



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ANGELISE NOGUEIRA GOMES CEZARETO

**A PROFISSIONAL DO SEXO FEMININO EM ALTOS CARGOS
NAS GRANDES EMPRESAS**

Assis/SP

2014

ANGELISE NOGUEIRA GOMES CEZARETO

**A PROFISSIONAL DO SEXO FEMININO EM ALTOS CARGOS
NAS GRANDES EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito do Curso de Graduação em Administração de empresas.

Orientadora: Prof^a Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Área de Concentração: Ciências Gerenciais

Assis/SP

2014

FICHA CATALOGRÁFICA

CEZARETO, Angelise Nogueira Gomes

A profissional do sexo feminino em altos cargos nas grandes empresas/ Angelise Nogueira Gomes Cezareto. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2014.

27 p.

Orientadora: Profª Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1.Trabalho 2. Mulher 3. Mercado de Trabalho.

CCD: 658

Biblioteca da FEMA

A PROFISSIONAL DO SEXO FEMININO EM ALTOS CARGOS NAS GRANDES EMPRESAS

ANGELISE NOGUEIRA GOMES CEZARETO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito do Curso de Graduação em Administração de empresas analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Prof^a Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Analisador: Prof^a Ms. Tânia Regina de Oliveira Machado

Assis/SP

2014

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais e ao meu marido.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha orientadora Prof^a Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento e a todos os professores que contribuíram para minha formação.

Agradeço também aos meus amigos de curso e em especial uma amiga que me ajudou muito neste trabalho Adriana Tavares.

Agradeço toda minha família, minha mãe Ana Luisa Nogueira Gomes, meu pai Argeu Freitas Gomes e ao meu marido Diego Cristian Cezareto que me seguiram nessa caminhada e me deram forças nesta conquista.

Em suma, agradeço a todos que amo, e mesmo que eu não tenha citado os nomes, têm toda minha gratidão por tudo que sempre fizeram.

“A igualdade de oportunidades para homens e mulheres é um princípio essencial da democracia. Gostaria muito que pais e mães de meninas olhassem hoje nos olhos delas e lhes dissessem: sim, a mulher pode!”

Dilma Rousseff

RESUMO

De acordo com a História, o papel feminino na sociedade vem se modificando. Tendo como referência a partir do século XIX, percebemos as mudanças no que se refere à educação, conhecimento, comportamento. Nessa época as mulheres não eram consideradas merecedoras de respeito, sendo educadas e vistas como procriadoras responsáveis pela prole e pela administração da casa. Esse trabalho discute o papel das mulheres e suas conquistas sociais, enfatizando sua entrada no mercado de trabalho, assim como suas realizações, seu sucesso profissional e a responsabilidade daquelas que ocupam altos cargos em grandes empresas.

Apesar de toda capacidade e qualificação que se identifica em profissionais do sexo feminino, algumas empresas ainda podem considerá-las despreparadas para seres suas representantes.

Esse trabalho defende a participação feminina em cargos de alto escalão dentro de grandes empresas, deixando claro que capacidade e responsabilidade estão relacionadas ao empenho de um profissional, independentemente de ser do sexo feminino ou masculino.

O mercado de trabalho oferece ao profissional possibilidade de destaque desde que este manifeste seu interesse e sua dedicação à empresa. O reconhecimento é fator de motivação aos colaboradores, o que pode significar melhor desempenho de sua parte e conseqüentemente o crescimento das empresas. Entre os colaboradores percebemos, nos dias atuais, um grande aumento do número de mulheres que atuam em cargos de destaque em grandes empresas.

Palavras –Chave: 1.Trabalho 2. Mulher 3. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

According to history, women's role in society is changing. With reference from the nineteenth century, we see the changes in relation to education, knowledge and behavior. At that time, women weren't considered to be worthy of respect, they were educated and they were seen as breeders, responsible for their children and for the home management. This paper discusses the role of women and their social achievements, emphasizing the entry of women into the labor market, as well as your accomplishments, your professional success and responsibility of those women who occupy senior positions in large companies.

