento acerca das qualificações femininas similar a Segnini (1998). Com o dinamismo do mercado de trabalho, os atributos requeridos também vêm sendo alterados.

A capacidade de trabalho em equipe, a persuasão e a cooperação passam a ser reconhecidas como qualificadores femininos, em oposição ao antigo individualismo, autoritarismo e competição (PROBST, 2003) características essas associadas aos homens.

Ainda segundo dizeres da autora que destaca as mudanças de inserção das mulheres no mercado de trabalho com a ocupação de postos em tribunais superiores, ministérios, altos postos em empresas, além de realizarem atividades como pilotar aviões, comandar

tropas e perfurar poços de petróleo.

Apesar desse avanço feminino, elas ainda sofrem certo grau de discriminação, ganham menos e enfrentam obstáculos criados pelas lógicas machistas presentes nas instituições (BRUSCHINI, 1994).

A ideia de complementaridade do trabalho feminino é observada tanto na divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres como dentro do trabalho profissional (HIRATA; KERGOAT, 2007). A literatura afirma que a distribuição ocupacional de homens e mulheres é diferente, o que resulta em salários distintos, mas geralmente associados à escolha profissional (ROBINSON, 1998). Todavia, observa-se que parte dos efeitos da segregação ocupacional por gênero tem como causa a discriminação em relação às atividades que devem ser realizadas por mulheres e homens, originados por valores sociais (KON, 1999).

Geralmente, cabem às mulheres atividades profissionais em que não seja necessária a força física e/ou nas quais elas possam aplicar as habilidades de cuidados pessoais. Assim, o trabalho feminino é vinculado a atividades na área de serviços, atividades em escritórios ou burocráticas, artes, educação, comércio, atividades domésticas em domicílios ou em empresas (como hotéis e restaurantes), saúde etc. (GREGORY, 2009; KON, 1999), ou seja, em atividades que não são valorizadas pela sociedade, usualmente funções de rotina e repetitivas. Caso as mulheres atuem em atividades tipicamente masculinas, que na economia industrializada são ocupações diretamente ligadas a trabalhos braçais, tais como construção, carpintaria, eletricidade, transporte e engenharia, elas obtêm menores ganhos (KON, 1999).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (LA MUJER, 2015) afirma que os homens ainda se concentram na área de engenharia e tecnologia da informação.

A conquista feminina por bons

empregos em posições de prestígio ocorreu apenas nos anos de 1980 (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004). Em meio a um contexto de consideração profissional, destacam-se as mulheres em cargos de gestão, vistas como pioneiras que adaptaram a vida doméstica para dar conta da carreira, mesmo com a existência de fortes barreiras a essa incorporação.

É apontado em diversos estudos o alto nível de educação e formação das mulheres, ao mesmo tempo em que a sua participação em cargos de gestão é reduzida. Segundo a OIT (LA MUJER, 2015), para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens, dois aspectos são primordiais. São eles: (a) os relacionados com as percepções das funções e das capacidades das mulheres, tanto pelas próprias mulheres como por outros protagonistas (família, sociedade etc.); e (b) os relativos às estruturas de gestão e dos sistemas das instituições, organizações e empresas, consideradas pouco favoráveis ao avanço das mulheres (LA MUJER, 2015).

Apesar da constante desigualdade salarial entre gêneros, deve-se reconhecer que há mulheres em níveis hierárquicos de destaque e com altos rendimentos. Assim, mulheres que atuam em cargos de gestão, ao ganharem tanto ou mais que os homens, influenciam na definição de chefia de família, acabam por permitir possíveis recomposições das relações de gêneros na sociedade, embora as responsabilidades das atividades domésticas ainda sejam reconhecidas socialmente como responsabilidades femininas.

Os homens que atuam em cargos gerenciais são vistos pela sociedade como agressivos e ambiciosos, que usam a força e a autoridade para subir na carreira. Dessa forma, a imagem de executivo é associada a um homem (CYRINO, 2011). Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2006) corroboram com esse

perfil masculino ao afirmarem que o papel esperado dos homens em culturas mais masculinas, como a do Brasil, é que eles sejam mais duros, firmes, competitivos e viajem com mais liberdade.

