



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

ELIZANDRA CRISTINA TEODORO

A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

**Assis/SP
2020**



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

ELIZANDRA CRISTINA TEODORO

A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Elizandra Cristina Teodoro

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

TEODORO, Elizandra Cristina.

A liderança feminina no mercado de trabalho / Elizandra Cristina Teodoro.
Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2020.
50p.

1. Mulheres. 2. Mercado de trabalho. 3. Liderança feminina na política.

CDD: 658
Biblioteca da FEMA

A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

ELIZANDRA CRISTINA TEODORO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinador: Esp. Paulo Sergio da Silva

Assis/SP
2020

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a mim, por meu esforço e dedicação para chegar até aqui e a minha família, que sempre me apoiou durante a graduação.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus. Agradeço a minha orientadora Danielle por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa. A minha mãe Vilma que sempre estive ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória.

RESUMO

O presente estudo aborda a questão das mulheres no mercado de trabalho, que apesar de conquistarem cada vez mais seu espaço, ainda sofrem preconceito e desvalorização ao ocupar um cargo de chefia dentro das organizações. Verá, através de diversos autores que as desvantagens na liderança feminina parecem estar associadas ao princípio da condição histórica que sempre considerou o homem como o ser mais forte, o provedor da família, quem deveria trabalhar e colocar o sustento dentro de casa, tendo uma visão equivocada sobre a mulher. Além de pesquisa bibliográfica também foi realizada uma pesquisa em profundidade com um exemplo feminino de liderança política local. A pesquisa conclui que as mulheres estão ocupando apenas uma parte do seu espaço na sociedade e que ainda é preciso lutar mais para conquista de igualdade de gênero, inclusive no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mulheres; mercado de trabalho; empoderamento feminino; mulher no poder; liderança feminina na política.

ABSTRACT

This study addresses the issue of women in the labour market, who, despite gaining more and more space, still suffer prejudice and devaluation when occupying a leading position within organizations. You will see, through several authors that the disadvantages in women leadership seem to be associated to the principle of historical condition that always considered the man as the strongest being, the provider of the family, who should work and put the sustenance inside the house, having a mistaken vision about women.

In addition to bibliographical research, an in-depth research was also carried out with a female example of local leadership. The research concludes that women are occupying only a part of their space in society and that it is still necessary to fight more for the conquest of gender equality, including in the labour market.

Keywords: Women; labour market; women empowerment; women in power; female leadership in politics.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A MULHER NO MERCADO DO TRABALHO: CONCEITO HISTÓRICO..	11
2.1 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	12
2.2 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA RENDA FAMILIAR.....	15
3 LIDERANÇA E PODER	19
3.1 REQUISITOS PARA SER UM BOM LÍDER	20
3.2 O PODER DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES	21
4 EMPODERAMENTO FEMININO.....	23
5 AS MULHERES NO PODER.....	25
5.1 MULHERES DE SUCESSO NO BRASIL E NO MUNDO	26
5.2 LIDERANÇA DA MULHER NAS MÍDIAS E SUA INFLUÊNCIA NO CONSUMO	30
6 LIDERANÇA NA POLÍTICA.....	32
6.1 MULHERES COM CARGOS POLÍTICOS NA REGIÃO DE ASSIS	33
6.2 DEDÉ: UM CASE DE LIDERANÇA E POLÍTICA LOCAL.....	35
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS.....	41
APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .	47
APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....	49

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo abordará a questão das mulheres no mercado de trabalho, demonstrando como elas estão ocupando cargos de liderança, traçando seus conceitos, definições. Se por um lado, as mulheres estão conquistando cada vez mais o seu espaço, por outro, existe muito preconceito e desvalorização em relação à mulher ocupar um cargo de chefia dentro das organizações.

A problemática identificada é que ainda há poucas mulheres no cargo de chefia ou como líderes nas organizações. As pessoas se limitam a não comentar sobre o assunto, pois existem ainda tabus em relação à temática a ser abordada.

Segundo Moraes (2008), o termo, liderança feminina, no Brasil, é um conceito pouco abordado na literatura científica e recente, principalmente em livros, sendo mais trabalhadas em artigos, dissertações de mestrado e teses de doutorado.

As desvantagens na liderança feminina parecem estar associadas ao princípio da condição histórica que sempre considerou o homem como o ser mais forte, o provedor da família, quem deveria trabalhar e colocar o sustento dentro de casa, tendo uma visão equivocada sobre a mulher. Por muitos séculos elas exerciam apenas o trabalho doméstico e cuidar dos filhos, não podendo trabalhar, sendo submissas aos seus maridos.

Conforme Botelho (2008) pode-se perceber que a trajetória profissional do sexo feminino não aconteceu de forma tranquila e linear, e sim por meio de muita luta e força de vontade para vencer tantos obstáculos existentes em suas carreiras como: conflito entre carreira profissional e família; a decisão pela maternidade; a dupla jornada; o nível educacional; e o preconceito por serem mulheres, entre muitos outros fatores.

Diante de tanta competitividade e preconceito, as mulheres tiveram muita dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, razão pela qual é importante identificar porque ainda há esse preconceito em relação à mulher na liderança. Compreender o papel de liderança feminina no mundo do trabalho.

Desta forma pode se observar que ainda há muitas conquistas a serem alcançadas e muitos obstáculos para serem enfrentados por elas, ainda existem muitas injustiças. Mas a igualdade só será conquistada se todas lutarem por seus direitos de poder ocupar qualquer cargo

dentro das organizações, até a liderança, com salários iguais para ambos os sexos e não discriminando a mulher, pois ela se mostra tão capaz quanto o homem, e não melhor.

A importância da problemática a ser analisada é que o tema é de grande relevância para sociedade atual e desperta o interesse nessa questão que envolve o mercado de trabalho e as organizações.

Em relação à mulher em um cargo de liderança, cabe à organização disseminar uma cultura que possa corrigir as falhas existentes, para diminuir ou acabar com esse tipo de preconceito.

O presente trabalho está organizado da seguinte forma: a mulher no mercado do trabalho: o conceito histórico, mostrando um pouco da história ao longo do tempo; a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, demonstrando como elas se inseriram nesse contexto; as mulheres no poder, mostrando os conceitos de liderança e exemplos de mulheres em cargos de chefia; requisitos para ser um bom líder, descrevendo sobre o que pode ser feito para se tornar um líder de sucesso; empoderamento feminino, expondo maior autoridade das mulheres na sociedade; logo em seguida, as mulheres no poder, no qual cita mulheres de destaque no Brasil e no mundo; liderança da mulher na mídia e sua influência no consumo, mostrando o quanto sua imagem interfere nas hábitos de compra, e liderança na política, citando mulheres com cargos políticos na região de Assis e, em específico, um estudo de caso com a professora Dedé.

Esta pesquisa foi realizada por meio da leitura de obras referenciais ligada ao tema, a saber: livros, artigos científicos, endereços eletrônicos diversos, pesquisa de campo. Portanto o método que foi utilizado no projeto foi de abordagem qualitativa que buscou conceituar a evolução da mulher no mercado de trabalho.

Foi feito também uma pesquisa descritiva, com o objetivo descrever a característica de um fenômeno, uma experiência, e ou uma população. (DUARTE, 2005).

Utilizou-se uma pesquisa bibliográfica, que tem como objetivo reunir as informações e dados que servirão de base para a construção da investigação proposta a partir de um tema. O levantamento é feito a partir de outras fontes que devem ser confiáveis, para que se tenha autenticidade no conteúdo que será apresentado no projeto.

Também foi realizada uma pesquisa em profundidade, a fim de recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte para enriquecer ainda mais o trabalho. (DUARTE, 2005).

2 A MULHER NO MERCADO DO TRABALHO: CONCEITO HISTÓRICO

Atualmente as mulheres ocupam muitos cargos dentro nas organizações, mas nem sempre foi assim. A conquista da mulher no mercado de trabalho começou com as Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), já que os homens iam lutar nas batalhas, as mulheres tinham que assumir os negócios, desta forma, começaram ingressar no mundo do trabalho (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

A partir desse momento, de acordo com Araújo (2004) que as mulheres se sentiram na obrigação de deixarem a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

[...] As que ficavam viúvas e eram de uma elite empobrecida, e precisavam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomenda, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano, etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade. (PROBST, 2003, p. 1).

O trabalho passou a ser uma fonte de sustento familiar, mas, além disso, contribuiu para a inserção da mulher no mundo do trabalho, trazendo benefícios como: independência financeira, oportunidades profissionais e conquista do seu espaço no mercado de trabalho (PROBST, 2014).

Com a Revolução Industrial no século XIX, as mulheres começaram a trabalhar dentro das fábricas, desta forma, ocorreram várias mudanças na dinâmica do trabalho feminino, como por exemplo, a carga horária e salário inferior ao do homem (QUERINO; DOMINGUES; CARDOSO DA LUZ, 2013, p. 6).

Percebe-se que no começo da inserção feminina no mercado de trabalho, elas sofreram muitos preconceitos, pois eram vistas como inferiores aos homens. Esses preconceitos duram até hoje, pois mesmo executando as mesmas funções elas continuam ganhando menores salários em relação a eles.

Diniz (2004 apud SIMÕES; HASHIMOTO, 2012, p. 10) destaca que:

Trabalhar fora de casa pode contribuir para aumentar a autoestima e o senso de confiança da mulher, contribuindo de forma satisfatória para um desempenho das funções familiares. Por outro lado, as tradições políticas, sociais e culturais têm dificultado à mulher conciliar os encargos sociais e familiares. A falta de tempo para a família e as dificuldades em acompanhar o crescimento dos filhos são vistas pela mulher como perdas.

Portanto, mesmo contribuindo em benefício da mulher, tanto pessoal como profissionalmente, elas têm que lidar com questões importantes que envolvem conciliar o trabalho, a família, relações afetivas, os estudos, cuidar da casa e educação dos filhos. Muitas vezes fazendo com que a mulher tenha que escolher entre trabalhar fora, ou cuidar dos filhos, saindo do mercado de trabalho, por não conseguir conciliar tudo isso.