Despite all that ability and qualifications identified in female professionals, some companies may even consider them unprepared for appointment of representatives.

This paper advocates the participation of women in senior roles within large companies, making it clear that capacity and responsibility are related to the efforts of a professional, whether female or male.

The labor market offers the possibility of professional prominence since this manifest their interest and dedication to the company. The recognition is motivation for employees, which can mean better performance on your part factor and consequently the growth of companies. Among the reviewers we see, nowadays, a large increase in the number of women working in key positions in large companies.

Key words: 1. Work 2.Woman 3.Labor Market

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	12
3. AMBIENTE ORGANIZACIONAL EM GRANDES EMPRESAS	15
4. MULHERES NAS GRANDES EMPRESAS	17
5. FATOS QUE MARCARAM AS CONQUISTAS DAS MULHERES....	23
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS.....	26

1. INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho é a conquista das mulheres em cargos de alto escalão em grandes empresas e suas conquistas sociais enfatizando sua entrada no mercado de trabalho.

O trabalho visa responder a seguinte pergunta: Por que algumas empresas ainda consideram as mulheres despreparadas para serem suas representantes?

A principal finalidade deste trabalho é defender a participação das mulheres nesses cargos, deixando claro sua capacidade e responsabilidade.

A sua importância se reflete em mostrar aos grandes empresários que a capacidade e responsabilidade estão relacionadas ao empenho do profissional, não relevando seu gênero.

Metodologicamente, foi adotado o tipo de pesquisa bibliográfica. Sendo o trabalho estruturado em quatro capítulos conforme seguem:

A mulher no mercado de trabalho, que apresenta a evolução das mulheres desde o começo de sua trajetória profissional.

Ambiente organizacional em grandes empresas, que apresenta acontecimentos ocorridos nesse contexto.

Mulheres nas grandes empresas, que mostra exemplos de mulheres que conquistaram grandes cargos almejados.

Fatos que marcaram as conquistas das mulheres, que relata fatos ocorridos que favoreceram o desenvolvimento profissional feminino.

Assim, apresenta a conquista das mulheres no que se refere ao trabalho como parte de sua realização pessoal e como consequência, profissional.

2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Se considerarmos a realidade feminina no que se refere ao trabalho, podemos ter como exemplo a sua vivência durante a Idade Média, quando a mulher, em comparação ao homem, era considerada incapaz de desenvolver relações trabalhistas ou de executar atividades que não fossem aquelas para as quais eram preparadas desde a infância, como atividades realizadas no contexto doméstico, por exemplo, organizar a casa e ser responsável pela educação da prole.

De acordo com Salatini (s.d. www.brasilprofissoes.com.br), em alguns países, devido à necessidade financeira e a impossibilidade do homem assumir sozinho a manutenção de sua família, muitas mulheres foram levadas a buscar formas de participar da renda familiar, como a fabricação de tecidos e pequenos objetos.

Salatini (IDEM) ainda afirma que no século XVIII, com a Revolução Industrial Inglesa e os maquinários a vapor, mulheres e crianças passaram a fazer parte do quadro de funcionários de muitas empresas, porém com longas jornadas de trabalho, baixos salários e condições sub-humanas.

Segundo Falcão (s.d. www.carreiras.empregos.com.br) o advento das Grandes Guerras também impulsionou o ingresso da mulher no mercado de trabalho, pois os homens foram obrigados a deixar suas famílias e as esposas sendo as responsáveis pelo sustento do lar, além da educação que já era de sua competência. Em muitos casos, passaram a assumir cargos em empresas, que tiveram que abrir as portas às trabalhadoras por não terem mão-de-obra masculina disponível.

Nesse momento o mercado de trabalho começa a sofrer transformações e com elas muitas mulheres passam a ter o controle financeiro.

Falcão (IDEM) ainda afirma que com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, ocorreram mudanças no trabalho feminino. Este período ficou marcado pelo desenvolvimento tecnológico com a implantação de maquinário nas fábricas. Com a necessidade de operadores para essas máquinas e devido o recrutamento dos homens pelo Exército as mulheres começaram a ocupar este espaço.

