

A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS NO MUNICÍPIO DE TRÊS RIOS

Gisele Carius Hagge da Silva¹
Laís Pereira da Silva¹
Rita de Cássia Teixeira Assis²
Márcio dos Santos Guimarães³

giselecarius@hotmail.com

RESUMO

O objetivo desse artigo foi diagnosticar a utilização da liderança feminina no mercado corporativo na cidade de Três Rios – RJ, a partir da premissa que as mulheres vêm se destacando, cada vez mais, em cargos de comando no Brasil, estando em evidência e conquistando seu lugar nas organizações empresariais. Nessa perspectiva, assumem papéis e funções que eram ocupados apenas por homens, demonstrando que são capazes e estão preparadas para conquistar os mais altos padrões hierárquicos nas companhias, deixando para trás a imagem de serem apenas donas de casa e conquistando sua independência. Trata-se de um estudo inédito na cidade de Três Rios e sobre um assunto relevante, considerando o interesse de diversas mulheres pelo curso de administração da faculdade Univértix. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica para o arcabouço teórico e em seguida uma pesquisa de campo onde foram contatadas 69 empresas com no mínimo 20 funcionários e aplicado um questionário sobre a liderança feminina. No grupo de empresas avaliado, foi constatado que menos de 20% contam com uma liderança feminina, enquanto quase 70% são lideradas pelos homens. Porém, ainda precisam lutar contra uma lógica perversa que associa o preconceito e a desigualdade que ainda se faz presente nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Mulheres, Trabalho, Administração, Gênero.

1. INTRODUÇÃO

Com a evolução da humanidade e das relações humanas e comerciais, as mulheres tiveram que ir batalhar por uma vaga no mercado de trabalho para ajudar no sustento da família. O crescimento da participação feminina é considerável no campo da Administração, entretanto, essa atuação foi crescendo com maior relevância a partir da década de 1990, com um avanço expressivo no período compreendido entre 1993 e 2005, que contou com um aumento de 28 para 41,7 milhões de mulheres no mercado de trabalho formal (BRUSCHINI, 2007).

¹ Acadêmicas do 4º período do curso de Bacharelado em Administração da Univértix – Três Rios.

² Graduada em Engenharia Civil; Especialista em Docência do Ensino Superior; Professora da Univértix – Três Rios.

³ Mestre em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Especialista em Gestão Pública, Professor da Univértix – Três Rios.

O estilo de liderança feminina possui aspectos que vão ao encontro do que as empresas mais valorizam e preconizam: empatia, flexibilidade, autoconhecimento, criatividade, capacidade de lidar com muitas e diferentes tarefas e resiliência. Com isso, se diminui a distância do gerenciamento do homem, que é mais força física, lógica e controle, e da mulher, que é delicadeza, fragilidade, intuição, flexibilidade. Historicamente, mulheres de todas as classes sociais e idade foram e são discriminadas no mercado de trabalho, inicialmente porque eram consideradas inúteis ou mesmo frágeis para a maioria dos trabalhos. Por terem o valor de sua mão de obra desvalorizada sequer conseguiam suprir as suas necessidades básicas de uma vida social digna, terminando por se esconderem atrás de maridos que, de uma forma ou de outra, menosprezavam-nas. A desculpa de que a mulher não precisava ganhar dinheiro era frequentemente utilizada (FERREIRA, 2013).

As características do gênero feminino alteram a cultura organizacional, os relacionamentos e a maneira de fazer o trabalho. Na sociedade, a mulher tem um papel de mãe, protetora e na empresa, ela procura valorizar os membros como seres humanos e indivíduos, com seus valores e necessidades individuais e não apenas como alguém que faz, carrega, empurra, transporta ou ocupa posição (FERREIRA, 2013).

A mulher se destaca no quesito cooperação quando comparada ao homem e vem a cada dia mostrando seu potencial para definir as coisas, encontrando um meio termo entre o certo e o errado e acima de tudo, executando funções de liderança com excelência (GIOLO, 2019).

Chiavenato (1999, p. 558) afirma:

Podemos definir liderança como uma influência interpessoal exercida numa situação dirigida através do processo de comunicação humana com objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar.