2.1 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Na antiguidade as mulheres sempre foram vistas como dona do lar cuidando da casa e dos filhos, mas ao longo do tempo esse conceito foi mudando, e elas puderam trabalhar fora. Como afirma Kanan (2010, p. 243-257):

Com a industrialização e consolidação do sistema capitalista – desobedecendo à prática sociocultural de submissão ao homem e em um processo de reflexão sobre sua identidade social que, até então, atendia às práticas sociais e ao imperativo que privilegiam o papel de mãe, esposa e dona de casa –, como é comum aos processos evolutivos, a mulher passou a questionar sua posição, seu papel, sua identidade e sua suposta fragilidade.

Nesse momento, compreende-se que a mulher passou a perceber que o seu lugar era mais do cuidar apenas da casa, filhos e marido. Elas poderiam ocupar qualquer posição em todos os aspectos, inclusive dentro do mercado de trabalho, sentindo-se mais útil na sociedade.

Percebe-se que com as mulheres no mercado de trabalho, muitas lideram a vida familiar, e por vários aspectos citados abaixo elas continuaram aumentando o seu espaço nesse sentido. “A inserção das mulheres brasileiras em vários espaços se deve, basicamente, a

três aspectos: taxa de fecundidade em declínio; nível de instrução da população feminina em ascensão; e aumento do número de famílias comandadas por mulheres” (KANAN,2010). Segundo Bruschini (1989 apud QUERINO; DOMINGUES; CARDOSO DA LUZ, 2013, p. 7):

Este contingente de mulheres que tem ingressado no mercado de trabalho brasileiro é formado principalmente por representantes das camadas médias e escolarizadas da população. Fatores demográficos, culturais e econômicos podem ser a explicação para essa mudança no comportamento da mulher com relação ao mercado de trabalho a partir dos anos 70.

Portanto, com esse fato acontecendo no Brasil, facilitou a entrada da mulher no mercado de trabalho, a evolução do nível de escolaridade e o ingressar de mais mulheres a universidade também contribuíram. De acordo com Bruschini (1989 apud QUERINO; DOMINGUES; CARDOSO DA LUZ, 2013, p.9):

Na análise do comportamento da firmeza de trabalho da mulher no Brasil no período de 1985 a 1990, um dos fatos de maior relevância é o alto índice de crescimento. Podemos dizer que as mulheres representaram um papel muito mais expressivo do que os homens no aumento da população economicamente ativa, nos anos examinados. Mas isso se deve também aos direitos conquistados por elas, e sua capacidade intelectual, por terem um nível de escolaridade maior em relação aos homens possibilitando maiores oportunidades de trabalho.

Elas conquistaram direitos que fizeram com que a mulher conquistasse mais seu espaço no mercado de trabalho, se mantendo ativamente no mercado e pelo nível escolar maior que os homens, ocuparam atividades melhores como: cargos administrativos, comerciais, bancárias e sociais (QUERINO; DOMINGUES; CARDOSO DA LUZ, 2013).

Segundo Probst (2014 apud QUERINO; DOMINGUES; CARDOSO DA LUZ, 2013, p.6):

Após essas mudanças, para beneficiar as mulheres que trabalhavam fora de casa, a Constituição de 1932 estabeleceu igual valor correspondente ao salário, a todo trabalho igual, sem distinção de sexo. Mas, mesmo com leis beneficiando a mulher, elas continuavam a ser exploradas, com a justificativa de que o homem era o mantenedor do lar, assim, não era necessário pagar um salário maior a mulher.

Percebe-se que mesmo com a lei instituída para que as mulheres ganhassem o mesmo valor que os homens, isso não acontecia, pois por questões culturais, sociais e hierárquicos fazendo diferenciações entre os dois, a sociedade continuava com a ideia de que o papel da mulher eram os cuidados com a casa e a família. De acordo com Sina (2007 apud QUERINO; DOMINGUES; CARDOSO DA LUZ, 2013, p. 9):

Várias mudanças do século XX alteraram o nosso modo de ver o mundo. E foram essenciais para quebra dos paradigmas e o que mais chamou atenção foi a “Tal fragilidade feminina”. Mesmo a história estando farta de exemplos, contrariando essa visão ainda persista o preconceito, apesar da oposição das corporações em abrir espaço para as mulheres, elas conquistaram o seu ingresso à custa de muito esforço.

Entende-se que as mulheres não têm nada de frágil e podem ocupar qualquer tipo de cargo, contrariando a visão de que certos tipos de serviços são feitos apenas por homens. Elas conquistaram o seu espaço com muito esforço e dedicação. De acordo com Fleury (2013, p. 48):

Em termos de Brasil, os números mostram o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho — de 34,85% em 2001 para 44,01% em 2009, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Há um crescimento também em posições de liderança, mas ainda é bastante inferior em relação aos homens. Segundo a Catho Online, em 2009, as mulheres ocupavam 21% dos cargos de presidente, 17% de vice-presidente e 26% de diretoria nas empresas. Informações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) mostram que a presença feminina nos Conselhos de Administração, diretorias estatutárias e conselhos fiscais de empresas listadas na BM&F Bovespa são de apenas 7,71%, sendo que 66,3% das corporações listadas não incluem mulheres nesses segmentos.

Como se pode notar, há um aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, ainda é muito inferior em relação aos homens, mas os números crescem significativamente atualmente. Para Bezzera (2016 apud BALDASSO, 2018, p. 21):

As mulheres são maioria nos cursos de graduação e pós-graduação do Brasil. Elas representam 57,2% dos alunos universitários contra 42,8% de homens e 57,8% e 57,8% dos profissionais com qualificação superior contra 42,2% dos homens. No entanto, essas profissionais qualificadas ainda não têm posições iguais nas universidades ou em cargos de liderança em grandes centros de pesquisa e tecnologia. Assim como as empresas, a ciência também precisa de visões diferentes. São inúmeras as contribuições trazidas por mulheres, que, por anos, foram deixadas de lado e subestimadas em relação às descobertas masculinas.

Mesmo se qualificando para aumentar ainda mais seu espaço no mercado de trabalho e ter mais igualdade, as mulheres ainda continuam sofrendo preconceito, principalmente na área de pesquisa e tecnologia. “Mesmo sendo a maioria nos bancos das universidades e pós-graduação, ainda existe uma importante disparidade salarial a ser considerada. Estima-se que em todo o mundo, a mulher receba entre 60 e 80% a menos que os homens” (BALDASSO, 2018, p. 21).

Apesar da alta qualificação das mulheres, conclui-se que existe uma visão muito equivocada sobre a questão salarial, pois se elas se qualificam mais que os homens devem ganhar mais ou o equivalente ao cargo exercido, as organizações devem ter um olhar mais atento nesse sentido para diminuir e acabar com essa diferenciação.

2.2 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA RENDA FAMILIAR

Através de uma pesquisa realizada por duas importantes investigações domiciliares nacionais – a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE, em convênio com a Fundação SEADE, governos estaduais e Ministério Emprego e Trabalho (M.T.E) e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) citado por Garcia e Conforto (2004), foi possível analisar a evolução recente da inserção feminina na estrutura produtiva de importantes centros metropolitanos no período entre 1998 e 2004, em que aponta alterações não

apenas na intensidade de engajamento das mulheres ao mercado de trabalho, mas as dificuldades enfrentadas por elas, como o desemprego, desigualdades ocupacionais e de remuneração, comparado ao contingente masculino. Com a pesquisa realizada, foi possível apresentar as mudanças nos arranjos e composição das famílias e a importância crescente da contribuição dada pelas mulheres ao rendimento familiar.

De acordo com os autores, “a participação feminina na população economicamente ativa tem crescido em quase todos os países do mundo desde a década de 70. Segundo dados das nações unidas, aproximadamente 45% das mulheres do mundo entre 15 e 64 anos de idades estão economicamente ativas.” (GARCIA; CONFORTO, 2004, P.3).

De acordo com Garcia e Conforto (2004), a pesquisa realizada pelos órgãos citados mostrou que houve um aumento da taxa de participação feminina no trabalho tanto nos períodos de crise quanto nos de prosperidade, enquanto a participação masculina decrescia. Mostrou também que as mulheres continuavam ativas economicamente inclusive durante o período em que estavam gerando e cuidando dos filhos.

“Segundo os dados do DIEESE, a taxa de participação feminina, indicador que expressa a proporção de mulheres com 10 anos e mais de idade que efetivamente trabalham ou procuram trabalho, apresentou crescimento contínuo entre 1998 e 2004.” (GARCIA; CONFORTO, 2004, P.4).

De acordo com as pesquisas, a entrada crescente no mercado de trabalho em um ambiente de baixo crescimento econômico gerou postos de trabalhos insuficientes para absorver o novo contingente de trabalhadoras, havendo um impacto sobre o desemprego e no elevado percentual de contratação não formalizadas, estando sujeitas a ocupações com inserções vulneráveis, isto é, sem proteção de direitos trabalhistas. Vale ressaltar que tal vulnerabilidade do trabalho feminino explica-se em parte pela presença da mulher no emprego doméstico, pois as oportunidades geradas para as mulheres do período analisado estavam associadas à vida privada, ou seja, aos cuidados da família, caracterizando uma extensão da vida doméstica:

Diversas análises sobre as mulheres no mercado de trabalho indicam uma tendência a conformação de nichos ocupacionais femininos, ligados, por exemplo, a educação (professoras), saúde (enfermeiras, psicólogas e terapeutas) e manutenção dos espaços domésticos (empregadas domésticas e prestadoras de serviços de limpeza). Entretanto mesmo dentro dessas áreas é possível encontrar

a desigualdade entre homens e mulher, um exemplo é o setor de ensino, onde grande parte das mulheres professoras encontra-se no ensino básico e fundamental, no ensino superior ainda predomina os homens. (GARCIA; CONFORTO, 2004, P.7/8).

Ainda de acordo com os autores, o ingresso da mulher no mercado brasileiro de trabalho é contínuo e definitivo, na qual alterou não somente as características do mercado de trabalho, mas também a composição familiar e domiciliar. “O número de famílias chefiadas por mulheres, vem aumentando sensivelmente nas últimas duas décadas.” (GARCIA; CONFORTO, 2004, P.10).

