

OS PRINCIPAIS DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA LIDERANÇA FEMININA NA CONTEMPORANEIDADE

THE MAIN CHALLENGES AND PERSPECTIVES OF CONTEMPORARY FEMALE LEADERSHIP

Rogério Carvalho de Figueredo¹

Resumo: Apesar das incansáveis lutas e conquistas, as mulheres são segregadas e discriminadas no mercado de trabalho. Devido às fortes influências socioculturais a mulher trabalhadora ainda está vulnerável a constantes questionamentos sobre sua capacidade profissional, principalmente enquanto líder. Objetivou-se caracterizar os principais desafios e perspectivas para a liderança da mulher no mercado de trabalho no contexto atual. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, exploratória, descritiva, de abordagem qualitativa, que utilizou artigos, dissertações e e-books publicados entre 2016 e 2020. Os materiais foram extraídos do SciELO, Google Acadêmico, Biblioteca Virtual da Fundação Getúlio Vargas e repositórios institucionais. Os estudos que compõem a discussão teórica foram organizados em categorias que discorrem sobre bases conceituais e históricas sobre a desigualdade de gênero e o mercado de trabalho; principais características do perfil e atuação da mulher no mercado de trabalho; os principais desafios para liderança feminina contemporânea e as perspectivas do mercado de trabalho para a líder mulher do futuro. Entre os desafios a serem enfrentados e superados, a literatura aponta para uma grande e longa batalha contra a desigualdade de gênero na sociedade. Que suas perspectivas de atuação não se restrinjam apenas ao empreendedorismo, mas que elas estejam presentes em todos os setores da sociedade.

Palavras-chave: Liderança feminina; Desigualdade de gênero; Mercado de trabalho.

Abstract: Despite the tireless struggles and achievements, women are segregated and discriminated against in the labor market. Due to strong sociocultural influences, working women are still vulnerable to constant questioning about their professional capacity, especially as a leader. The objective was to characterize the main challenges and perspectives for women's leadership in the labor market in the current context. This is an integrative literature review, exploratory, descriptive, with a qualitative approach, which used articles, dissertations and e-books published between 2016 and 2020. The materials were extracted from SciELO, Academic Google, Fundação Getúlio Vargas Virtual Library, and institutional repositories. The studies that make up the theoretical discussion were organized into categories that discuss conceptual and historical bases on gender inequality and the labor market; main characteristics of the profile and performance of women in the labor market; the main challenges for contemporary female leadership and the job market perspectives for the female leader of the future. Among the challenges to be faced and overcome, the literature points to a great and prolonged battle against gender inequality in society. That their performance perspectives are not restricted to entrepreneurship, but that they are present in all sectors of society.

¹ Enfermeiro pela Universidade de Gurupi, Doutorando em Enfermagem e Mestre em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Goiás, Especialista em Micropolítica da Gestão e do Trabalho em Saúde pela Universidade Federal de Fluminense, Especialista em Metodologias Ativas de Aprendizagem pela Faculdade Unyleya e Especialista em Saúde Pública com ênfase em Saúde Coletiva e da Família pela Faculdade ITOP. E-mail: rigoh1@live.com

Keywords: Female leadership; Gender inequality; Job market.

1 INTRODUÇÃO

No decorrer da história acerca do mercado de trabalho, a mulher sempre esteve em posição de submissão ao homem e incluída às margens desse âmbito pelo simples fato de ser mulher. Tal condição ainda influencia diretamente as relações de trabalho, assim como nos postos e cargos assumidos pelas mulheres em diversos setores, principalmente os de liderança (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017).

Ao se analisar a trajetória da mulher na sociedade, percebe-se que essa sempre foi rotulada como “sexo frágil”, caracterizada pela delicadeza e sensibilidade, e pejorativamente como ser incapaz de enfrentar e vencer grandes desafios. Com isso, suas responsabilidades foram limitadas aos cuidados com a família e ao lar, além da dependência do cônjuge. Entretanto e indiscutivelmente, a mulher se consolida cada vez mais no mundo dos negócios e organizações, a partir de abordagens empreendedoras e criativas, provando à sociedade sua capacidade profissional tão qualificada quanto a do homem (FEITOSA, ALBUQUERQUE, 2019).