Para o mesmo autor (s.d. www.carreiras.empregos.com.br) com a inserção da mulher no mercado de trabalho, algumas normas jurídicas passaram a beneficiá-las, como, por exemplo, estabelecendo salários similares para ambos os sexos. As mulheres não eram autorizadas a trabalhar no período das 22 horas às 5 horas, caso estas fossem gestantes não poderiam trabalhar quatro semanas antes do nascimento de seu filho e nem quatro semanas depois, não podendo, conseqüentemente, serem demitidas.

Todavia, ainda havia casos em que as mulheres trabalhavam de 14 a 18 horas, com desigualdade salarial, tendo como principal justificativa o sustento familiar feito pelos homens, assim sendo “o sexo frágil” deveria receber uma remuneração inferior.

Com o decorrer dos anos este cenário passou por mudanças, a submissão deu lugar a uma mulher moderna que busca por seus objetivos.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2011, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), hoje, entre a população com 15 anos ou mais de estudo, as mulheres são 57,5%. Entre 1980 e 2000, o nível de escolaridade das mulheres ultrapassou o dos homens, devido à ambição de romper com os paradigmas impostos pela sociedade. Esta ambição cuja finalidade é mostrar que todos, independentemente do gênero, são capazes de atingir o sucesso profissional, auxiliou em todo o desenvolvimento capitalista. As mulheres, que ainda representam uma pequena parcela no mercado, estão ingressando em cargos masculinos.

O número de mulheres com ensino médio e superior é maior que o de homens, a diferença chega a 36%.

Atualmente, as figuras paternas objetivam carreiras profissionais de destaque para suas filhas, não medindo esforços para tornar isto realidade, favorecendo a participação feminina em todas as áreas de atuação profissional. (FILHO, 2013, p.31)

Devido ao fato de as mulheres atingirem cargos de destaque em grandes empresas, algumas delas, como por exemplo a SAP, empresa de origem alemã, implantou um

projeto onde grandes executivos dão apoio a essas profissionais, preparando-as para as atividades no alto escalão. O objetivo é levar as mulheres ao topo das companhias.

Segundo alguns autores, o fato das mulheres terem as emoções como parte importante da sua forma de agir favorece a atuação profissional quando têm uma postura mais aberta no que se refere à aceitação das diferenças entre os indivíduos, assim como as limitações que possam surgir. Outro fator importante é que em muitos casos, as mulheres que assumem altos cargos, dão a oportunidade de seus subordinados exporem suas opiniões, tendo a oportunidade de aproveitar novas ideias.

O ideal é que as mulheres anseiem pelos cargos mais altos, planejando sua carreira e pensando em como chegar ao seu objetivo.

Existem mulheres que preferem ter seu próprio estabelecimento, por satisfação pessoal e desejo de autonomia. Uma pesquisa realizada no Centro para Liderança da Escola Babson College, mostra que 88% dessas empresárias foram fundadoras de suas empresas e 12% assumiram as empresas de suas famílias. (LANGOWITZ, 2004, p.67)

A presença das mulheres nos cargos de alto escalão das empresas ainda é baixa, pois as mulheres têm pouca possibilidade de promoção se comparadas aos homens, isso se dá por terem a probabilidade de engravidar, o que as tira da empresa por um período, o que pode prejudicar as atividades, podendo trazer prejuízos.

Mesmo considerando a afirmação acima sabemos que no Brasil o número de cargos de executivos do sexo feminino está aumentando, considerando que a qualificação e a competência profissional devem estar à frente do gênero.

3. AMBIENTE ORGANIZACIONAL EM GRANDES EMPRESAS

No ambiente organizacional, onde é frequente a competição entre empresas, cabe aos gerentes usar a criatividade para inovar e reestruturar seu processo administrativo. Para sua sobrevivência, a organização deve se adaptar as mudanças do ambiente principalmente externo, relacionado aos concorrentes.

De acordo com Chiavenato (1999, p 314):

A maior parte das organizações foi estruturada dentro de padrões de estabilidade e permanência. São organizações feitas para durar para sempre, como se fossem prontas, perfeitas e acabadas e que não necessitam de melhorias e adaptações ao longo dos tempos.