Os autores consideram 4 tipos de organização familiar: nuclear chefia com filhos, nuclear chefia sem filhos, monoparental e unipessoal, devido aos dados utilizados para o Brasil extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD/IBGE para os anos de 1993 e 2003.

Segundo eles, os novos arranjos refletiram um maior compartilhamento dos encargos de manutenção da família entre seus membros, e a transferência de parte dessa responsabilidade para outros membros da família:

Pode-se notar uma tendência geral, em todos os tipos de família, do crescimento da participação da mulher entre os ocupados da família e a redução do peso do chefe masculino, exceto no caso das famílias na etapa da “velhice” no ciclo de vida familiar com filhos residentes. O peso do chefe entre os ocupados da família aumenta, por sua vez, na família da chefe feminina sem cônjuge. (GARCIA; CONFORTO, 2004, P.10).

Segundo os dados extraídos da PNAD, o número global de famílias no Brasil cresceu 33,5% entre 1993 e 2003, havendo nesses dez anos, um aumento maior de 72,6% o número total de lares chefiados por mulheres. A pesquisa mostra também que a mulher cada vez mais se torna responsável pela gestão e manutenção da família, pois tal mudança acontece em um cenário que houve uma redução do número de pessoas nas famílias. No entanto, não resultou em um aumento do rendimento familiar per capita, devido as condições impostas pelo mercado de trabalho, aos trabalhadores em geral e às mulheres em particular. Dessa forma, houve uma queda generalizada dos rendimentos para todos os tipos de famílias no período (GARCIA; CONFORTO, 2004).

No que tange a inserção da mulher no mercado de trabalho e conseqüentemente sua participação da renda familiar, a pesquisa demonstrou que, apesar das mulheres estarem empregadas, ainda não significa igualdade em relação aos homens, devido aos reflexos da sua participação na estrutura familiar, onde muitas vezes a renda dos homens são maiores que do cônjuge mulher, o que indica mais uma vez a fragilidades das ocupações femininas, logo “a mulher ainda é vista pelo mercado como o trabalhador adicional” (p.22), impossibilitando a concreta realização do modelo de chefe provedor. (GARCIA; CONFORTO, 2004).

A partir das pesquisas aplicadas, pode-se, portanto, concluir que a inserção feminina no mercado de trabalho é de grande valia, uma vez em que as mulheres se mantiveram ativas nos períodos de crise e na redução da participação masculina no trabalho, causada pelo desemprego, por exemplo. Assim sendo, a participação feminina permite um aumento da renda familiar e contribui para a redução da pobreza, mesmo que isso não reflita no rendimento per capita, pois os demais integrantes da família, como os filhos, também têm participação ativa no mercado de trabalho.

3 LIDERANÇA E PODER

O conceito de liderança é pesquisado há muito tempo e está relacionado na maior parte à liderança empresarial. Para Chiavenato (1994), liderar é saber usar adequadamente dos incentivos existentes para obter motivação, ou melhor, liderar é conhecer a motivação humana e saber conduzir as pessoas. Em todos os tipos de organizações humanas se faz necessário o uso da liderança para ajudar o grupo a atingir os objetivos, satisfazer suas necessidades e reduzir as incertezas. Tudo isso acontece por meio das escolhas e a liderança é a necessidade de tomar as decisões em grupo.

Rodrigues (2005) complementa que um bom líder reconhece que o conhecimento está com as pessoas e cabe a ele aproveitar todo esse conhecimento. Além disso, o líder só tem três tarefas: selecionar pessoas e escolher talentos; alocar os recursos e por último espalhar as ideias o mais rápido e constante possível. Após perceber isso, cabe a ele a tarefa de anotar, organizar e extrair o melhor de cada colaborador, para beneficiar todo o grupo.

E existem muitas outras definições do que é liderança citadas por vários autores. Como, por exemplo, Cavalcanti; Carpilovsky e Lund (2006, p. 37-38) relacionam mais de uma definição:

Liderança é o processo de influenciar as atividades de um grupo organizado em direção à realização de um objetivo.

Liderança é o processo de dar propósito (direção significativa) ao esforço coletivo e provocar o desejo de despender este esforço para se atingir o objetivo.

Liderança é o que dá a uma organização sua visão e capacidade para transformar essa visão em realidade.

Liderança é influência pessoal, exercida em uma situação e dirigida através do processo de comunicação, no sentido do atingimento de um objetivo específico ou objetivos.

Portanto, mesmo com várias definições, o principal objetivo da liderança continua o mesmo, que é conquistar excelência, atingir resultados e agradar clientes, nesse meio que é tão competitivo, fazendo com que as organizações crescerem cada vez mais.

Segundo Maximiano (1990 apud SOUSA, SANTO, 2010, p. 5), o líder pode ser democrático, autocrático ou liberal, conforme as seguintes características:

- a) Autocrático - usa da autoridade formal para incitar a participação dos subordinados no processo decisório, iniciando pela orientação ao grupo, onde o líder define antecipadamente as tarefas desempenhadas pelos subordinados e, por vezes, utiliza do abuso de autoridade para garantir seu cumprimento;
- b) Democrático - pressupõe a participação dos subordinados no processo de decisão e uso da autoridade por parte do líder, aproximando-se de um processo de participação e envolvimento coletivo. A participação e a conversação são essenciais;
- c) Liberal - o líder não utiliza de sua autoridade, delegando obrigações aos seus subordinados.

A liderança democrática é a melhor para ser utilizada dentro das organizações, pois com a participação dos colaboradores na tomada de decisões, faz com que se aumente a união das equipes, eles se sentem valorizados, estarão mais motivados e desta forma vão querer dar o seu melhor no ambiente de trabalho. Com esse tipo de liderança, se tem mais chances de acertos do que de erros, trazendo mais benefícios para as empresas.

3.1 REQUISITOS PARA SER UM BOM LÍDER

Não há uma fórmula mágica para se tornar um líder de sucesso, mas tem muitos meios de alcançar essa função tão desejada. Segundo Kotler (1997) há pessoas que nasceram líderes e há outras que aprendem a desenvolver sua capacidade de liderança ao longo de décadas. Segundo Charan (2008, p. 2) observa-se que:

A liderança é desenvolvida pela prática e autocorreção. As pessoas que apresentam o talento para a liderança devem desenvolvê-lo. Seu crescimento é acelerado quando cada novo trabalho lhes permite desenvolver suas competências essenciais e adquirir novas e quando o feedback é oportuno e preciso. A prática repetida das habilidades essenciais aguça o senso crítico e abre caminho para novos modos inovadores de liderar.

Percebe-se que algumas pessoas já nascem com habilidades bem aguçadas, mas isso não é o suficiente para que elas sejam líderes. Além das características é preciso treinamentos, para pôr em prática os talentos que já se tem e as habilidades adquiridas.

Portanto as empresas devem auxiliar os futuros líderes, pois com isso eles irão trazer mais lucratividade para as organizações. Quanto mais as empresas qualificarem seus colaboradores, mais eles irão trazer resultados para eles, é uma troca.

A formação de um líder não é de uma hora para outra, ela leva tempo e até anos para se chegar ao nível desejado, por isso as organizações têm que fazer a sua parte, para se ter sucessores de líderes preparados para enfrentar os complexos desafios dos negócios atuais.

De acordo com Charan (2008, p. 3), existe um modelo de aprendizagem, que oferece: prática, feedback e correções. Foi criado para que os líderes em potencial tenham oportunidades certas para desenvolver seu crescimento de forma mais rápida, definindo qual é o aprendizado mais adequado para cada novo desafio, verificando se de fato o aprendizado aconteceu para que o líder possa ir para as próximas fases. Desta forma, os futuros líderes conseguem desenvolver versões de suas habilidades que são essenciais para conseguir de fato alcançar a liderança dentro da organização.

3.2 O PODER DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

O poder é a capacidade que um indivíduo tem de modificar o comportamento de outras pessoas a fim de fazer com que as tarefas sejam realizadas. Segundo Max Weber (1999, p. 33) “O poder significa toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade”.

Para French e Raven (apud CHIAVENATO, 2003, p. 304) distinguem cinco diferentes tipos de poder:

Poder Coercitivo – É o poder baseado no temor e na coerção. O liderado percebe que o fracasso em atender as exigências do líder poderá levá-lo a sofrer algum tipo de punição ou penalidade que ele quer evitar. **Poder Recompensa** – É o poder que se apoia na esperança de alguma recompensa, incentivo, elogio ou reconhecimento que a liderada espera obter. **Poder Legitimado** – É o poder que decorre do cargo

ou da posição ocupada pelo indivíduo no grupo ou na hierarquia organizacional. Em uma organização formal, o supervisor de primeira linha é percebido como alguém que tem mais poder do que os operários, o gerente tem mais poder que o supervisor, e o diretor têm mais poder que o gerente. É a nivelção hierárquica que estabelece os escalões da autoridade dentro da organização. **Poder Competência** – É o poder baseado na especialidade, no talento, na competência, na experiência ou no conhecimento técnico da pessoa. É também chamado de poder de perícia. Os liderados percebem o líder como alguém que possui certas competências que excedem os seus próprios conhecimentos ou conceitos. **Poder de Referência** – É o poder baseado na atuação e no apelo. O líder que é admirado por certos traços de personalidade desejáveis, possui poder referencial. Popularmente conhecido como carisma. O poder de referência emana da admiração e do desejo de se parecer como o líder. Poder de Informação – Este poder emana do acesso e do controle sobre as informações.

Percebe-se que esses tipos de poder, influência diretamente sobre as decisões que são tomadas dentro das organizações.

Robbins (2005, p. 342) menciona que o poder, pode ser representado nas organizações de diferentes formas, tais como os tipos de táticas que os líderes influenciam seus liderados, que seguem a seguir:

Razão: utilização de fatos e dados para elaborar uma apresentação lógica ou racional das ideias. **Amabilidade:** utilização da estratégia de elogios; cria um clima de boa vontade; mostra-se humilde, amigável antes de fazer um pedido. **Coalizão:** obter o apoio de outros para persuadir o alvo, usando também a influência de outras pessoas da organização para isso. **Afirmação:** abordagem direta e vigorosa, como o pedido de aceitação sumária da requisição, repetidos lembretes, ordens para o cumprimento do pedido e a citação das regras que exigem obediência. **Autoridade Superior:** utilização de uma estratégia de obtenção do apoio das pessoas, para a ideia, dos níveis mais altos da organização. **Sanções:** utilização de recompensas e punições como promessas ou ameaças em relação aos salários, avaliação de desempenho ou promoções.