A construção de áreas mais adequadas a um e a outro gênero é uma construção realizada socialmente, que perpetua e legitima desigualdades em função dos atributos pessoais de homens e mulheres, como já apontados por Corsini e Souza Filho (2004).

Mesmo diante da crença disseminada e reproduzida pela sociedade, a literatura indica diferenças de comportamento e distintas áreas de atuação empresarial entre gêneros.

Ao identificar os atributos pessoais femininos, tais como paciência, sensibilidade e intuição, Jaime (2011) conclui que a atuação feminina prevalece na área de recursos humanos, como se elas fossem mães das organizações e as cuidadoras dos filhos/empregados.

Já aos homens cabem atividades na área financeira, atuando como se fossem chefes de família e provedores. Bruschini e Puppini (2004) corroboram com os demais autores, afirmando que as mulheres executivas se concentram em áreas tradicionalmente femininas: social, cultural e de saúde, com formação em psicologia, pedagogia e assistência social. Capelle et al. (2004) ainda destacam outras áreas tradicionalmente ocupadas pelas mulheres: enfermagem, nutrição e serviços sociais.

Seu espaço na economia nacional está se ampliando pouco a pouco, já representa uma boa porcentagem ao total da força de trabalho. A mulher se tornou chefe de sua própria vida, deixando de ser apenas uma parte da família. Esse ingresso no mercado foi lento, porém sólido.

A participação da mulher no mercado no mercado de trabalho brasileiro aumentou consideravelmente a partir da década de 1970, sendo maior aqui do que em muitos outros países de igual ou

maior desenvolvimento mundial.

A mulher brasileira vem escrevendo sua história com base na taxa de flexibilidade e no aumento no nível de fecundidade e no aumento no nível de instrução da população feminina, devido a esse processo de evolução as mulheres estão consolidando sua posição no mercado e adiando a maternidade, com menos filhos, as mulheres, hoje, podem conciliar melhor o papel de mãe e trabalhadora.

Outro fator importante enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho é sobre a igualdade de gêneros é considerada a base para a construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações.

Além de ser um direito humano básico, é um dos pilares para a construção de uma sociedade livre, homens e mulheres devem ser livres para fazerem as suas escolhas e desenvolverem as suas capacidades pessoais sem a interferência ou limitação de estereótipos.

Todas as responsabilidades, direitos e oportunidades devem ser igualmente concedidas para todos os gêneros, sem haver qualquer tipo de restrição baseada no fato de determinada pessoa ter nascido com o sexo masculino ou feminino.

Considerado um dos artigos mais importantes na Constituição Federal de 1988, o artigo 5º tem como principal objetivo, as garantias e direitos fundamentais que todo cidadão possui. Sendo um dos mais importantes e polêmicos o direito da igualdade. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Contudo, é grande a lista de alguns dos direitos das mulheres que estão sob risco, como por exemplo, o quanto as mulheres conseguem entrar e como são pagas uma vez que conquistam as vagas, dentre outros diversos

direitos que lhes são barrados pela sociedade.

Muitos direitos já foram conquistados em nome da igualdade de gêneros, mas existe ainda um longo caminho para desconstruir a visão preconceituosa e que está entranhada na sociedade.

É importante destacar que a igualdade de gênero é fundamental para promover a economia do bem, investir em empreendedorismo feminino é contribuir diretamente com o crescimento econômico de nosso país, aumentando nossa capacidade produtiva e gerando mais oportunidade de ganho e desenvolvimento para toda a sociedade.

Percebe-se que, na maioria das sociedades, os homens têm direta e indiretamente largas vantagens em relação às mulheres. Para romper essas barreiras e alcançar a equidade entre os sexos, a educação é uma arma importante.

Outro fator de destaque no que tange as desigualdades e dificuldades enfrentadas pelas mulheres diz respeito as dificuldades de ascensão e crescimento profissional. Segundo Mendes (2017, p. 20), há barreiras discriminatórias presentes no ambiente corporativo que não são anunciadas ou claramente expressadas, mas instituem um entrave para a progressão da carreira.

Algo que pode explicar essa situação é o fato de que, historicamente, o sexo feminino foi relacionado a tarefas de cuidado com a família e o lar, sem liberdade para trabalhar fora ou realizar atividades para o próprio sustento.