Na era da informação e globalização do mundo dos negócios, as grandes empresas são instáveis, e precisam sempre se aperfeiçoarem para se adaptarem às exigências do mercado e não comportando mais o antigo modelo organizacional.

Os líderes devem ser criativos e inovadores, sendo estratégicos e usando a imaginação para apresentar uma nova ideia, uma diferente abordagem ou novas soluções para os problemas.

Os gerentes, em especial, precisam utilizar todas as vantagens da participação, envolvimento e poder das pessoas para estimular a criatividade individual e grupal. (CHIAVENATO, 1999, p.317).

As empresas estão exigindo de seus gerentes e líderes a criação de novos ambientes para o trabalho, que despertem a criatividade e a apresentação de novas ideias.

Há ainda a necessidade de mudanças no cenário tecnológico, em razão das diversas modificações que ocorrem, permitindo, logo, um afrontamento de

obstáculos. Sendo assim, as organizações demandam agilidade, mobilidade e inovação, nesta era da informação. (CHIAVENATO, 1999, P.30)

O clima organizacional é uma ferramenta gerencial para melhorar o nível de relacionamentos entre as empresas, funcionários e clientes. É também uma técnica para desenvolver a força de trabalho de uma organização para que cada vez mais atinja a eficiência.

Os gerentes sofrem pressão para conquistar a satisfação dos clientes, redução de custos e diversas obrigações presentes na vida de um administrador.

Por isso é necessário que conheça o ambiente organizacional em que se encontra, para que da melhor forma possível consiga gerencia-lo.

A percepção é muito importante, ou seja, perceber a habilidade de seus colaboradores, o que os concorrentes pretendem, o que os subordinados esperam do gerente e depois tomar as devidas atitudes, como aprovar as pessoas mais relevantes para compor sua equipe, competir de forma segura com os concorrentes e satisfazer as necessidades do subordinado.

De modo geral, ambiente organizacional é tudo que envolve uma organização, interna ou externamente. A interação entre o ambiente e a organização é fundamental para a sua estruturação.

A importância de monitorar o ambiente organizacional é para identificar os riscos e as oportunidades presentes e futuras que possam de algum modo impedir a empresa de atingir suas almeçadas metas.

Devem ser analisadas e monitoradas as características organizacionais, que é a participação no mercado, a qualidade de produtos e investimentos; deve ser analisado também o comportamento do mercado e do consumidor; os fornecedores; a estrutura industrial, que são as mudanças tecnológicas em produtos, diferenciação do produto e estrutura de preço.

A intenção de avaliar o ambiente organizacional é para que a administração possa fluir de forma correta e cada vez mais obter sucesso.

4. MULHERES NAS GRANDES EMPRESAS

As mulheres estão conquistando, a cada dia, seu lugar no mercado de trabalho, algumas em funções antes ocupadas apenas por homens, hoje exercidas também pelos profissionais do sexo feminino, sendo esse um fato ocorrido em qualquer segmento de mercado.

A pedido da empresa Unilever, uma das maiores empresas de bens de consumo do mundo, fabricante de produtos de higiene pessoal e limpeza, alimentos e sorvetes, a *McKinsey*, empresa americana de consultoria empresarial, realizou uma pesquisa para averiguar a inserção das mulheres no mercado de trabalho e levantou que das 345 maiores empresas da América Latina, apenas 5% dos altos cargos são ocupados por mulheres.

A pesquisa mostrou também que nas empresas que têm pelo menos uma mulher no comando, o lucro cresce 47,6% mais do que as empresas comandadas apenas por homens.

Mesmo com essa boa reputação profissional, a diferença salarial entre os gêneros continua presente. Segundo a Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) em 2011 o salário das mulheres equivalia a 73,7% do salário dos homens, já em 2012 essa relação era de 72,9%.