Portanto essas são estratégias utilizadas pelos líderes utilizando o poder, para fazer com que as tarefas sejam cumpridas e a empresa tenha resultados positivos.

4 EMPODERAMENTO FEMININO

Ao longo do tempo, a participação das mulheres no mercado de trabalho foi se modificando, tanto por seus direitos conquistados quanto pelas necessidades que foram aparecendo, como por exemplo: crises econômicas. Esse processo pode estar relacionado ao empoderamento feminino (BATISTA, 2018, p. 11).

Para (BAQUERO, 2012), a palavra empoderamento veio do vocabulário inglês do termo empowerment, esse vocábulo foi utilizado em países de língua inglesa, principalmente nos EUA. O significado é quase o mesmo de autonomia, referindo-se à capacidade do indivíduo ou grupos poderem decidir sobre as questões do seu interesse. Esse princípio originou-se na reforma protestante, a partir das lutas pelos direitos sociais de movimentos feministas, essencialmente nos países desenvolvidos por volta dos séculos XX.

Segundo SENRA, Coutinho, Souza (2020 s.n.):

O caminho do empoderamento feminino começa em 1911, com a criação do Dia Internacional da Mulher, em decorrência de um incêndio que matou mais de cem operárias em Nova York. No Brasil, cuja sociedade é marcada pelo patriarcalismo em sua gênese, somente em 1932 é que as mulheres conquistaram direito de voto, opcional no início e que se tornou obrigatório em 1946, a exemplo do que ocorria com o sufrágio masculino. Desde então, elas têm enfrentado um caminho árduo, que culminou com a publicação dos princípios de empoderamento das mulheres, pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2010.

Percebe-se que com o empoderamento feminino as mulheres já conseguiram muitos direitos, e estão conseguindo mudar a mentalidade da sociedade em relação ao assunto, mas ainda há muita coisa para ser feita, pois ainda existe muito desigualdade de gênero e comportamentos de inferioridade em relação às mulheres.

Em cargos de liderança, uma vez que as mulheres se encontram em crescimento claro neste quesito, segundo a pesquisa do IBGE (2016), 60,9% dos cargos gerenciais (públicos ou privados) eram ocupados por homens enquanto apenas 39,1% pelas mulheres.

Portanto, pode-se dizer que o empoderamento feminino na liderança, no Brasil, é um fator de crescente representação no país, porque mesmo o país estando na 90ª posição do ranking mundial, segundo a ONU Mulheres de 2011, o crescimento existe e estudar o tema é de extrema importância para entender a evolução da mulher líder no mercado de trabalho brasileiro (BATISTA, 2018, p. 13).

De acordo com a ONU (2010) com o intuito de estimular à carreira e o movimento feminino no mercado de trabalho mundial, a ONU tem uma tendência voltada só para as mulheres que se chama ONU Mulheres. Esta organização junto com o Pacto Global criou “Os Princípios de Empoderamento das Mulheres”. No Brasil existem algumas embaixadoras da ONU Mulheres que são as atrizes Camila Pitanga, Juliana Paes e Taís Araújo e a escritora Kenia Maria. Os princípios são:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero. (ONU, 2010, s.n.)

Portanto o empoderamento feminino busca o direito das mulheres, a igualdade de gênero tanto para as atividades sociais quanto políticas e econômicas. Empoderar mulheres traz benefícios principalmente para os negócios, mas também em todas as áreas, inclusive para o meio ambiente através do desenvolvimento sustentável. Essa prática deve se estender também para os homens, com o intuito de mudar esse pensamento equivocado que a sociedade tem, fazendo com o sexo masculino faça a sua parte, fiscalizando para se certificar que os direitos das mulheres sejam cumpridos.

5 AS MULHERES NO PODER

Com o passar dos anos com a entrada das mulheres no mercado de trabalho e consequentemente nos cargos de chefia, o modelo de liderança foi sendo complementado. Segundo Carreira (2001, p. 43):

Mesmo tendo adentrado no mundo do trabalho e da vida pública recentemente muitas mulheres trazem contribuições significativas para o novo paradigma das organizações. Características como flexibilidade, sensibilidade, intuição, capacidade de trabalhar em equipe e administrar a adversidade, além de dizer mais vezes “nós” do que “eu” estão em alta e assinalam, segundo estudiosos, um emergente estilo feminino de liderança.

Percebe-se que por apresentar maior sensibilidade e liderança nas relações humanas, as mulheres têm se destacado em cargos de chefia, pois tem uma visão mais coletiva, auxiliando os empregados e membros da sua equipe. Talvez as mulheres consigam lidar com as pessoas da maneira como Chiavenato (2007, p. 161) propõe no trecho a seguir:

Nenhuma empresa consegue funcionar sem as pessoas. Mais do que isso: são as pessoas que proporcionam a excelência, a qualidade, a produtividade e a competitividade da empresa. Daí a sua importância vital para o sucesso do negócio. Além disso, convém não esquecer que o cliente avalia a sua empresa e o seu produto pelas pessoas que o servem e o atendem. (CHIAVENATO, 2007, p.161).

As mulheres têm se capacitado cada vez mais dentro de mercado de trabalho, tanto para conseguir um emprego, quanto para mudar de cargo, desta forma com pessoas bem treinadas e capacitadas, qualquer tipo de negócio apresenta os resultados esperados e a satisfação dos seus clientes. Pinho; Maggi; Carvalho (2016, p. 3) citam um relatório:

intitulado “*The Future of Jobs*”, o Fórum Econômico descreve suas previsões sobre como será o mercado de trabalho nos próximos anos, levando em conta os principais componentes sociais, tecnológicos e econômicos que atuam sobre o mercado global. O documento chama atenção para a urgência das questões de diversidade e igualdade de gênero na força de trabalho, e critica o ritmo lento dos avanços nessa área.

Desta forma, é necessário ter uma atenção maior com a questão do futuro do mercado de trabalho. Desde a contratação até as políticas de promoção e crescimento profissional, deve haver igualdade para homens e mulheres. Essa questão principalmente da igualdade entre ambos deve ser colocada em prática, não apenas ficar na teoria, em leis, mas deve ser cumprida efetivamente.

5.1 MULHERES DE SUCESSO NO BRASIL E NO MUNDO

Conforme Andrade (2010) a participação das mulheres em atividades produtivas no Brasil não é recente. Na Primeira República, as mulheres já exerciam essas atividades. A maioria delas residiam em área rural e trabalham em suas próprias casas, exercendo um importante papel no modelo de produção familiar.

A partir de 1970 houve uma significativa mudança no comportamento e valores sociais da mulher na sociedade, devido sua participação no mercado de trabalho, fruto das conquistas políticas dos movimentos feministas na luta pelos direitos da mulher e sua autonomia na esfera pública.

Em 1990 torna-se mais nítido as mudanças iniciadas na década de 1970 quando ocorre um grande aumento da população feminina no mercado de trabalho brasileiro. “ No período compreendido entre 1993 e 2005, por exemplo, temos um registro de aumento de 28 para 41,7 milhões de mulheres no mercado de trabalho formal” (p.1) , reflexo das mudanças ocorridas no contexto econômico e político do país. (ANDRADE, 2010). No mesmo período é sinalizado outras mudanças de comportamento das mulheres, como alteração de perspectiva do que é sucesso e do que é realização pessoal, associados à profissão e ao trabalho, dessa forma, o trabalho feminino torna-se um elemento importante na construção da identidade da mulher.

Apesar do histórico mencionado nas literaturas apresentadas no que diz respeito a desvalorização do seu trabalho associado à baixas remunerações ou mesmo ao trabalho informal, uma pequena parcela de mulheres rompeu esse paradigma e conseguiu ocupar cargos executivos em empresas de grande porte. Uma investigação realizada por Andrade (2010) a partir da história de vida de algumas mulheres que ocuparam cargos executivos no mercado de trabalho das cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo, nos anos 2000, esclareceu a maneira que tais executivas vivenciam o sucesso:

Podemos identificar que alguns significados são compartilhados pela maioria, como a valorização do sucesso construído ao longo da trajetória profissional; o reconhecimento da necessidade de construir um *habitus* próprio para ascender no campo, abrangendo vários códigos, indo do melhor comportamento, à linguagem, à forma de se vestir e até mesmo de se pentear. Ou seja, ser uma executiva é um comportamento apreendido, que contribui para formar um *ethos*, um estilo de vida e uma visão de mundo. (ANDRADE, 2010, p.10).

A pesquisa concluiu que a ascensão de mulheres para cargos executivos requer negociações e grandes disputas em um campo de forças com diversos agentes, como por exemplo a percepção da falta de qualidade de vida devido a carga horária excessiva do meio empresarial em especial dos cargos de maior responsabilidade, como os executivos. Numa abordagem de gênero, há outros fatores que agravam a complexidade da situação, como a maternidade e a necessidade da autoafirmação em um ambiente ainda majoritariamente masculino.

Dessa forma, apesar do cargo executivo permitir o papel feminino, há muitas dificuldades enfrentadas pelas mulheres devido ao seu histórico e sua trajetória percorrida ao longo dos anos, além do seu papel materno, necessitando constante construção e reafirmação nas relações de poder.

Além da área executiva, a ciência também sempre foi vista como uma atividade realizada por homens, segundo Leta (2003):

Durante os séculos XV, XVI e XVII, séculos marcados por diversos eventos e mudanças na sociedade que possibilitaram o surgimento da ciência que

conhecemos hoje, algumas poucas mulheres aristocráticas exerciam importantes papéis de interlocutores e tutores de renomados filósofos naturais e dos primeiros experimentalistas. Não obstante suas qualidades e competências, não lhes era permitido o acesso às intensas e calorosas discussões que aconteciam nas sociedades e academias científicas, que se multiplicaram no século XVII por toda a Europa e tornaram-se as principais instituições de referência da ainda reduzida comunidade científica mundial. (LETA, 2003. P. 271).