Diante do exposto, o estudo tem como objetivo central a apresentação de um diagnóstico sobre o trabalho feminino na liderança administrativa por meio da avaliação do quantitativo de mulheres que desempenham cargos relevantes na administração de empresas na cidade de Três Rios. Deste modo, pretende-se também divulgar os benefícios da contratação de mulheres para cargos na área da Administração, aliando a capacidade técnica com o relacionamento interpessoal.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A evolução da mulher no mercado de trabalho

As representações das identidades das mulheres têm se transformado no decorrer dos séculos. Um dos importantes aspectos que contribuem para esta transformação foi o fato de elas se tornarem independente, suas histórias e ocuparem novos espaços sociais e políticos (DINIZ, 2008).

Isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou e com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos (FRAGOSO, 2015).

A busca pela igualdade entre os sexos representa hoje uma conquista que a mulher vem adquirindo com o passar das décadas. Ao longo destes anos ela vem conquistando seus espaços na sociedade exercem dupla jornada, desempenhando múltiplas funções e tarefas, dentro de casa e nas empresas, mas ainda assim separam um tempo para estar com a família e cuidar da casa. Um desafio constante pela inserção no mercado de trabalho e está avançando de tal forma que, à medida que ocorre este avanço, está ocupando dentro das organizações cargos de gestão de pessoas e processos. Elas desenvolvem competências que são características favoráveis aos líderes, e são tão eficientes quanto os homens para assumir postos estratégicos e que requerem responsabilidade dentro das organizações (BORGES, 2017).

2.2 Características femininas que auxiliam na posição de líder

Um artigo feito pela (Connect Américas) divulgou algumas das características que determinam a liderança feminina e evidenciou que é bastante necessária para o âmbito organizacional e na sociedade em si, pois tendo uma liderança mútua, de ambos os sexos, elas são complementares e essenciais para essa nova sociedade que a cada dia está evoluindo. Em relação à capacidade de influenciar as pessoas, as mulheres mostraram serem mais expressivas e sociáveis e adquirindo também

uma grande aptidão em atingir os objetivos tanto na vida pessoal quanto na profissional. No quesito a cooperação, tem se mostrado muito inclusivas por optarem por trabalhos em equipe e se preocupam para que tudo esteja organizado e o ambiente em si seja sociável e sadio. Quando falamos em delegar várias tarefas, possuem uma grande habilidade de desenvolver e em agir em várias tarefas ao mesmo tempo. Empatia é uma das grandes características, pois ela mostra um lado mais humano, sempre se colocando no lugar do outro. E não podemos esquecer que é flexível, expressiva, prima pela qualidade e bem focada.

2.3 Mulheres e o mercado de trabalho: os desafios da igualdade

Embora as empresas saibam que as mulheres devem ser tratadas com igualdade a um indivíduo do sexo masculino, a realidade não tem sido essa. Há alguns fatores que geram atrito interno na empresa quando as mulheres classificam como elas devem agir onde a predominância na liderança é masculina, tais como a delicadeza, sensatez, assertividade, a maternidade e a divisão de tarefas doméstica (R7, 2015).

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil diminuiu um ponto no ano passado em 2018, porém continua uma vasta discrepância de acordo com o resultado da pesquisa realizada este ano de 2019 pelo IBGE (Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística). As mulheres recebiam em média 20,5% menos que os homens enquanto que em 2017 essa diferença era de 21,7%, teve uma perda de 1,2 pontos percentual. Em reais, o salário das mulheres foi de R\$2.050,00 em 2018 que revela uma redução de R\$529,00 (20,5)% se comparado ao rendimento dos homens que foi de R\$2.579,00. Podemos ver claramente que nos anos abaixo o salário da mulher vem sofrendo uma redução em cada ano referente aos homens (IBGE, 2019).