No Estado do Amapá, em 2012, segundo amostra do IBGE, as mulheres tinham seu rendimento mensal maior do que os Estados de São Paulo e Rio de Janeiro. A média salarial das mulheres no Amapá era de R\$ 1.480,00, em São Paulo R\$ 1.472,00 e no Rio de Janeiro R\$ 1.407,00. Nos Estado de Piauí e Alagoas tinham o menor rendimento salarial mensal para mulheres, R\$ 838,00.

Hoje, 28% das empresas, avaliando a realidade vantajosa de ter mulheres em seu quadro de colaboradores, adotam um programa de igualdade salarial de gêneros para incentivar a participação ou até mesmo promoção das mulheres.

Com a iniciativa do Governo Federal, foi elaborada a 1ª edição do Programa Equidade de Gênero, de setembro de 2005 a dezembro de 2006, com intuito de

alcançar a igualdade de gêneros no mundo do trabalho. A empresa que aceita as condições do Programa recebe o Selo Pró Equidade de Gênero. Esse Selo comprova o compromisso social da empresa.

Entre as grandes empresas que fazem uso deste programa estão a UNILEVER, a VALE e o BNDS.

Um exemplo dessas profissionais é Aline Santos, vice-presidente sênior da Unilever e uma das líderes do programa para aumentar o percentual de mulheres nos altos cargos da referida empresa.

Aline começou na Unilever como trainee e foi a primeira mulher a chegar ao Conselho da Empresa. Em seu relato sobre sua carreira faz comentários inusitados, um deles é o fato da sala do Conselho da Unilever, quando assumiu seu cargo, não ter sanitário feminino. A executiva solicitou que fosse providenciado, foi atendida e a sinalização na porta foi com seu nome.

No Brasil a empresa Unilever tem 49% dos cargos de chefia ocupados por mulheres e no mundo 41%.

Na Vale, a maior produtora de minério de ferro do mundo, assim como exploração e desenvolvimento de projetos minerais, até há algum tempo somente 13% do quadro de funcionários era preenchido por mulheres.

Segundo Renata Mazoco, gerente de engajamento, diversidade e cultura da Vale, hoje a empresa tem mulheres atuando em cargos que até há algum tempo eram ocupados somente por homens como, motoristas de caminhões e mineradoras.

O BNDS aderiu também ao Programa para estimular as práticas de gestão de mulheres e eliminar a discriminação destas profissionais nos altos cargos, a desigualdade de remuneração e permanência no cargo.

A diretora executiva da empresa Lens & Minarelli, Mariá Giuliese, especializada em recolocação de executivos, afirma que no Brasil as mulheres são maioria nas universidades e minoria nos cargos de liderança e gerência e que são contratadas

principalmente para cargos administrativos de apoio, recursos humanos, marketing e finanças.

Segundo Giuliese, um dado muito interessante é que as mulheres se recolocam no mercado um mês e meio antes dos homens, por lidar melhor com as mudanças.

Tom Peters (2004), afirma que na economia atual, muitos empreendedores são considerados de grande valor para o mercado empresarial, porém na maior parte desses casos os profissionais são do sexo masculino, deixando claro que as mulheres ainda são vistas como profissionais menos capacitadas, não tendo a oportunidade de assumirem posições que possibilitem contribuir com o desenvolvimento das empresas.

Ele propõe que empresas dêem poder de decisão as mulheres por terem maior capacidade de relacionamento e dedicação ao aprendizado. O autor ainda afirma que as profissionais são mais determinadas, dedicadas e confiantes se comparadas aos homens; essas características asseguram às empresas profissionais com autonomia de decisão, responsáveis e com facilidade no desenvolvimento das relações.

Hoje temos mulheres ocupando cargos de grande escalão, entre elas podemos ver as que serão apresentadas a seguir:

- Pamela Thomas-Graham foi a primeira mulher negra a tornar-se sócia da empresa de consultoria *McKinsey & Company* em 1991, enfrentando limitações por ser mulher e afro americana.