O sexo biológico e o gênero feminino inferiorizaram a mulher no mercado de trabalho durante muitos anos devido forte influência da desigualdade de gênero. Apesar das incansáveis lutas e conquistas, principalmente pelos movimentos feministas, infelizmente ainda em pleno século XXI, as mulheres são segregadas e discriminadas no mercado de trabalho, sendo oferecidas oportunidades que requerem submissão, extensas jornadas de trabalhos, remuneração incompatível com as funções, questionamentos sobre sua capacidade profissional além de diferentes tipos de assédio (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017).

A desvalorização profissional da mulher no mercado de trabalho está relacionada a questões culturais, que foram construídas a partir da desigualdade social, econômica e política no mundo. Tal desvalorização também pode ser entendida como violência de gênero, na qual o homem é visto como o centro da produtividade, superior a mulher, legitimado historicamente como dominador ou líder (PEREIRA, LIMA, 2017).

Então, devido às fortes influências socioculturais supracitadas, a mulher trabalhadora ainda está vulnerável ao preconceito, à diferentes tipos de assédio, à submissão, à desvalorização da sua mão de obra e ao constante questionamento sobre sua capacidade profissional, principalmente por assumir cargos de liderança e ocupar postos de trabalho que anteriormente eram exclusivos dos homens.

Diante da problemática apresentada, surge o questionamento: “Quais os principais desafios e perspectivas para liderança feminina no mercado de trabalho contemporâneo?”.

O presente estudo se justifica pela necessidade de evidenciar as conquistas da mulher no mercado de trabalho, com ênfase nos seus direitos e nos espaços de liderança que ocupam na sociedade. Além de contribuir para conscientização sobre a desigualdade de gênero e seus prejuízos, ampliando assim as discussões sobre a temática, de forma a refletir em novas percepções sobre a mão de obra da mulher, adoção de condutas que valorizem o seu trabalho, e de estratégias que fortaleçam e aprimorem suas atribuições como líder.

O objetivo do artigo consistiu em caracterizar os principais desafios e perspectivas para a liderança da mulher no mercado de trabalho no contexto atual, a partir de uma revisão integrativa da literatura.

2 METODOLOGIA

Este artigo foi elaborado a partir de uma revisão integrativa da literatura, exploratória, descritiva e de abordagem qualitativa. Este tipo de estudo contribui para o processamento sistemático e analítico de artigos e demais produções científicas, e se caracteriza pela busca de informações sobre o tema, que sintetizem a problemática da pesquisa em busca de ampliar sua clareza e compreensão (MENDES, SILVEIRA, GALVÃO, 2019). O percurso metodológico do estudo se deu em 6 (seis) estágios, conforme descrição a seguir.

1º estágio: Formulação da questão norteadora do estudo, a saber “Quais os principais desafios e perspectivas para liderança feminina no mercado de trabalho contemporâneo?”.

2º estágio: Levantamento de material científico para embasamento do estudo nas bases eletrônicas Scientific Electronic Library Online (SciELO), Biblioteca Virtual da Fundação Getúlio Vargas, Repositórios Institucionais de Universidades Brasileiras e Google Acadêmico. Foram utilizados os descritores: mulher líder, liderança feminina, mulher no mercado de trabalho, mulher e trabalho, desafios, perspectivas, preconceito, desigualdade de gênero.

3º estágio: Aplicação dos critérios de inclusão e exclusão dos materiais encontrados nas bases de dados. Foram incluídos artigos, dissertações, teses e e-books, obrigatoriamente disponíveis por completo, em português, publicados nos últimos 4 (quatro) anos compreendendo o período de 2016 a 2020. Foram excluídos materiais incompletos, resumos de anais tanto simples como expandido, estudos em qualquer língua estrangeira, produções duplicadas, e publicadas fora do período definido.