Para Leta (2003), no século XVIII, a situação pouco se modificou, pois, a posição familiar que as mulheres ocupavam que contribuía para o acesso à ciência, isto é, esposas, filhas de cientista, entre outros, que tinham acesso facilitado e podendo se dedicar ao trabalho de suporte da ciência. Posteriormente, no século XVIII, nota-se a criação de colégios de mulheres, entretanto a mudança inicia-se expressivamente somente após a segunda metade do século XX, através dos movimentos de luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, possibilitando o acesso cada vez maior a educação científica e as carreiras ocupadas por homens.

Conforme McGregor e Harding (1996 apud LETA 2003, p. 273), um recente estudo da Unesco mostrou que a participação de mulheres em instituições de educação superior cresceu significativamente nas décadas de 1970, 1980 e 1990 em países da América Latina, Ásia e Europa Ocidental. Já no Brasil a expansão da comunidade científica e da ciência faz parte da história recente do país e seu desenvolvimento assimila-se a literatura geral, isto é, somente nos anos de 1980 e 1990 que as mulheres brasileiras aumentaram sua participação no setor científico. (LETA, 2003). Ainda de acordo com a autora, “é evidente a mudança na universidade brasileira no que diz respeito à frequência de mulheres: diferente de algumas poucas décadas atrás, elas hoje são a maioria em boa parte dos cursos de graduação e de pós-graduação do país.” (LETA, 2003, P. 274).

A partir dos dados coletados no que se refere a ocupação das mulheres no trabalho com cargos elevados e sua atuação na ciência, Machado (1999) considera um perfil de mulheres empreendedoras. Segundo a autora, muitos estudos foram realizados na década de 80 sobre as mulheres empreendedoras, na tentativa de definir um perfil psicológico e comportamental dessas mulheres.

Um estudo realizado com 52 empreendedoras na Flórida apontou como características predominantes mulheres ativas, persistentes e inclinadas a influenciar os outros. (NEIDER, 1987 APUD MACHADO, 1999).

Bowen e Hisrich (1986 apud Machado 1999) acrescentaram que as mulheres empreendedoras tendem a crer que seus destinos dependem mais dos seus atos do que do contexto ou da situação, logo, convém apresentar a seguir, um ranking das mulheres de maiores sucesso no mundo, com o objetivo de evidenciar tais características empreendedoras e se elas contribuíram para o sucesso das mulheres selecionadas.

De acordo com o site forbes.com.br,

As mulheres da 15ª lista anual de Mulheres Mais Poderosas da FORBES representam a liderança feminina em seis categorias: líderes empresariais, empreendedoras, investidoras, cientistas, filantropas e CEOs. 29 países estão representados, incluindo quatro novos: Holanda, Etiópia, Indonésia e Sérvia. Há 13 líderes mundiais e uma monarca, a rainha Elizabeth (nº 26), que também é a mulher mais velha da lista. No total, 20% é de recém-chegadas. Existem 13 fundadoras, 26 CEOs (cinco das quais também são fundadoras), cinco CFOs e três COOs. Juntas, elas exercem influência sobre mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo e controlam ou influenciam quase US\$ 2 trilhões em receitas. (FORBES, 2018).

Ainda de acordo com o site, as mulheres da 15ª lista estão entre as mais “duronas” e inteligentes que o mundo tem hoje. Tais mulheres estão criando soluções para alguns dos maiores problemas do mundo e deixando sua marca na humanidade. (FORBES, 2018). São elas: Angela Merkel, Chanceler da Alemanha - conseguiu superar várias crises na zona do euro, mas o voto britânico para deixar a UE representa agora seu maior desafio; Theresa May, primeira-ministra do Reino Unido - a primeira-ministra britânica fez uma turnê nacional para apoiar o Brexit, que dividiu a Grã-Bretanha; Christine Lagarde, diretora do FMI - pediu aos governos que evitassem o protecionismo, acrescentando que não há vencedores em uma guerra comercial global; Mary Barra, presidente e CEO da General Motors - com ela, a GM obteve um lucro de US\$ 21,5 bilhões desde 2014; Abigail Johnson, presidente e CEO da Fidelity Investments - a Fidelity é o quarto maior gestor de ativos do mundo. Mas Abigail, uma administradora com MBA em Harvard que ingressou na Fidelity como analista em 1988, deve executar um complicado equilíbrio para proteger suas margens e participação de mercado; Melinda Gates, copresidente da Fundação Bill & Melinda Gates - durante o ano passado, a Fundação Bill & Melinda Gates construiu uma empresa de biotecnologia sem fins lucrativos em Boston com um orçamento de US\$ 100 milhões. O Instituto de Pesquisa Médica Bill & Melinda Gates terá como objetivo o desenvolvimento de novos

medicamentos e vacinas para malária, tuberculose e diarreia, que juntos respondem por 2,6 milhões de mortes por ano no mundo, muitas delas de crianças; Susan Wojcicki, CEO do YouTube - de acordo com Susan, a chave para melhorar a diversidade é promover grupos liderados por funcionários dentro de uma organização, como mulheres e grupos étnicos, e garantir que eles tenham apoio; Ana Botin, presidente do Banco Santander AS - lançou recentemente o Santander X para apoiar o empreendedorismo universitário e ajudou a criar a primeira plataforma blockchain do país; Marillyn Hewson, CEO da Lockheed Martin - durante seu mandato de 20 meses, o preço das ações da Lockheed Martin dobrou para o seu nível mais alto já que os investidores responderam a uma estratégia cuidadosamente executada de recompensar os acionistas, melhorar as relações com os clientes e investir em novas oportunidades; Ginni Rometty, CEO da IBM - a aquisição da Red Hat por US\$ 33,4 bilhões pela IBM com o objetivo de criar uma usina de nuvem híbrida sinaliza uma grande mudança na indústria de computação em nuvem. Ginni classifica a tecnologia como “um mercado emergente de US\$ 1 trilhão” (FORBES,2018).

Percebe-se então que as mulheres têm capacidades para atuar em qualquer área, alcançando os cargos de liderança dentro das organizações com muito sucesso e prestígio, conquistando cada vez mais o seu espaço.

5.2 LIDERANÇA DA MULHER NAS MÍDIAS E SUA INFLUÊNCIA NO CONSUMO

Segundo Mattelart (1982), “a evolução da imagem da mulher se concretiza e é favorecida, até certo ponto, pelo sistema econômico que durante seus períodos de expansão viu nas mulheres um novo e potencial mercado consumidor.” Para atender esse novo perfil, a mídia, por meio de revistas especializadas, organiza os temas, problemas e os conflitos relacionados a essa nova demanda.

De acordo com Steinem (1979), uma das tarefas femininas na sociedade é ser atraente, logo, roupas e maquiagem são instrumentos de trabalho, assim como comprar alimentos e utensílios caseiros demonstra ser uma atividade doméstica.

Segundo Lipovetski (1991) apud Fulano, xx), a cultura do consumo e da comunicação de massa, conforme relata Lipovetski, reforça o corpo feminino esbelto, sinônimo de beleza e de poder ante o gênero masculino.

A estética da magreza reforça o comportamento de uma alimentação saudável, da prática de ginástica, do uso de produtos antirrugas, anti-peso e dos guias de emagrecimento. Assim a cultura da magreza e as imagens de sonho, apresentadas nas propagandas de revistas e na publicidade, apresentam o significado de que a beleza é fundamental e invadem a vida cotidiana das mulheres de todas as classes. (RIBEIRO, 2004, P. 10).

Para Buitoni (1981), a caracterização da mulher como emissora de mensagem foi publicada pela Revista da Semana, de 28 de dezembro de 1918, quando Bertha Lutz, advogada e bióloga, defensora dos direitos das mulheres brasileiras, principalmente do direito do voto feminino, foi eleita deputada na década de 30. Além disso, para a autora, as revistas funcionam como instrumento ideológico de coesão social e legitimação política, além do seu papel de entretenimento e de distração do aspecto integrativo que aparece nas pautas.

Para Dani Sallaberry:

As mulheres representam mais da metade da população do planeta. Elas são responsáveis por mais de 80% das decisões de consumo do mundo. Mais do que tirar o dinheiro da sua carteira, elas influenciam o que os homens, as famílias, empresas compram. (CORREIO DO POVO, 2020, p.01).

De acordo com o site Correio do Povo (2020), Dani Sallaberry é fundadora e Consultora-Chefe da Sallaberry Inteligência em Consumo Feminino. Por meio de sua consultoria, mentoria, assessoria e capacitação, ela auxilia estrategicamente empresas, marcas e pessoas a terem a decisão e influência feminina como aliadas no processo de compra e vendas de produtos e serviços, sejam eles voltados diretamente para o público feminino ou não.

Dessa forma é possível compreender que além da mulher transmitir uma imagem de beleza, ela também é significativamente responsável pelas decisões de consumo no mundo, resultando, inclusive, em empresas focadas no marketing feminino, ficando, portanto, evidente seu poder sobre a mídia e consumo.

6 LIDERANÇA NA POLÍTICA

De acordo com Avelar (2001), no começo do século XX, estudos sobre a participação das mulheres na vida política consideraram aspectos relacionados com a evolução desta participação sob a perspectiva de mudanças sociais, culturais e políticas da sociedade, como “mudanças da família, novas formas de produção do mundo do trabalho com impacto nas relações sociais, as conquistas femininas ao longo do século XX e o amadurecimento de uma consciência feminista” (MORAIS, 2008, p.4), mudanças que abalaram as estruturas dominadas pelo homem em todas as esferas da vida pública.

Para se ter ideia, revistas femininas da época, como a Revista Feminina (1915-1927) reforçavam a ideia de que o lar era o lugar das mulheres e não a arena política (AVELAR, 2001):

As mulheres só conseguiram o direito ao voto por um decreto do presidente Getúlio Vargas, em 24 de fevereiro de 1932. Os temas defendidos pelas feministas dos anos 30 eram: os interesses das mulheres trabalhadoras, a necessidade de instituir educação em colégios mistos, a mudança da legislação que reconhecia como incapaz a mulher casada, a política voltada às crianças abandonadas e a emancipação econômica das mulheres. (MORAIS, 2008, p.5).