Em julho de 2001 assumiu a presidência executiva (CEO) e presidência do Conselho de Administração da CNBC, a maior rede mundial de notícias financeiras e de negócios. Recebeu vários prêmios, dentre eles o Matrix, em 2001, oferecido pela *New York Women in Communications* por suas contribuições na área de novas mídias, o título de “Mulher do Ano” da Associação *Financial Women’s*, seu nome foi incluído na lista das 40 jovens líderes empresariais pela revista *Crain’s New York Business*, também foi uma das “Top20” mulheres de finanças e “Top10” consultoras dos Estados Unidos pela *Consulting Magazine*.

Pamela Thomas-Graham afirma que para ser uma executiva de sucesso é necessário assumir riscos, ser ágil e flexível, conviver com pessoas certas, encontrar o equilíbrio e jamais aceitar um não como resposta.

- Outra mulher bem conceituada no mercado profissional é Nan Langowitz, professora da Escola de Administração de Empresas Babson College e presidente do Centro para a Liderança Feminina da mesma Escola. Dedicada à promoção de mulheres à gestão, novos empreendimentos e negócios, ela supervisiona o Programa de Liderança Feminina, oferecendo oportunidades de treinamentos para mulheres com potencial empresarial.

De acordo com Langowitz (2004, p.65) as mulheres que ocupam os diversos ramos trabalhistas ainda são vítimas do sistema anteriormente imposto, ou seja, o universo machista habita em regra, a maioria das empresas. Todavia, tal fato está se alterando, as mulheres nesta perspectiva, confrontam a problemática, e como consequência, avançam nos setores tradicionais, como, por exemplo, o da alta tecnologia.

- A economista Eneida Bini iniciou sua carreira como secretária no Departamento de Contabilidade da Avon em 1982 e atuou em vários departamentos da empresa, até que em 2002 chegou à presidência, comandando 4,3 mil colaboradores diretos, nesse mesmo ano a empresa faturou bruto, R\$ 2,6 bilhões.

- A japonesa naturalizada brasileira, Chieko Aoki, começou sua carreira como secretária bilíngue na Ford em 1982, atuou como diretora de Marketing e Vendas da Caesar Park Hotel. Com pós graduação em Administração e especialização em Hotelaria, foi responsável pela estratégia de internacionalização do Hotel. Em 1999 fundou seu próprio hotel, o Blue Tree Hotéis, que em 2003 já contava com 21 unidades, 2,9 mil colaboradores e R\$ 150 milhões de faturamento.

- Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues, formada em Direito, sobrinha da fundadora do Magazine Luiza, começou ainda jovem a trabalhar na empresa de sua tia onde

passou por vários departamentos. Em 1991 tornou-se superintendente, organizando novos modelos de negócios com a participação de funcionários nos lucros e nas decisões da empresa, visando o comprometimento desses e tendo como consequência o crescimento da organização. Em 2003, já tinha 4,5 mil funcionários diretos, 175 lojas em vários estados brasileiros, com faturamento de R\$ 900 milhões, eleita a melhor empresa para se trabalhar segundo a Revista Você S.A. Luiza afirma que seu sucesso é devido a forma como se relaciona com os clientes internos e externos e por considerar a importância do trabalho em equipe e a comunicação na empresa.

Outras mulheres ganharam destaque em grandes empresas, como:

- Sheryl Sandberg que durante quatro anos foi diretora de operações no *Facebook* e agora é diretora da empresa. Ela foi a primeira mulher a chegar a esse cargo naquela empresa.

- Ginni Rometty, por 30 anos trabalhou como diretora de clientes externos da IBM e em janeiro de 2012 assumiu como CEO da referida empresa.

- Úrsula Burns, começou em 1980 como estagiária no setor de engenharia da Xerox e em 2009 foi à primeira mulher negra a ocupar o cargo de CEO na empresa.

- Marissa Mayer, foi a 20ª pessoa a entrar na *Google* em 1999 e hoje é CEO do Yahoo.

- Susan Wojciki começou alugando sua garagem para *Sergey Brin* e *Larry Page* da *Google* em 1998, ela foi a 16ª contratada da *Google* e hoje ela é um dos grandes nomes por trás de todos os produtos de publicidade da empresa.

