

LIDERANÇA FEMININA: UMA MENSURAÇÃO SOBRE A DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES EM CARGOS DE DIREÇÃO

Vanessa Meirelles Pereira Rocha¹
Vitória Beatriz Ambrozio Honorato¹
Carina Couto Machado Bretas²

carinaufrj@gmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Ciências sociais aplicadas

PALAVRAS-CHAVE: liderança, cargos de poder, IBGE, remuneração.

INTRODUÇÃO

Uma referência marcante no processo de inclusão da mulher no mercado de trabalho foi a Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX. A forma de trabalho daquela época era precária, principalmente para as mulheres. No entanto, a partir do século XX portas se abriram para reivindicações de posições na esfera política, organizacional e educacional (MELO; THOMÉ, 2018). Mesmo tendo os direitos adquiridos e conquistados no âmbito trabalhista, com a elevada defesa sobre a empregabilidade feminina e também com a melhoria nos graus de qualificação, ainda assim, as mulheres iniciam o século XX em conjuntura desvantajosa se comparados com os trabalhadores masculinos (OLIVEIRA, 1993). Só após o trabalho doméstico ser reconhecido que a divisão de gênero nas organizações tivera força (HIRATA E KERGOAT, 2017). Nessa conjuntura, as buscas são ligadas à atuação igualitária da mulher no mercado de trabalho formal. No entanto, quando se é comparado a participação dos dois gêneros no mercado remunerado, é notável a predominância masculina, principalmente em cargos de liderança (MELO; THOMÉ, 2018).

Quando se trata de mobilidade ocupacional, elas apresentam um número menor em relação aos homens no mercado de trabalho, uma vez que dedicam muito mais tempo as atividades não remuneradas de prestação de cuidados - mais de 1,1 trilhão de horas por ano, em comparação com menos de 400 bilhões de horas no caso dos homens (MC KINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2019). Ainda que encontremos alternativas firmadas em lei para o acesso das mulheres no mercado de trabalho, diversos acontecimentos de marginalização ainda permanecem, mostrando que sobre à igualdade de direitos há um longo processo a ser trilhado

¹ Acadêmicas do 7º período do curso de Administração da Univértix – Faculdade Vértice Trirriense.

² Graduada em Administração pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (2008), Especialista (MBA) em Gestão de Negócios pela Universidade Federal de Juiz de Fora (2010), Mestre em Economia e Gestão Empresarial pela Universidade Cândido Mendes (2014). Especialista (MBA) em Gestão Ambiental pela Universidade Federal do Paraná (2019), professor da Univértix – Faculdade Vértice.

(BETIOL, 2000; CARVALHO, CARVALHO e CARVALHO, 2001; HURLEY, 1999; MARVIN e BRYANS, 1999;). Mesmo que o público masculino possua maior presença na esfera social e profissional por serem considerados responsáveis pela manutenção financeira da família, vemos que cada vez mais o público feminino consegue alcançar posições na esfera profissional que antes era considerado majoritariamente masculina.

Contudo surge o seguinte questionamento: Como seria as características das profissionais que ocupam cargo de gestão no Brasil e como as mulheres estiveram inseridas neste contexto no ano de 2021? E a partir desta, tem-se como objetivo descrever as características dos profissionais que ocupam cargo de gestão e a participação das mulheres neste cenário no Brasil no ano de 2021. Esse estudo torna-se relevante, ao demonstrar que mesmo as mulheres tendo mais especializações em comparação com os homens, os cargos de direção são ocupados em sua maioria pelo público masculino.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa. A pesquisa descritiva, segundo Gil (2008, pág. 28), “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. A pesquisa quantitativa é segundo Appolinário (2011, p. 150), “[...] variáveis predeterminadas são mensuradas e expressas numericamente. Os resultados também são analisados com o uso preponderante de métodos quantitativos, por exemplo, estatístico”. Estão sendo analisadas as seguintes informações: estruturas econômicas, educação, vida pública, saúde e serviços e direitos humanos das mulheres e meninas. Os dados foram obtidos através do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o recorte temporal é o ano de 2021. A organização das informações ocorrerá através do *Microsoft Office Excel* e serão apresentados descritivamente.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Por se tratar de um Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, o trabalho encontra-se em andamento e os resultados parciais registram até o momento a realização do levantamento bibliográfico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por se tratar de um Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, as considerações finais serão apresentadas após finalização do estudo, identificando possíveis limitações e contribuições para estudos futuros.

REFERÊNCIAS

APOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**, 2ª edição. São Paulo. Grupo GEN, 2011. E-book. ISBN 9788522466153. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522466153/>. Acesso em: 12 set. 2022.

BERTIOL, M. I. S. **Ser administradora é o feminino de ser administrador?** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24. 2000, Atibaia. Anais... Atibaia: ENANPAD, 2000. 1 CD-ROM.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Caderno de pesquisa, [s. l]. v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

MADGAVKAR, A. *et al.* **O futuro das mulheres no mercado de trabalho: transições na era da automação**. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation/pt-br>>. Acesso em: 11 set. 2022.

MELO, H. P. de; THOMÉ, D. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores**. Rio De Janeiro, RJ: FGV Editora, 2018.

OLIVEIRA, D. R. **Elogio da diferença: O feminino Emergente**. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 2012.