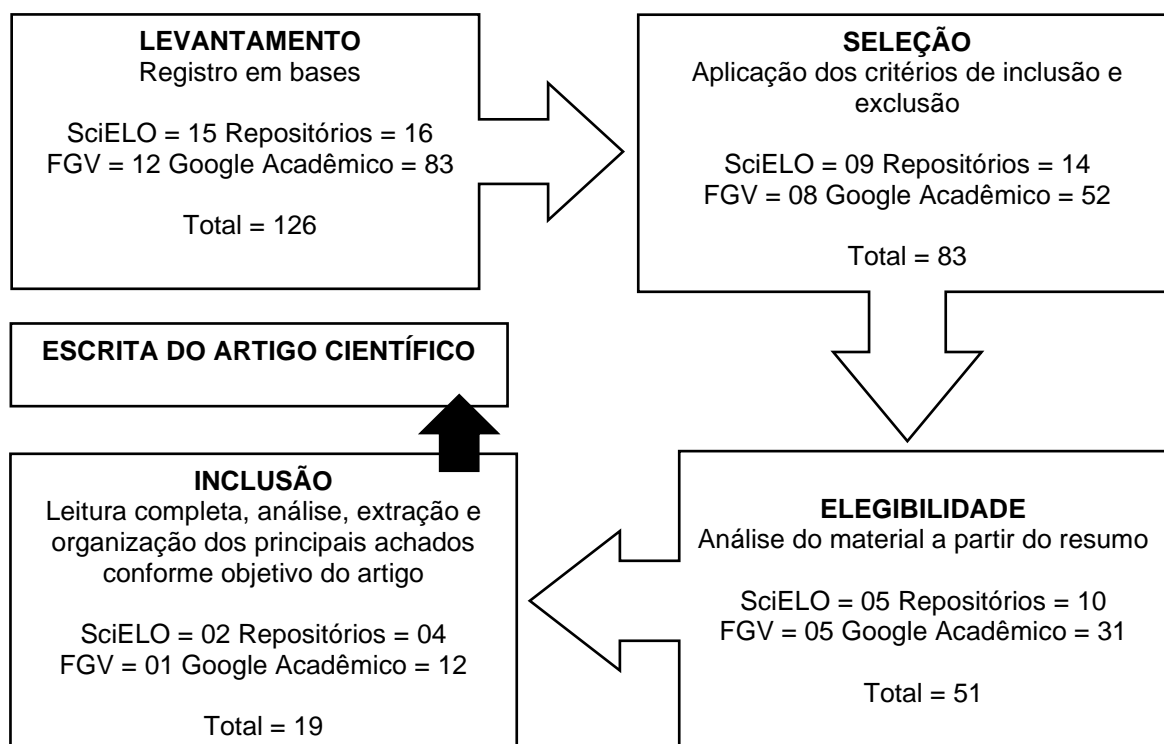
4º estágio: Avaliação dos materiais identificados a partir dos critérios de inclusão e exclusão. Leitura dos resumos para identificação daqueles que não condizem com o escopo da pesquisa.

5º estágio: Leitura completa e minuciosa dos materiais, onde foi possível organizá-los em tabelas com categorias temáticas específicas. A partir da análise e síntese das informações extraídas de cada material emergiram os capítulos que compõem a discussão teórica desse estudo. Principais informações extraídas e consolidadas: autores, tipo de material, título, metodologia, principais achados e ano de publicação.

6º estágio: Análise do consolidado de informações, categorização dos principais achados e escrita do artigo de forma descritiva e qualitativa.

Apresenta-se a seguir, fluxograma com descrição da seleção dos estudos, de acordo com cada etapa do percurso metodológico, e os resultados obtidos a partir da estratégia de buscas por materiais.

Figura 1. Descrição das etapas do percurso metodológico e resultados obtidos.