Apesar de hoje a situação estar mudando, os dados de 2017 do IBGE indicam que 88% das mulheres ainda são responsáveis pelos afazeres domésticos, o que dificulta a inserção, em condições igualitárias, da população feminina na esfera pública.

De acordo com Lima et al. (2013), o preconceito e discriminação de gênero que impedem ou dificultam a ascensão da mulher em cargos executivos diz respeito ao comportamento feminino. Pois,

a mulher é vista como um indivíduo, dócil, delicado, e tais características são consideradas incompatíveis com cargos de liderança e chefia que requerem uma postura mais firme, masculinizada, para obtenção de autoridade e respeito dos subordinados. Ainda segundo o mesmo autor os comportamentos apresentados por homens são avaliados de modo mais favorável do que os apresentados pelas mulheres.

2.2 Empreendedorismo feminino

Atualmente, a mulher vem se destacando em vários setores da economia, tanto em comércios, indústrias, serviços terceirizados e estão mostrando o talento em empreendedorismo que não é exclusividade masculina (OSÓRIO, apud GIMENES et al., 2017). Segundo Raposo e Astoni (2007), o empreendedorismo feminino se configura como importante iniciativa da classe na busca por seus direitos de independência (TEIXEIRA, apud RAPOSO; ASTONI, 2018). No Brasil o número de empreendedores é relativamente alto, da mesma forma o número de mulheres empreendedoras que vem crescendo gradativamente a cada ano (BRITTO; WERWER, 2003).

Segundo um estudo *Women on the Business*, da *International Business Report* (IBR, 2019), o Brasil é o 10º país no mundo com mulheres em cargos de liderança, e segundo dados do SEBRAE, em 2017, o Brasil foi o 3ª país com a maior proporção de negócios por necessidade criados por mulheres, cerca de 44%, muitas transformaram a necessidade em uma oportunidade.

Dados da Rede de Mulheres Empreendedoras, só no último ano o empreendedorismo feminino cresceu em 40%, e de acordo com o SEBRAE, em 2019, 9,3 milhões de mulheres já eram empreendedoras, o que representa 34% dos donos de empresas ou microempresas.

O empreendedorismo feminino está em expansão e por consequência também vem crescendo os estudos

científicos nessa área, porém ainda são iniciantes, as análises acerca da profundidade do empreendedorismo feminino.

São inúmeras iniciativas para que o empreendedorismo feminino cresça no Brasil e no mundo, apresentando soluções criadas por mulheres, para mulheres. Além disso, diversas inovações e projetos revolucionários surgem da vivência feminina, que estão ganhando cada vez mais reconhecimento e espaço para se manifestar. Para reconhecer e estabelecer uma melhor valorização do sexo feminino, o SEBRAE implantou em 2004 o “Prêmio Mulher de Negócios”, que é voltado para proprietárias de micro e pequenas empresas ou membros de cooperativas e associações. Entretanto, mesmo com todo avanço da mulher no mercado de trabalho, o empreendedorismo e outros ramos de atividade ainda é um cenário majoritariamente masculino. Conforme o diagnóstico do Anuário das Mulheres Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas (2013), elaborado pelo SEBRAE em parceria com o Dieese, as mulheres ainda não se igualaram aos homens empresários brasileiros, mas tiveram um aumento significativo de empreendimentos comandados por elas de 21,4%, em um período de 10 anos (TEIXEIRA, apud SEBRAE, 2018).

O empreendedorismo feminino não trata apenas do surgimento de novas empresas criadas por mulheres, mas, da eclosão de lideranças femininas nos negócios, na política, nas instituições públicas e privadas. O mundo ainda está marcado por uma cultura machista em que a imagem de líder está ligada à figura masculina e que possui características de controle e comando.

Apesar disso, as crescentes mudanças no panorama social e econômico exigem um novo olhar, demandando uma postura mais próxima, humana, maternal do empreendedor e do empreendedorismo.

2.3 Desafios enfrentados pelas empreendedoras

Existem diversas motivações que levam a mulher a começar a empreender, tais como o desejo de autorrealização; a busca pela independência social e financeira; a percepção de oportunidade de mercado; a dificuldades em ascender na carreira profissional em outras empresas ou a necessidade de sobrevivência (MACHADO et al., 2003).