Ainda de acordo com o autor, o posicionamento ideológico das mulheres evidenciava na medida em que no país se construía um novo espaço, o espaço político da esquerda.

As mulheres brasileiras seguiam orientações das organizações feministas mundiais, no qual o feminismo, como uma ideologia política, é considerado um elemento crucial na construção de identidades políticas femininas. É válido ressaltar que, para o autor, a luta feminista se insere na luta pela democratização de uma sociedade, sendo idêntica a qualquer outro grupo marginalizado da sociedade.

De acordo com Grossi e Miguel (2001:12), a entrada das mulheres na disputa política acontece de duas formas: com a participação em movimentos sociais, como os sindicatos, grupos de bairros e através das relações familiares, como o parentesco com um homem

político, como pai ou marido. Tais autoras salientam que a primeira forma é enobrecedora, entretanto, chegar à política através da segunda forma, seria desabonador, uma vez que estaria entrando na política facilitada por relações de clientelismo. Ou seja, as mulheres que entram na carreira política pelo primeiro canal, são valorizadas pelo seu esforço pessoal, enquanto as que entram pelo segundo, são acusadas de terem sido eleitas ilegitimamente pelo benefício de parentesco. As autoras citam que as mulheres que seguiram tradições familiares no campo da política a seu próprio desejo, tomaram rumos independentes e até superaram o prestígio de seus familiares.

Para a autora, como outros grupos da sociedade menos privilegiados, as mulheres têm muito que avançar rumo à igualdade entre os sexos, pois encontram-se fora dos processos de decisão política e isso se deve pela minoria de mulheres na política que defendam temas que levariam à igualdade (MORAIS, 2008). Tal observação afirmação é notada e comprovada no próximo tópico, em que a quantidade de mulheres eleitas a cargos políticos na última eleição da região de Assis é pequena.

6.1 MULHERES COM CARGOS POLÍTICOS NA REGIÃO DE ASSIS

Nessa subseção será apresentado o número de mulheres presentes em cargos políticos da região de Assis na última eleição (2017), sendo citadas 11 cidades. O intuito é mostrar a participação da mulher na política, e ao mesmo tempo, o pouco espaço que elas possuem, sejam pela cultura e pelo histórico mencionado na literatura ou mesmo pelo baixo número de candidatas a disputar o cargo.

CIDADE	Nº TOTAL VEREADORES	Nº TOTAL DE MULHERES	NOMES
ASSIS	15	1	Elizete Mello Da Silva (Professora Dedé).
MARÍLIA	13	1	Silvia Daniela Domingos D'avila Alves (Professora Daniela).
PALMITAL	11	3	Kelly Cristina dos Santos Moço; Ana Elisa Martins Elias da Silva; Christina Amaro Pereira.
PARAGUAÇU PAULISTA	15	2	Luciana Moraes dos Santos; Neide Teodoro OBS: Prefeita mulher: Almira Ribas Garms.
OURINHOS	15	1	Raquel Borges Spada
IPAUSSU	9	2	Ivonete Aparecida Guidio de Melo; Joana Rosa Aparecisa Leite Brescansin.
ECHAPORÃ	9	1	Greiciane de Oliveira
SALTO GRANDE	9	0	
SANTA CRUZ DO RIO PARDO	9	1	Maura Soares R. Macieirinha
LUTÉCIA	8	1	Fatima Marcelino Pires.
BANDEIRANTES	13	3	Monica Aparecida Tavares Moskado; Sonia Regina Zambone; Tatiani Pereira Sabaini Azevedo.

Tabela 1: Mulheres presentes em cargos políticos na região de Assis

Como se pode observar, o número de vereadoras que ocupam os cargos é bem baixo em relação ao total de vagas disponíveis, ficando evidente a predominância de homens. Para ser mais específico, há 110 homens vereadores e apenas 16 mulheres, isto é, apenas 12% de ocupação feminina. Conclui-se, portanto, que é preciso que haja mais mulheres candidatas para consequentemente, haver mais possibilidades de participação e liderança feminina na política.

6.2 DEDÉ: UM CASE DE LIDERANÇA E POLÍTICA LOCAL

Percebe-se que o legado das mulheres na política em Assis começou na década de 80 com a vereadora Irene Ribeiro Salotti. Ela foi a primeira vereadora mulher da cidade e seu mandato foi de 1989 à 1992.

Este capítulo descreve um exemplo atual de liderança feminina político local: Elizete Mello Da Silva, conhecida como Professora Dedé, Presidente da Câmara dos Vereadores na cidade de Assis e que também possui uma grande participação na FEMA – Fundação Educacional do Município de Assis, além de já ter sido vice-presidente da instituição.

A seguir será apresentada uma pesquisa em profundidade, pois “é um recurso metodológico em que busca, com base em teorias, pressupostos definidos pelo investigador, recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte, selecionada por deter informações que se deseja.” (DUARTE, 2005, P. 1). Portanto, tal metodologia se dá pela flexibilidade de permitir ao informante determinar os termos da resposta e ao entrevistador ajustar livremente as perguntas.

Por meio de entrevista, primeiramente, foi investigado um breve resumo sobre a história da entrevistada, sua trajetória na vida acadêmica, política e profissional, contando um pouco sobre a sua carreira, até chegar ao cargo de Presidente da Câmara dos Vereadores.

Elizete Mello da Silva possui 53 anos, mora há 33 anos em Assis/SP. Saiu de São Paulo capital para cursar História na Unesp, completou essa trajetória acadêmica com mestrado e doutorado. Terminando seu doutorado em 2001. Em 2002 já concursada em Maringá/PR na UEM (Universidade Estadual de Maringá), também prestou um concurso pela Fema. Obtendo sucesso nos dois concursos, por um tempo conseguiu conciliar as atividades em Maringá, mas quando teve que optar, escolheu a Fema, pois já conhecia e tinha mais familiaridade - uma instituição séria com uma importância regional muito grande, ficando na instituição.

Em 2013 já ocupava um cargo de gestão acadêmica na Fema, foi vice-diretora por três mandatos, acompanhou abertura de vários cursos, acompanhou também a expansão da Fundação Educacional do Município de Assis. Percebeu que a instituição precisava de uma representatividade na câmara municipal, por conta da sua natureza pública e municipal também, dos seus projetos que são aprovados na câmara, que são projetos de muita grandeza, pois Assis é um polo regional em desenvolvimento e a Fema se insere como

protagonista do desenvolvimento de Assis e região. Desta forma passou a ocupar um cargo na câmara dos vereadores, sendo que já havia dois mandatos sem mulheres, um mandato de quatro anos sendo o último ano agora em 2020, se tornando a primeira mulher a ser presidente da câmara dos vereadores de Assis.

Segundo a entrevistada, sua carreira política iniciou, quando já estava trabalhando na Fema e percebeu que a instituição precisava que alguém a representasse na câmara municipal, retribuindo tudo de bom que a cidade ofereceu para ela, a trajetória acadêmica, profissional, a família que ela constituiu e, sobretudo por ser formada em uma disciplina chamada Ciência Política, que tem como o objetivo cuidar do bem coletivo, do bem social, ela decidiu colocar em prática as ações e projetos, acreditando que poderia fazer algo em benefício da cidade de Assis, cuidando dos serviços públicos, cuidando da qualidade de vida da população. Valorizar a Fema, já que os projetos vão muito além do espaço físico, são projetos grandiosos que passam pela câmara relacionada à educação e cultura, envolvendo a promoção da cidadania e da inclusão social.

Segundo ela, o cargo de liderança foi alcançado, em 2002 quando ingressou na Fema, naquele ano o Conselho Estadual de Educação, exigia que o próximo diretor acadêmico fosse doutor. Então, como naquele momento não existia muitos doutores na instituição, e como ela tinha essa formação, foi chamada para compor a direção acadêmica da Fema. A partir desse momento alcançou um cargo de liderança na instituição, tendo a responsabilidade da manutenção de alguns projetos importantes para a vida universitária, gerindo esses projetos. Como vice-diretora ela era responsável pela pesquisa de iniciação científica, também era presidente da biblioteca. A professora Dedé relata que ingressou na Fema com o desafio de liderar, pensando no futuro da instituição.

Sobre sofrer preconceito, a professora doutora diz que sofreu. Quando chegou à cidade com 20 anos de idade, muito jovem saindo da capital, 500 km de distância para estudar fora, esses fatores fizeram com que ela tivesse que suportar alguns julgamentos. Sendo de uma geração de transição onde muitas mulheres dão prioridade a carreira profissional, enquanto outras priorizam a família, o casamento, ela estava em Assis com o intuito de ampliar seus horizontes, adquirir mais conhecimento na faculdade, por isso ela sofreu preconceito como mulher.

Em relação aos desafios da liderança feminina atualmente, de acordo com a Dedé, o maior desafio ainda é a mentalidade machista, que faz com que a mulher tenha menos reconhecimento no mercado de trabalho, desigualdade salarial mesmo fazendo a mesma

função que uma liderança masculina. Para ela, é uma questão cultural, de um valor da sociedade, que coloca as mulheres em uma posição em que precisam se reafirmar, tendo que mostrar o seu valor a todo o momento. Por isso o ambiente acadêmico traz a universalidade de pensamentos, no qual as pessoas que estão no caminho do conhecimento, têm uma tendência em serem pessoas menos preconceituosas, com a mentalidade mais aberta para entender e aceitar essa nova forma da mulher, que também possui capacidade de assumir lideranças.

Quando questionada sobre como é liderar uma equipe composta pela maioria masculina na política, Dedé disse que no início foi mais difícil, houve um estranhamento entre os vereadores, pois a dois mandatos não havia uma mulher ocupando a câmara municipal e também porque o preconceito contra a mulher está dentro e fora da política. Entretanto, ela foi sendo respeitada, foi ganhando a confiança pela sua postura leal, honesta, com vontade de mostrar seu trabalho, de retribuir tudo o que a cidade ofereceu para ela. No final das contas ela conseguiu: as pessoas foram conhecendo seus propósitos, tanto entre os vereadores, como os servidores da câmara.