Fonte: Elaboração própria, 2020.

A busca na literatura resultou em um total de 126 materiais sobre a temática deste estudo, e após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão reduziu-se para 83. A partir da avaliação do material com ênfase nos resumos foram considerados 51 estudos como elegíveis. Após leitura completa, análise e síntese dos principais achados, a amostra deste artigo foi constituída por 19 estudos, incluídos em sua discussão teórica.

3 DISCUSSÃO TEÓRICA

A partir da categorização dos principais achados, emergiram os seguintes eixos temáticos que nortearam a discussão teórica e constituem seus capítulos: bases conceituais e históricas sobre a desigualdade de gênero e o mercado de trabalho; principais características do perfil e atuação da mulher no mercado de trabalho; os principais desafios para liderança feminina contemporânea e as perspectivas do mercado de trabalho para a líder mulher

do futuro. As obras que compõem cada eixo temático estão dispostas nas tabelas 1, 2 e 3 respectivamente.

Tabela 1: Identificação dos estudos pertencentes ao eixo temático de bases conceituais e histórias sobre desigualdade e o mercado de trabalho.

N	Autores	Tipo de material	Título da obra	Características do estudo	Ano
1	COSTA, F. A.	Artigo	Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares	Método: Revisão bibliográfica. Principais achados: a mulher vivencia uma constante ambivalência de sentimentos em relação à conciliação entre trabalho e vida familiar, em uma busca constante de realização, almejando ser altamente competitiva e capaz em todas as esferas de sua vida.	2018
2	SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F.	Artigo	Os direitos da mulher no mercado de trabalho	Método: Revisão bibliográfica. Principais achados: apesar do decorrer do tempo, e das conquistas femininas advindas da luta constante das mulheres em busca da tão sonhada inserção e igualdade, a discriminação, a distinção e o preconceito ainda se fazem presentes em tempos modernos.	2017
3	COLLING, L.	e-Book	Gênero e sexualidade na atualidade	Método: Livro digital. Principais achados: trata de alguns aspectos históricos do movimento feminista e LGBT e explica alguns dos conceitos centrais relativos à diversidade sexual e de gênero, a começar pela própria categoria gênero. E brevemente de alguns tensionamentos e desafios atuais envolvidos nessas discussões no Brasil da atualidade.	2018
4	SIQUEIRA, C. B.; BUSSINGUER, E. C. A.	Artigo	As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher	Método: Revisão bibliográfica. Principais achados: a inserção da mulher no mercado de trabalho está muito mais relacionada à revolução industrial e à necessidade do capital de aumentar o número de trabalhadores e a um custo cada vez mais reduzido, afinal as mulheres continuam a ter salários inferiores aos	2020

			dos homens e estão inseridas nos postos de trabalho mais precarizados.	
--	--	--	--	--

Fonte: Elaboração própria, 2020.

3.1 Bases conceituais e históricas sobre a desigualdade de gênero e o mercado de trabalho

A mulher sempre esteve presente no contexto de trabalho, porém nem sempre exercendo uma profissão definida. Até o século XIX, a visão da mulher era de “senhora do lar” ou “dona de casa”, cujas obrigações estavam centradas em cuidar da família e manter a organização do lar. Mulheres e crianças eram vistas como seres frágeis e delicados, e que dependiam do amparo masculino, principalmente proteção; e assim sendo consideradas incapazes para o trabalho, autonomia e tomada de decisão; e destinadas apenas aos serviços domésticos e deveres escolares respectivamente (COSTA, 2018).

Em seu conceito amplo, a desigualdade consiste na inexistência de equilíbrio e proporção, podendo ser sinônimo de irregularidade, desproporção e até inferioridade. Lastimavelmente, em pleno século XXI, apesar de vários movimentos de luta no âmbito social, econômico e político, as mulheres ainda são vítimas de preconceito e consideradas ilegíveis para diferentes postos na sociedade, principalmente no mercado de trabalho (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017).