Geralmente as mulheres estão começando seus negócios sozinhas e se arriscando mais, entretanto, as mesmas têm tido dificuldade na obtenção de empréstimos, por conta disso, priorizam a utilização de fonte própria de recursos. Também pode ser observado que as experiências adquiridas em trabalhos anteriores ajudaram na administração de seus próprios negócios.

Além das barreiras impostas a qualquer empreendedor, tais como: a alta carga tributária, que no Brasil a legislação é extremamente complexa com relação aos impostos, contendo muitos detalhes e variações sobre a população economicamente ativa gerenciada pela Receita Federal. Conjuntamente, as dificuldades na obtenção de crédito, no controle financeiro do negócio e nas estratégias de consolidação da marca, divulgação e retenção de clientes.

E conjuntamente, existem aquelas barreiras que impactam mais incisivamente as mulheres na condição de empreendedora, tais como: a falta de suporte profissional, social e afetivo; a dificuldade de acesso a redes e falta de mentores; a dificuldade na organização tempo; em conciliar trabalho e a família; o dilema entre a obrigação e o desejo, a insegurança e sentimento de inferioridade; e a ausência de modelos de referência de outras empreendedoras (GOMES; SANTANA; SILVA, 2005).

As oportunidades sempre surgem e os desafios da mulher empreendedora é se preparar para as constantes atualizações do mercado e as novas

necessidades dos clientes. Estudos apontam que as empresas gerenciadas por mulheres tendem a ser negócios menores, são mais presentes no setor de serviços, e a taxa de sobrevivência é maior se comparada à dos homens (PALADINO, 2010).

A mulher que trabalha fora tem um grande desafio em conciliar trabalho e família, contudo essa dificuldade não costuma se apresentar para o universo masculino na mesma frequência (GOMES, 2004).

As mesmas dispõem de menos tempo do que os homens para fazer seu empreendimento funcionar, dado que elas têm que cuidar dos filhos, acompanhar os pais nos exames médicos e fazer o almoço da família, assim o número de novos negócios criados pelas mulheres só não é maior porque elas ocupam dos afazeres domésticos e da família.

Esses desafios atingem somente as mulheres e estão relacionados ao preconceito social enraizado na sociedade, o qual tem na mulher “um ser frágil”, e mesmo assim, apesar delas apresentarem há bastante tempo uma conveniente fatia de mercado, muitas não são levadas a sério como profissionais.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, ficou evidente que a mulher até os dias atuais enfrenta grandes desafios no mercado de trabalho, mas também, foi visto o quanto alcançaram direitos e passaram por muitas evoluções ao longo dos tempos.

Em resumo pudemos observar que o trabalho das mulheres não se limita à apenas trabalhos domésticos, mas pelo contrário muitas mulheres estão ocupando cargos gerenciais e diretórios, mostrando sua capacidade de conciliar trabalho com cuidados domésticos. Em geral uma nova cultura está sendo criada onde o homem está desenvolvendo um novo papel social e econômico, pois atividades tanto empresariais como

domésticas é de igual valor para ambas as partes.

Trouxe ainda uma abordagem breve e objetiva sobre o papel do empreendedorismo da mulher no mercado de trabalho contemporâneo, na qual o empreendedorismo vem se potencializando no mundo dos negócios nas últimas três décadas, ele é uma atividade que contribui de inúmeras formas para o desenvolvimento de um país. Além de contribuir para o crescimento da economia e para a criação de novos negócios, o empreendedorismo ajuda a gerar mais empregos formais, desenvolver novas tecnologias e a criar produtos e serviços de valor para o mercado.

Atualmente o empreendedorismo feminino é uma grande tendência, tendo em vista que hoje é comum encontrar mulheres em setores que seriam “tradicionalmente masculinos”. Estudos sobre a liderança feminina, apontam o seu grande potencial transformador dentro das empresas, diversificando os pontos de vista na tomada de decisões e dando mais visibilidade para questões de gênero.