- Sue Gardner, diretora executiva da *Wikimedia*, uma empresa por trás da *Wikipedia*. Grandes passos foram dados por *Gardner* que conseguiu parcerias essenciais, como isenção de taxas de navegação ao usar a *Wikipedia* cedida por empresas de telecomunicações.

- A ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Delaíde Arantes, teve uma infância pobre, o que a motivou a estudar em busca de um padrão de vida com maior qualidade. Dentre várias atividades desenvolvidas, foi empregada doméstica, recepcionista e secretária.

- Graça Foster, começou sua carreira na Petrobrás como estagiária e chegou à presidência da referida empresa. Cursou Engenharia Química na Universidade Federal Fluminense, o que lhe proporcionou o estágio.

É a primeira mulher a assumir a presidência da Petrobras e foi também a primeira mulher a assumir o cargo de diretoria da estatal.

- A médica Dalva Mendes entrou nas Forças Armadas em 1981, um ano após a legislação permitir mulheres na Marinha, a capitão de mar e guerra é a primeira mulher a assumir o cargo de oficial general das Forças Armadas, foi promovida ao posto de contra-almirante, o terceiro cargo mais importante da Marinha e hoje é diretora da Policlínica Naval Nossa Senhora da Glória.

Ao analisar a trajetória dessas mulheres, vemos que todas têm em comum a dedicação, a disciplina e a responsabilidade, características, como afirmado anteriormente, fundamental para o sucesso de um profissional. O fato de serem mulheres e alcançado cargos importantes, as colocam como exemplos de que a dedicação e o empenho também são fundamentais para o reconhecimento de um profissional.

5. FATOS QUE MARCARAM AS CONQUISTAS DAS MULHERES

Para chegarem onde estão, conquistarem seu espaço no mercado de trabalho e sua ascensão aos cargos de alto escalão, é importante lembrar dos fatos marcantes que fizeram com que conquistassem tudo que hoje elas são.

- Somente em 1827, as mulheres tiveram acesso a Educação no Brasil.

- No dia 8 de março de 1857, operárias de uma fábrica de tecidos de Nova Iorque, fizeram uma greve reivindicando melhores condições de trabalho, redução da carga diária de trabalho para dez horas, equiparação de salários com os homens e tratamento digno e humano dentro do ambiente da empresa. A manifestação foi violentamente reprimida e as trabalhadoras foram trancadas dentro da fábrica, que foi incendiada, causando assim a morte de 130 tecelãs. E é por essa razão que atualmente, nesse dia é comemorado o Dia Internacional da Mulher.

- Em 1887 formou-se a primeira médica no Brasil: Rita Lobato Velho.

- No livro “Breve história do feminismo no Brasil”, a autora Celi Regina Pinto discute duas fases do movimento feminista: o “feminismo bem comportado”, encabeçado pela bióloga Bertha Lutz, entre outras, que conseguiram o direito de voto e de mudanças nas leis trabalhistas às mulheres. A outra fase: o “feminismo mal comportado”, onde as mulheres participaram das lutas pela democracia a fim de acabar com a ditadura, a violência doméstica, construção de creches para os filhos das trabalhadoras e pelo direito ao aborto.

- Em 1934 foi eleita a primeira deputada do Brasil: Carlota Pereira de Queiroz.

Na década de 1960, surgiu o movimento feminista mundial, que reivindicava os direitos das mulheres. E durante o ano 1960, as escritoras Simone de Beauvoir e Betty Friedan ganharam espaço por buscarem desconstruir o papel então convencionalizado para a mulher na sociedade.

- Em 1961, o surgimento da pílula anticoncepcional trouxe a “revolução sexual”. A medicação foi desenvolvida por médicos americanos, com incentivo de uma feminista e ativista social e o financiamento de uma rica herdeira industrial.

- Em 1985 foi criada, no Brasil, a primeira Delegacia de Proteção à Mulher.