As barreiras enfrentadas pelas mulheres no âmbito de trabalho são consequências do que a literatura denomina como desigualdade de gênero. A compreensão das relações de gênero se torna indispensável, pois os conceitos de sexo e gênero são comumente de forma errônea considerados como sinônimos. Assim, é importante enfatizar que o sexo se refere apenas aos aspectos biológicos, enquanto gênero possui um conceito mais amplo, definido como uma construção da identificação do ser humano sob forte influência cultural e social. Em síntese, o sexo está relacionado aos órgãos genitais ou

reprodutores, e o gênero ao que a sociedade define ou julga como adequado para homem ou mulher (COLLING, 2018).

Inegavelmente os movimentos feministas provocaram grandes reflexões acerca das relações sociais de sexo e gênero nos últimos séculos, principalmente fomentando a inserção da mulher no espaço público. Devido as diferenças culturais entre os países e sua forte influência, essas mudanças ocorrem à passos lentos, e em alguns locais os avanços são quase imperceptíveis. Vale ressaltar que os referidos movimentos buscam a igualdade entre homens e mulheres. E partindo da base conceitual o feminismo busca por igualdade, enquanto o femismo e o machismo tratam de ideologias que pregam a superioridade de um gênero sobre o outro (SIQUEIRA, BUSSINGUER, 2020).

As lutas desses movimentos resultaram no direito ao voto, ao divórcio, a independência de suas próprias vontades, a posse do seu próprio corpo, a liberdade para profissionalização e autonomia financeira. Essas conquistas vêm se consolidando cada vez mais, principalmente em países desenvolvidos que possuem políticas públicas afirmativas, que propiciam maior engajamento das mulheres e consciência da sociedade (SIQUEIRA, BUSSINGUER, 2020).

Devido à globalização e difusão da internet no século XX, apesar das diversas formas de discriminação acerca da desigualdade de gênero e sexo, ampliaram-se as interações e discussões sobre os ideais de igualdade, dignidade, liberdade e felicidade da mulher e de qualquer outro ser humano, repercutindo em um significativo impacto positivo na sociedade (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017).

Tabela 2: Identificação dos estudos pertencentes ao eixo temático das principais características do perfil e atuação da mulher no mercado de trabalho.

N	Autores	Tipo de material	Título da obra	Características do estudo	Ano
1	PINHEIRO, G. N.; GARRIDO, F. S. R. G.	Artigo	Uma análise do perfil da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro no período 2002-2014.	Método: Estudo documental e revisão bibliográfica. Principais achados: Aqui estão as mulheres. Têm aumentado os anos de estudos, cuidam das famílias, não equiparam seus proventos aos	2016

				recebimentos de homens nos mesmos cargos e estão estagnadas no setor de comércio. Neste sentido, acredita-se que o trabalho de acompanhamento da paridade de gênero nos anos iniciais da vida escolar possa resultar em uma sociedade com mais mulheres presentes na vida política do país.	
2	TEDESCO, A. C. F.; SOUZA, K. B.	Artigo	Ser mulher importa? determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro.	Método: Estudo ecológico. Principais achados: Embora a literatura aponte para um aumento da participação feminina na oferta de trabalho nas últimas décadas, as mulheres continuam tendo menor probabilidade de participar do mercado de trabalho brasileiro relativamente aos homens. “Ser mulher” reduz significativamente a participação da mulher no mercado de trabalho para todo o período analisado, e que essa redução é ainda maior para mulheres com filhos ou chefes de domicílio.	2020
3	IBGE	e-Book (boletim)	Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.	Método: Estudo ecológico de abordagem estatística. Principais achados: De uma forma geral, o caminho a ser percorrido em direção à igualdade de gênero, ou seja, em um cenário onde homens e mulheres gozem dos mesmos direitos e oportunidades em todas as dimensões aqui analisadas, ainda é longo para as mulheres e ainda mais tortuoso se esta for preta ou parda e residir fora dos centros urbanos das Regiões Sul e Sudeste.	2018
4	FONSECA, E. S.	Dissertação	A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho: uma análise comparativa do rendimento no trabalho na Bahia versus Brasil no período de 2001 e 2015.	Método: Estudo ecológico de abordagem estatística. Principais achados: Os resultados iniciais sugerem, como preconizado pela literatura especializada, a existência de retornos salariais distintos de acordo com o gênero e a cor. Quanto à diferença nos rendimentos provenientes da	2019