Quando em 2019 estavam escolhendo alguém para ser presidente da câmara municipal de Assis, escolheram-na para esse cargo, sendo incentivada por outros vereadores. Então, a professora acredita que a escolha que eles fizeram, foi uma resposta para demonstrar essa superação alcançada, viram nela um perfil para assumir a presidência, um perfil de liderança na política.

Foi investigada quais foram as dificuldades em que ela obteve para ingressar na política. Ela acredita que não houve dificuldades para ingressar na política, tanto no âmbito familiar, quanto profissional, pelo contrário, teve bastante apoio e incentivo. Mas quando começou sua campanha, percebeu que existia uma mentalidade que a incomodou, que é quando você ajuda alguém, mas em troca espera o voto por parte daquela pessoa ou de sua família e ela não concebe política desta forma. Para ela, política é uma contribuição pelo bem coletivo e social, e não como um ganho pessoal. Cuidando dos serviços públicos para que todos os cidadãos tenham qualidade de vida, e possam usufruir da saúde, educação, da segurança, da mesma forma sem discriminação.

Foi discutido quais são os pilares para uma liderança feminina de sucesso na opinião da professora. De acordo com ela: a sensibilidade, a integralidade da mulher no sentido de que muitas vezes é mãe e tem seus instintos maternos aflorados, que consegue ver o outro com um olhar cuidadoso. Elas também tomam cuidados nas suas ações, nas suas palavras,

são acolhedoras, então ela vê a questão da humanização que é muito importante nas empresas. Ter lideranças mais humanas e menos autocráticas, centralizadoras, lideranças mais democráticas. Para ela, esses pilares fazem da mulher uma liderança mais completa, unindo sensibilidade e humanização, com uma perspectiva mais cuidadosa.

Perguntou-se como uma liderança feminina pode motivar uma equipe que não acredita no sucesso da política. A presidente da câmara dos vereadores acredita que devido as mulheres terem características de sensibilidade, cuidado, serem mais humanas, elas conseguem ter forças para motivar uma equipe de que a política tem jeito, se colocando como pessoas verdadeiras, sendo mais facilmente assimilado pelas pessoas ao seu redor, pois a mulher demonstra credibilidade.

Em seguida perguntou-se o que pode ser feito para que a mulher alcance cada vez mais cargos de liderança. Para ela, deve-se mudar a mentalidade machista, por meio da educação tanto no ambiente familiar quanto na formação escolar. Até o ensino superior essa questão deve ser reafirmada, do papel da mulher na sociedade. Segundo ela, existem as chamadas ações afirmativas, como por exemplo, da representação feminina na política, existe uma cota nos partidos para que eles coloquem mulheres candidatas, que possam representa-los nas suas candidaturas, mas também trabalhar com ações que conscientizem mais, ações educativas que mostrem mulheres fortes que tem e já teve ao longo da história da humanidade, mulheres que se destacaram. Que as mulheres possam então, através dessas ações e campanhas efetivas, trazer a mulher para dentro de qualquer espaço que exija uma liderança.

Para finalizar a entrevista, foi indagado qual o recado de motivação ela deixaria para as mulheres que almejam alcançar a liderança em suas carreiras tendo sucesso profissional.

Como historiadora, educadora, mãe, o recado que tenho para as mulheres é que temos a capacidade tomar conta de outros projetos além dos familiares, projetos que colocam a mulher na posição de liderança. Em uma empresa que tem uma liderança feminina com certeza é mais agregadora, trazendo o outro pra perto, porque consegue ouvir, consegue aconselhar, consegue perceber tudo a sua volta com mais integralidade, sensibilidade, consegue escolher o melhor caminho, e se mostrar forte, resiliente para atravessar qualquer obstáculo. Então, atualmente a mulher tem chances de se tornar líder em qualquer ambiente, porque somos expressões de resistência e de força, é a hora de acreditar no potencial feminino e se reafirmar em posições que possam liderar com muita responsabilidade, com muita força e com muito amor, pois com esse sentimento tão nobre, elas possam se tornar líderes reconhecidas e admiradas, com a certeza que serão uma força promissora em qualquer ambiente que representarem.” – Professora Dedé.

De acordo com as informações coletadas na entrevista, podemos perceber que a liderança feminina é encarada como um acontecimento, algo excepcional, que foge do comum, em vista de todo o histórico da mulher na sociedade. Obter liderança feminina é possível em qualquer âmbito social, entretanto há muitas dificuldades e adversidades para as mulheres superarem e conseguirem alcançar o almejado sucesso. De forma geral, homens e mulheres passam por diversos desafios para alcançar seu sucesso, mas como visto, as mulheres ainda enfrentam outras batalhas e cabe a elas serem resilientes para conquistar o que querem.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho percebeu-se que, apesar das mulheres conseguirem, ao longo dos anos, ocupar seu espaço não somente no mercado de trabalho, mas em outras participações sociais, como na política, ainda existem lacunas para de fato efetivarem sua participação como a dos homens. Existem fatores históricos, culturais e até genéticos que influenciam a posição da mulher na sociedade, o fato de a mulher ser do lar, servir somente a afazeres domésticos e sua figura de procriadora, por exemplo. Logo, a mulher não tem seu espaço, somente uma parte dele, e a única forma de conquistar todo esse espaço é através da luta constante pelos seus direitos, das mulheres disputando por mais cargos políticos para exercerem seus direitos e também criarem políticas de incentivo a mulher, influenciando direta e indiretamente nas condições de trabalho igualitária ao sexo masculino.

Foi citado caso em que as mulheres foram capazes de serem independentes na política ou ter cargos elevados em empresas por seu mérito, porém com muito esforço e enfrentando diversos preconceitos de gênero. Foi elencado por fontes listas de mulheres mais poderosas no mundo, o que comprova que elas são minorias na sociedade, isto é, não são casos comuns, mas excepcionais. Foi apontada uma relação de ocupações políticas na região da cidade de Assis, e percebeu-se como há poucas mulheres participando e conseqüentemente lutando por causas femininas.

O trabalho se encerra com uma entrevista aplicada a professora Dedé, um exemplo local de figura feminina que desde cedo buscou por uma posição de destaque na sociedade, no qual possui cargos extremamente importantes para a comunidade local, como o de presidente da câmara dos vereadores e participação na direção da instituição de ensino superior da cidade. Em sua entrevista é relatado os preconceitos que obteve durante toda sua caminhada e sua persistência na obtenção de sucesso.

Portanto, cabe às mulheres continuarem na luta por seus direitos e na igualdade de gênero e também as organizações disseminarem uma cultura que possa corrigir as falhas existentes, para diminuir ou acabar com esse tipo de preconceito.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luís, C. G. **As mulheres no controle do mundo** – elas têm influência em todas as esferas, da política à educação. Forbes Brasil, São Paulo, set. 2004. Disponível em: <http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf>. Acesso em: 29 fev. 2020.

ANDRADE, Silvana Rodrigues. **“Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso!”**: trajetórias, identidades e representações de mulheres executivas. Fundação Getúlio Vargas, 2010. Disponível <bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/10378> . Acesso em: 04 jul. 2020.

BOTELHO, Louise de Lira Roedel. **Ascensão profissional de Executivas em empresas baseadas no conhecimento**. 2008. 161f. Trabalho de conclusão de curso (dissertação)- Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis (SC), 2008. Disponível em: <http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2010/06/Louise-Botelho1.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2020.

BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** (Brasil, 1985 – 95). In: ROCHA, Maria I. B. da. (org.). Trabalho e gênero – mudanças, permanências e desafios. Campinas: São Paulo: Editora 34, 2000.

BRUSCHINI, Cristina. **Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta**: algumas comparações regionais. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1989.

BUITONI, Dulcília Helena Shroeder. Mulher de papel: **A representação da mulher na imprensa feminina brasileira**. São Paulo: Loyola, 1981.

BALDASSO, Caroline Pontin. **Empoderamento feminino para maior participação das mulheres em cargos de liderança**. 2018. 32p. MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Pós Graduação lato sensu, Nível de Especialização - do Programa FGV Management - Fundação Getúlio Vargas, Caxias do Sul - RS 2018. Disponível em: <<https://arbatche.com/mundomelhor/artigos/Caroline-Baldasso.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BAQUEIRO, R.V.A. **Empoderamento**: Instrumento de emancipação social? Uma discussão conceitual. Revista Debates, v. 6, n.1 p. 173-187, 2012.

BATISTA, Luziane Silva. **O empoderamento feminino e a liderança.** 2018. 42p. Disponível em: <<https://portal.ifba.edu.br/salvador/ensino/cursos/superior/graduacao/administracao/monografias/2018.1/luziane-silva-batista.pdf>>. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia - Departamento de ciências sociais aplicadas curso administração - Instituto federal de educação, ciência e tecnologia da Bahia, Bahia, 2018. Acesso em: 01 maio 2020.

BEZZERA P. **Sua empresa precisa de um toque feminino** – Revista Dinheiro, 2016.

Câmara Municipal de Lutécia. **Vereadores.** Disponível em: <<http://www.camaralutecia.sp.gov.br/>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Santa Cruz do Rio Pardo. **Vereadores.** Disponível em: <<https://www.camarasantacruzdoripardo.sp.gov.br/vereadores>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Assis. **Institucional:** vereadores. Disponível em: <<https://www.assis.sp.leg.br/institucional/vereadores>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Palmital. **Vereadores.** Disponível em: <<http://www.palmital.sp.leg.br/camara-palmital/vereadores>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Marília. **Vereadores.** Disponível em: <<https://www.marilia.sp.leg.br/institucional/vereadores>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Paraguaçu Paulista. **Vereadores.** Disponível em: <<http://www.camaraparaguacu.sp.gov.br/index.php/vereadores>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Ipaussu. **Vereadores.** Disponível em: <<https://www.camaraipaussu.sp.gov.br/>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Echaporã. **Vereadores.** Disponível em: <<https://www.camaraechapora.sp.gov.br/>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Bandeirantes. **Vereadores.** Disponível em: <<https://www.cmb.pr.gov.br>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Câmara Municipal de Salto Grande. **Vereadores.** Disponível em: <<https://www.pmsaltogrande.sp.gov.br/>> Acesso em: 10 jul. 2020.