O empreendedorismo feminino transforma também as relações sociais, pois quando mulheres alcançam a autonomia financeira, e não dependerem mais de terceiros para se sustentar, assim não precisam mais se submeter a relacionamentos abusivos e violentos.

Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente nova para a mulher. Não foi e não é fácil para as mulheres ganharem seu próprio dinheiro, se tornarem independentes e obterem reconhecimento profissional. Pois referente a isso, esta pesquisa apresenta a importância de incentivar o empreendedorismo feminino e mostra que as mulheres encontraram nele um meio de sobrevivência. Esta é a conexão entre razões e a motivação das mulheres para iniciar seu próprio negócio.

Contudo ainda carecem de iniciativas no mercado nacional que criem

riqueza, criem empregos, criem valor social e se criem. Mesmo com a crescente do empreendedorismo feminino ainda falta incentivo e de investimentos para as empreendedoras. E o empreendedorismo feminino caminha nessa direção em benefício de toda a sociedade, pois o modelo de liderança feminina contempla pessoas com diferentes personalidades, culturas e necessidades individuais.

Na perspectiva do gênero feminino, percebe-se que a liberdade se realiza por meio do empreendedorismo, das donas de suas próprias empresas, o que garante a independência e autonomia econômica dessas mulheres, que são protagonistas de suas carreiras, são pessoas e uma revolução simbólica frente ao novo mercado de trabalho emergente. O empreendedorismo segue em ascensão, no entanto a distância de igualdade entre homens e mulheres mostra que ainda há muito a ser feito.

Com base nos estudos assim desenvolvidos, pode-se concluir que a emancipação da mulher utiliza o empreendedorismo feminino como meio de expansão, permitindo que, mulheres controlem suas próprias decisões, seu destino e seu negócio. Assim as mulheres testemunharam batalhas e conquistas. Porque como mostrado neste trabalho, lugar de mulher é com ou separado dos homens, é na rua, em casa, no ar, no mar, na terra, é onde há respeito, dignidade, felicidade.

REFERÊNCIAS

BERNARDI, L. A. Manual de Empreendedorismo e Gestão: fundamentos, estratégias e dinâmicas. São Paulo: Atlas, 2003.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. Estudos Feministas. Rio de Janeiro. v. 2, n. 3. p. 179-199, 1994.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no

Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 1-33, set/dez de 2007.

CASSOL, N. K.; SILVEIRA, A.; HOELTGEBAUM, M. Empreendedorismo Feminino: Análise da Produção Científica da Base de Dados do Institute for Scientific Information (ISI). XXXI Encontro da ANPAD, 1997-2006. Rio de Janeiro, 22 a 26 de setembro de 2007.

CASTRO, A. L. S. de C.; RAMOS, M. A.; MELO, M. C. de O. L. Os desafios da mulher em cargos de liderança. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 14 65, São Paulo, 2011.

CAVENAGHI, C. O preconceito de gênero no trabalho está em todos nós. 2021. Disponível em: <<https://investnews.com.br/colunistas/fin4she/o-preconceito-de-genero-no-trabalho-esta-em-todos-nos/>>. Acesso em: 14 jun. 2023.

COUTINHO, M. L. R.; COUTINHO, R. R. Mulheres brasileiras em posições de liderança: novas perspectivas para antigos desafios. Economia Global e Gestão v. 16 n. 1 Lisboa, abr. 2011.

CYRINO, R. Essencialismo de gênero e identidade sexual: o caso das mulheres executivas. Caderno Espaço Feminino, Uberlândia, v. 24, n. 1, p. 79-102, jan./jun. 2011.

D'ALONSO, G. de L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. Psicologia para América Latina, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/720>>. Acesso em: 14 jun. 2023.

ESPAÇO DO CONHECIMENTO, Gabriela Sorice, UFMG igualdade de gêneros. Disponível em: <Igualdade de Gênero – Espaço do Conhecimento UFMG>.

Acesso em: 14 jun 2022.

GOMES, L. L. A mulher e a conquista de um espaço: trajetória de formação da mulher e o mercado de trabalho. 2009. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/c204002.pdf>.

Acesso em: 14 de jun de 2022.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Revista do Instituto Catarinense de Pós-graduação, Blumenau, v. 1, n. 2, p. 1-8, jan./jun. 2003.