- Em 2006, foi homologada a Lei 11.340, conhecida como Lei Maria da Penha, que visa coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Essa Lei é baseada na luta na Justiça da farmacêutica cearense, Maria da Penha Fernandes, que exigiu que seu marido, de quem era vítima de agressão, fosse condenado. Depois de todas as conquistas alcançadas, as mulheres ainda se dedicam à busca pelo crescimento profissional, confirmando sua dedicação e empenho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de muitas dificuldades e limitações, as mulheres vêm derrubando barreiras ao demonstrar sua capacidade de atingir os objetivos anteriormente considerados impossíveis, fazendo com que a sociedade amplie seu modo de visão e abra portas para novas oportunidades.

Diante da dedicação é justo mostrar a todos que as mulheres não são frágeis a ponto de se prejudicarem ou comprometerem seus papéis profissionais.

O grande desafio para as mulheres de hoje é mostrar sua capacidade em desenvolver atividades em qualquer segmento.

Ainda existem empresas que consideram as mulheres despreparadas para serem suas representantes, pois ainda mantém a imagem da profissional menos preparada para enfrentar o mercado e a concorrência. Outro fator que é enfatizado de forma negativa pelas empresas é a possibilidade das profissionais engravidarem, nesses casos, o fato de terem o direito de se manterem afastadas do ambiente de trabalho é visto como prejudicial às empresas que devem se adequar a essa realidade, transferindo colaboradores, ou sobrecarregando-os, ou até mesmo contratando um profissional para assumir o cargo temporariamente.

Já está mais que provado que as mulheres são perfeitamente capazes e preparadas para ocupar cargos de grande escalão em grandes empresas, como os exemplos de vida mostrados neste trabalho.

Muitas dessas profissionais têm maior capacidade de bom relacionamento dentro das empresas, são dedicadas ao aprendizado, determinadas e confiantes nas suas decisões. Têm facilidade para trabalhar em grupo dando atenção às sugestões de sua equipe, fazendo com que fiquem motivadas a produzir e atingir o desenvolvimento da empresa.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Viviane. O espírito empreendedor feminino. **Revista HSM Management**, v.2, março-abril, 2004, p.64-68.

ANDRADE, Hanrrikson de. **Após dez anos em queda, diferença salarial entre homens e mulheres aumenta**. Disponível em: <www.noticias.uol.com.br>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

EMORY, Knowledge. As seis regras de ouro de uma executiva de sucesso. **Revista HSM Management**, v.2, março-abril, 2004, p.58-61.

FALCÃO, Juliana. **Elas realmente não fogem à luta**. Disponível em: <<http://www.carreiras.empregos.com.br>>. Acesso em: 01 de setembro de 2013.

HECKE, Caroline. **As 10 mulheres mais poderosas do mundo da tecnologia**. Disponível em: <www.tecmundo.com.br>. Acesso em: 03 de março de 2014.

MELO, Alexandre de. **Fatos históricos que marcaram as conquistas das mulheres**. Disponível em: <<http://revistaescola.abril.com.br>>. Acesso em: 16 de Janeiro de 2014.

PAGEL, Geovana. **Caminho das mulheres ao topo ainda é sinuoso**. Disponível em: <www.istoedinheiro.com.br>. Acesso em 03 de março de 2014.

PETERS, Tom. As mulheres reinam! **Revista HSM Management**, v.2, março-abril, 2004, p.50-56.

Pro Equidade de Gênero. Disponível em: <www.bnds.gov.br>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2014.

RESCHKE, Cibele et all **Elas vão fazer a nova revolução do trabalho?**. **Revista Você S/A**, v.179, abril, 2013, p.28-42.

Revista HSM Management. Três retratos brasileiros. v.2, março-abril, 2004, p.70-74.

SALATINI, Mayra Rebello. **A história do trabalho feminino.** Disponível em: <www.brasilprofissoes.com.br>. Acesso em: 16 de Janeiro de 2014.

SCRIVANO, Roberta. **Mulheres são apenas 5% do alto escalão das grandes empresas na America Latina.** Disponível em: <www.oglobo.globo.com>. Acesso em: 23 de Janeiro de 2014.

SOARES, Danyele. **Elas venceram as dificuldades e chegaram a altos cargos.** Disponível em: <www.memoria.ebc.com.br>. Acesso em: 03 de março de 2014.