A maternidade é um dos grandes motivos que pesam bastante para que as mulheres abram mão e percam oportunidades em cargos de liderança, pois ter filho não deve ser um obstáculo para o seu crescimento profissional. As empresas necessitam tratar essas questões, motivando as mulheres em suas metas profissionais e dando andamento na evolução de suas habilidades. Podendo também colaborar como adotar políticas que asseguram a igualdade de direitos dos companheiros, por exemplo, programas para pais, carga horária flexível, acabando

com os preconceitos enraizados impostos pela sociedade que ainda é machista. (R7 Meu Estilo, 2019)

2.4 À frente do seu tempo

Nas décadas passadas, ser mulher definitivamente não foi fácil, temos essa noção. Não eram bem vistas, não tinham voz, poder de voto e eram abdicadas de muitos direitos. Mas tivemos algumas mulheres que foram bastante importantes na administração e que até hoje são lembradas por suas contribuições e seus feitos. Foram mulheres com pensamentos revolucionários e que tiveram gestões que se saíram muito bem diante das adversidades.

Mary Parker Follet (1868 – 1933) foi uma das pioneiras na elaboração do sistema de administração participativa e inclusiva. É nomeada como “a mãe da administração moderna”. Na criação de suas teses rompeu com a ideologia predominante naquela época, interpretado pela separação das atividades (taylorismo) e a elaboração de vínculos de trabalhos empregados por Ford. Sua construção teórica é estipulada como mais humana e menos mecânica. Ela propôs em sua tese que as empresas deveriam se unir, e que os gestores deveriam ter a habilidade de solucionar as adversidades existentes não por soberania e sim por trabalho comum (Sinaerj, 2013).

Emmeline Pankhurst (1858 – 1928) Ela e suas filhas criaram a organização Women’s Social And Political Union (União Política E Social Feminina) que lutava pelo movimento sufragismo (direito de voto), movimento político, econômico e social da reforma com a finalidade de conceder o direito de voto às mulheres antes da Guerra Mundial. Depois da Primeira Guerra Mundial, com a quantidade de mulheres que ingressaram para trabalhar nas fábricas e munições e artefatos bélicos, Emmeline convocou-as para lutar pelos direitos de igualdade salarial, benefícios para as gestantes ou com os recém - nascidos, direito do pedido de divórcio e as oportunidade iguais no serviço público (HILLE, 2018) (COMUNICAÇÃO, 2016).

2.5 Crescimento da mulher na liderança

Os cargos de liderança feminina estão cada vez crescendo mais com o passar dos tempos, pois as mulheres estão buscando mais capacitação nesse ramo. Uma pesquisa feita pelo Ministério Da Educação e Cultura (MEC, 2016) apontou que 57,2% dos estudantes em graduação são mulheres. Em outra pesquisa feita em

2018 pela McKinsey & Company (empresa americana líder mundial em consultoria empresarial) divulgou que as empresas que possuem diversidade de gênero têm tido um desempenho bem melhor e também que empresas lideradas por mulheres, apontam um resultado de quase 50% maior, e o faturamento 70% acima do que as demais empresas. Estes obstáculos, tanto internos quanto externos, vêm sendo diminuídos ao longo dos anos, pois antigamente a mulher vivia sobre os domínios do homem, não possuía direitos próprios, assim como de exercer uma profissão e até mesmo de responder por si. Para grande parte da população masculina, a mulher era vista apenas como uma doméstica, alguém para cuidar da casa, dos filhos e para satisfazer os seus prazeres (GIOLO, 2019).

Segundo o site HBRH Brasil foi feito um levantamento da Catho realizado com mais de 200 mil empresas, profissionais do sexo feminino representam 23,85% dos cargos de liderança mais elevados (presidentes e CEO's), registrando aumento de 13% nos últimos 15 anos.

3. METODOLOGIA

Foi desenvolvido primeiramente um estudo através de uma pesquisa bibliográfica.

Pesquisa bibliográfica é um tipo específico de produção científica: é feita com base em textos, com livros, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos. Hoje, predomina entendimento de que artigos científicos constituem o foco primeiro dos pesquisadores, porque é neles que se pode encontrar conhecimento científico atualizados, de ponta. (Andrade e Lakatos 2017, p. 203)

Em seguida foi feito uma pesquisa de campo com o levantamento das empresas na cidade de Três Rios, onde foram contatadas 69 empresas com no mínimo 20 funcionários e aplicado um questionário por meio de telefonemas a fim de identificar o quantitativo de empresas lideradas por mulheres, se já houve experiência com liderança feminina e se contrataria.