Correio do Povo. **Especialista fala sobre o poder e a influência feminina no consumo.** Correio do Povo, 2020. Disponível em: <correiodopovo.com.br/blogs/planodecarreira/especialista-fala-sobre-o-poder-e-a-influ%C3%AAncia-feminina-no-consumo-1.403288>. Acesso em: 05 jul. 2020

CARREIRA, D. **Mudando o mundo:** a liderança feminina no século 21. São Paulo: Cortez/Rede Mulher de Educação, 2001.

CAVALCANTI, Vera Lucia dos Santos; CARPILOVSKY, Marcelo; LUND, Myriam. **Liderança e Motivação.** (Reimpressão). Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

CHARAN, Ram. **O líder criador de líderes, a gestão de talentos para garantir o futuro e a sucessão.** Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=fTuJDmGxouwC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Requisitos+para+ser+um+bom+l%C3%ADder&ots=x7MEaoGiH0&sig=M3c31C3Pqkl3fNzAuc0JK4Zb7O0#v=onepage&q&f=true>. Rio de Janeiro: Editora Elsevier Ltda, 2008. Acesso em: 11 jun. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto, 1936. **Administração de empresas:** uma abordagem contingencial. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral de Administração.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DINIZ, Gláucia. Mulher, **Trabalho e saúde mental.** In: CODO, Wanderley (Org.). O trabalho enlouquece: Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004. p. 105-134.

DUARTE, Jorge. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação.** São Paulo: Atlas 1, 62-83. 2005. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/citations?user=nNSo2ZAAAAAJ&hl=pt-BR&oi=sra> Acesso em: 10 jul. 2020.

FERNANDES, Taize dos Santos; LOPES, Gisele Silveira Coelho; WATANABE, Melissa; YAMAGUCHI, Cristina Keiko; GODOI, Christiane Kleinubing. Dimensões do empoderamento feminino: autonomia ou dependência?. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4777/477749667008/477749667008.pdf>. **Revista Alcance – Eletrônica**, v. 23 – n. 3, – jul./set. 2016. p. 391-413. Acesso em: 21 de abr. 2020.

FLEURY, M.T.L. **Liderança feminina no mercado de trabalho.** Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/20634/19366>>. **FGV Executivo.** v. 12, n. 1 (2013) janeiro-junho. Acesso em: 24 de fev. 2020.

FORBES. **10 mulheres mais poderosas do mundo de 2018.** Forbes.com.br, 2018.

Disponível em: <forbes.com.br/listas/2018/12/10-mulheres-mais-poderosas-do-mundo-de-2018/#foto1> Acesso em: 04 jul. 2020.

GARCIA, Lucia Dos Santos; CONFORTO, Ecléia. **A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda Familiar, 2004.** Disponível em: <cdn.fee.tche.br/jornadas/2/H7-03.pdf> Acesso em: 04 jul. 2020.

IBGE. **Estatísticas de gênero:** responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. Brasília: Agência IBGE, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho.html>> Acessado em: 14 de mar. 2020.

KANAN, Lília Aparecida. **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho.** Revista O&S, v.17 - n.53, Abril/Junho, 2010. p. 243-257.

KOTLER, John P. **A Force for Change:** How leadership differs from management. 1997.

LETA, Jacqueline. **As mulheres na ciência brasileira:** crescimento, contrastes e um perfil de sucesso, 2003. Disponível em: <scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300016>. Acesso em: 04 jul. 2020.

MACHADO, Hilka Vier. **Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora.** 1999. Disponível em: <docplayer.com.br/8909543-Tendencias-do-comportamento-gerencial-da-mulher-empreendedora.html> Acesso em: 04 jul. 2020.

MORAIS, Fernanda Beatriz Caricari de Moraes. **As mulheres na política brasileira:** um estudo sob a perspectiva sistêmico funcional. 2008. Disponível em: <tede2.pucsp.br/handle/handle/14005> Acesso em: 04 jul. 2020.

MATTELART, Michele. **Mujeres e industrias culturales.** Barcelona: Anagrama, 1982.

MENEZES, Nayra Karine; LIMA, Tereza Cristina Pinheiro; REIS, Irene; ABRANTES, Lucia. **Uma ferramenta de poder dentro da organização:** empowerment – um estudo de caso em gestão de pessoas. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_419_1.pdf>. In: XI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELENCIA EM GESTÃO, 2015. Brasil. Anais do XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2015. Acesso em: 30 de mar. 2020.

MORAES, Ligie Viviane dos Santos de. **A trajetória de Reitoras em Santa Catarina:** “Ser mulher é apenas um detalhe?”. 2008. 256 f. Trabalho de conclusão de curso (dissertação)- Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produções, Florianópolis (SC), 2008. Disponível em: <<http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/pdf/Sociedade/PEPS5249-T.pdf>>. Acesso em: 15 de maio 2020.

NOGUEIRA, M. C. O. C. Os discursos das mulheres em posições de poder. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 57-72, 2006.

ONU Mulheres. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>> Acessado em: 16 de maio 2020.

PINHO, Ana; Maggi, Leticia; Carvalho, Rafael. **Liderança Feminina.** Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/baixenosso-novo-ebook-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-lideranca-feminina/>>. Editora **Na prática**, 2016. Acesso em: 27 de jun. 2020.

PROBST, E.R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 27 de fev. 2020.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; DA LUZ, Rosangela Cardoso. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf>. Acesso em: 28 de fev. 2020.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Edson. **Conseguindo resultados através de pessoas:** o grande segredo do gestor bem sucedido. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

RIBEIRO, Marislei da Silveira. **A Mulher na Cultura da Mídia:** Discussão Teórica – Metodológica, 2004. Disponível em: <portcom.intercom.org.br/pdfs/92898405521968887602335874294885491413.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2020.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZARRO, Daniella; **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança.** Disponível em: <<http://revistaborges.com.br/index.php/borges/article/view/43/117>>. Acesso em: 07 de mar. 2020.

SINA, Amalia, **Mulher e trabalho, Mais que aparência São Paulo** – Saraiva 2007 p. 7, 8.

_____. **A outra face do poder**, São Paulo – Saraiva. 2007.

STEINEM, Glória. **A liberação da mulher.** Rio de Janeiro: Salvat , 1979.

SOUSA, João Paulo Santos; Santo, Eniel Espírito. **Uma análise dos estilos de liderança organizacional.** Disponível: <<http://www.brapci.inf.br/index.php/article/download/13049>>. **Biblionline**, João Pessoa, v. 6, n. 1, 2010, p. 160-169. Acesso em: 06 de jun. 2020.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração.** 5 ed. Rio de Janeiro: **PHB**, 1992.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade:** Fundamentos da Sociologia Compreensiva tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa; Revisão Técnica de Gabriel Cohn - Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília: São Paulo: **Imprensa Oficial do Estado de São Paulo**, 1999.

APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: Um case de liderança e política local

Nome da Pesquisadora: Elizandra Cristina Teodoro

Nome da Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1. **Natureza da pesquisa:** o sra (sr.) está sendo convidada (o) a participar desta pesquisa que tem como objetivo mostrar a valorização da mulher no mercado de trabalho.
2. **Participantes da pesquisa:** n. 1 participante.
3. **Envolvimento na pesquisa:** ao participar deste estudo a sra (sr) permitirá que o (a) pesquisador (a) Elizandra Cristina Teodoro. A sra (sr.) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para a sra (sr.). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone do (a) pesquisador (a) do projeto e, se necessário através do telefone do Comitê de Ética em Pesquisa, que é o órgão que avalia se não há problemas na realização de uma pesquisa com seres humanos.
4. **Sobre as entrevistas:** n. 1 entrevista.
5. **Riscos e desconforto:** a participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas de pesquisa com seres humanos, podendo apenas incomodar quanto a possibilidade de não se manter o anonimato das respostas. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.
6. **Confidencialidade:** todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o (a) pesquisador (a) e seu (sua) orientador (a) terão conhecimento de sua identidade e nos comprometemos a mantê-la em sigilo ao publicar os resultados dessa pesquisa.
7. **Benefícios:** ao participar desta pesquisa a sra (sr.) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre os desafios enfrentados por líderes, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa identificar as vantagens e as desvantagens em liderar uma equipe, onde pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos, respeitando-se o sigilo das informações coletadas, conforme previsto no item anterior.
8. **Pagamento:** a sra (sr.) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem: Confiro que recebi uma via deste termo de consentimento, e autorizo a execução do trabalho de pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

DECLARAÇÃO DO PARTICIPANTE

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, _____
_____ de forma livre e esclarecida, manifesto meu
consentimento em participar da pesquisa.

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Orientador

Pesquisador: Elizandra Cristina Teodoro, elizandra.teodoro@hotmail.com, (18) 997324482.

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, danielle@psicorienta.com.br, (18) 997497616. **CEP/FEMA - Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Fundação Educacional do**

Município de Assis: Coordenador: Me. João Carlos da Silva. Endereço do CEP: Avenida: Getúlio Vargas, 1200. Bairro Vila Nova Santana/ Assis, SP. Telefone do CEP: (18) 33021055 - E-mail: jc@femanet.com.br Horário de atendimento do CEP: das 8 às 12h e das 13:30 as 17:00h.

APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Como você ingressou na política?
2. Como alcançou um cargo de liderança?
3. Você sofreu algum tipo de preconceito por ser uma mulher?
4. Na sua opinião quais os desafios da liderança feminina atualmente?
5. Como é liderar uma equipe composta pela maioria masculina na política?
6. Quais as dificuldades que você teve para ingressar na política?
7. Na sua opinião quais são os pilares para uma liderança feminina de sucesso?
8. Como uma liderança feminina pode motivar uma equipe que não acredita no sucesso da política?
9. Na sua opinião o que pode ser feito para que a mulher alcance cada vez mais cargos de liderança?
10. Qual o recado de motivação você deixaria para as mulheres que almejam alcançar a liderança em suas carreiras tendo sucesso profissional?