Segundo Andrade e Lakatos (2017, p. 203)

Pesquisa de campo é que se utiliza com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos sobre um problema, para o qual se procura uma resposta, ou sobre uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, com propósito de descobrir novos fenômenos ou relações entre eles.

O questionário utilizado foi elaborado a partir das dúvidas levantadas pelas autoras e apresenta questões fechadas, abertas e mistas (ANEXO I)

As empresas contatadas, via telefonemas, foram selecionadas a partir de levantamentos junto à Secretaria Municipal de Indústria e Comércio, Clube de Diretores Logistas, SICOMERCIO (Sistema de Comércio do Rio de Janeiro) e FIRJAN (Federação das Indústrias do Rio de Janeiro).

Com os dados em mãos, os mesmos foram tabulados e discutidos a fim de se concluir a participação feminina no mercado de trabalho, especificamente na liderança de empresas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O estudo foi realizado na cidade de Três Rios e a partir dos dados obtidos foi constatado que 68,11% das empresas entrevistadas são lideradas pelo sexo masculino e 24,63% são administradas por mulheres, conforme o gráfico a seguir:

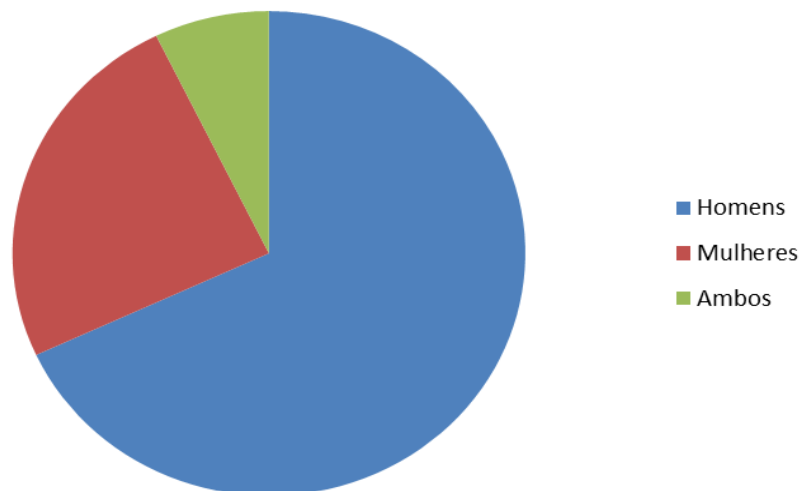


Figura 01: Liderança de empresas por gênero. Fonte: Os autores, 2019.

Mesmo sendo um quantitativo relativamente baixo quando comparados aos dos homens, pode-se deduzir que já houve uma inserção maior de mulheres na liderança da cidade. Devido à associação entre características masculinas e femininas, existe uma parcela que é liderada por ambos os sexos, que representa 7,24% das empresas entrevistadas.

De acordo com os dados coletados nas empresas administradas por homens 95,74% contratariam mulheres para o cargo de liderança e 4,25% não contratariam por diversos motivos.

A pesquisa mostrou que 53,19% das empresas administradas por homens já tiveram experiência com mulheres na liderança e 46,80% relataram que não tiveram essa experiência por falta de oportunidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversos estudiosos afirmam a igualdade intelectual dos gêneros e ressaltam as qualidades femininas no quesito convivência e comunicação. O ideal é mostrar o quanto as mulheres também são competentes e os benefícios que trarão para a empresa e para acabar com os preconceitos, o importante é deixar claro que, na empresa, há lugar para todos.

Em Três Rios, com análise do grupo entrevistado, pode-se perceber que já existe uma parcela considerável de empresas lideradas por mulheres que, se comparada ao quantitativo masculino, é pequena, entretanto, quando comparada ao histórico de preconceitos no geral, pode ser considerada um resultado positivo.

Não foi possível levantar com exatidão o quantitativo de empresas da cidade de Três Rios e assim estabelecer um recorte que fosse possível afirmar as margens de erro dessa pesquisa, uma vez que os órgãos consultados não forneceram esses dados.

REFERÊNCIAS

BORGES, Renata. **DESAFIOS DAS MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA**. 2017. Disponível em: https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1962/1/2017_FernandaBorgesdaSilva.pdf Acessado em: 10 jul. 2019.

BRUSCHINI, Maria Cristina. **Trabalho das mulheres e mudanças no período 1985 – 1995**. São Paulo: FCC/DPE, 1998.

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

COMINICAÇÃO. **Série Mulheres que Lutaram: a Sra. Pankhurst e a conquista do voto feminino**. (Sinasefeifes) 07 MARC. 2016. Disponível em: <https://www.sinasefeifes.org.br/serie-mulheres-que-lutaram-a-sra-pankhurst-e-a-conquista-do-voto-feminino/> Acessado em: 14 jul. 2019

Connect Américas. **6 características que definem a liderança feminina**. Disponível em: <https://connectamericas.com/pt/content/6-caracter%C3%ADsticas-que-definem-lideran%C3%A7a-feminina> Acessado em: 12 jul. 2019.

DINIZ, Betânia. **Identidade feminina e a inserção no mundo do poder: uma análise psicopolítica**. Curitiba: Juruá, 2008. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=tixPwo0LKUIC&printsec=frontcover&dq=mulheres+na+lideran%C3%A7a&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwif862D-6jjAhVTKrkGHXceDngQ6AEIWTAJ#v=onepage&q=mulheres%20na%20lideran%C3%A7a&f=false> Acessado em: 10 jul.2019.

FERREIRA, Alfredo Manuel de Azevedo. **Discriminação da mulher no mercado de trabalho**. Jus Navigandi. Teresina, ano 18, n. 3551, 22 mar. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/24024> Acessado em: 19 set. 2018.

FRAGOSO, Carolina. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/> Acessado em 10 jul. 2019.

GIOLO, Luis. **A liderança feminina e seus paradoxos**. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-lideranca-feminina-e-seus-paradoxos/> Acessado em: 12 jul.2019

HILLE, Peter. **A longa luta das sufragistas pelo direito de votar**. (DW) 06 fev. 2018. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/a-longa-luta-das-sufragistas-pelo-direito-de-votar/a-42461154-0> Acessada em: 14 jul. 2019.

HBRH Brasil. **Conheça as características das mulheres em cargos de liderança** <https://www.abrhrs.org.br/noticia/conheca-as-caracteristicas-das-mulheres-em-cargos-de-lideranca> Acessado em: 12 jul. 2019

IBGE. **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5 a menos que homens.** Disponível em: <https://censos.ibge.gov.br/agro/2017/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html> Acessada em: 13 jul. 2019

Lakatos, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica/** Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 8°. Ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

R7. **Saiba mais sobre a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho**, 2015. Disponível em: <https://noticias.r7.com/carreiras/fotos/saiba-mais-sobre-a-desigualdade-entre-homens-e-mulheres-no-mercado-de-trabalho-06082015#!/foto/4> Acessado em: 13 jul. 2019

SINAERJ. **Mary Parker Follet, uma mulher à frente de seu tempo.** 2013. Disponível em: <http://www.administradores.org.br/informativos/index.php?id=411> Acessado em: 12 jul. 2019

ANEXO I



QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO

Data do preenchimento do questionário: ___ / ___ / ___ Horário: ___:___

Empresa: _____

1. A principal liderança da empresa é?

() Feminina

() Masculina

2. Contrataria uma mulher para liderar a empresa ou algum cargo de liderança?

() Sim, o que te levou a contratar ? _____

() Não, o que te leva a não contratar ? _____

3. Já teve experiência com mulheres em cargo de liderança na empresa?

() Sim , como foi a experiência ? _____

() Não , por que ? _____

4. Quantos gestores (líderes, chefe de setores) há hoje na empresa? Qual a predominância, homens ou mulheres?