				discriminação, constatou-se que no ano de 2001, na Bahia, este componente contribuiu sobremaneira para o <i>gap</i> salarial dentre os pares, mas em distintas magnitudes. Em 2015, a predominância de fatores discriminatórios mostra-se sobrevalorizado, mas em queda nas duas esferas geográficas.	
5	PNAD.	e-Book	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2015.	Método: Estudo ecológico de abordagem estatística. Principais achados: Para além das distorções de participação entre os grupos, nota-se um contraste revelador neste espaço que é demarcado por uma hierarquia de gênero em favor do grupo masculino. Por meio destas estimativas, nota-se que o mercado de trabalho reproduz de forma personalizada quais os espaços a serem ocupados pelas trabalhadoras, quando na mesma oportunidade a mobilidade destas mulheres depara-se com as lacunas de oportunidades afixadas pelo sexismo no meio produtivo.	2016
6	SLONGO, E.; BERTOCINI, M.	Artigo	As mulheres na política.	Método: Revisão bibliográfica. Principais achados: Ainda há muito preconceito e deficiência no tratamento dispensado às mulheres na sociedade, o que se reflete no campo político. As ações afirmativas são importantes, pois representam um primeiro passo em direção à igualdade, mas sozinhas elas não são suficientes.	2020
7	AGUIAR et al.	Artigo	A mulher no mercado de trabalho	Método: Revisão bibliográfica. Principais achados: Na atualidade o trabalho fora do lar, é uma conquista já natural para as mulheres que antes mesmo de se casarem, se capacitam profissionalmente e depois de se apropriarem da profissionalização, continuam se capacitando para ascenderem as estruturas mais altas na profissão.	2020

Fonte: Elaboração própria, 2020.

3.2 Principais características do perfil e atuação da mulher no mercado de trabalho

Durante muito tempo, restringiu-se às mulheres o perfil de “senhora do lar”, “cuidadora do esposo e dos filhos”, e “aquela que realiza ações sociais não remuneradas”. Porém hoje, esta restrição muda devido elas serem grande maioria chefes de família, e que muitas vezes, possuem jornadas de trabalho que não contemplam os cuidados e afazeres com a família e o lar (PINHEIRO, GARRIDO, 2016).

Em um estudo realizado com mais de 40 mil mulheres evidenciou-se que menos da metade delas trabalhavam, e as que estavam no mercado de trabalho possuíam grau de escolaridade correspondendo à uma média de dois anos de estudo a mais se comparadas aos que não estavam trabalhando. Essa característica possui relação com a remuneração dessas mulheres, visto que quanto maior o grau de escolaridade, maiores são os salários, estabelecendo uma correlação positiva entre salário e educação. Em contrapartida, percebe-se uma correlação negativa entre idade e escolaridade das mulheres no âmbito de trabalho, identificada pelo aumento dos requisitos e exigências de qualificação que retardam seu ingresso no mercado (TEDESCO, SOUZA, 2020).

De acordo com um estudo do IBGE (2018) a mulher ainda representa a minoria na ocupação de vagas trabalhistas sendo 44%, porém com um significativo aumento comparado à década de 50 quando esse percentual era menor que 14%. Quanto as médias salariais, os homens recebem em torno de R\$ 2.306,00 enquanto as mulheres R\$ 1.764,00. Esses valores podem ser reflexo da ocupação dos cargos de gerência e liderança por mulheres, que não ultrapassa 39%, e diminui mais quando a faixa etária das mulheres aumenta.

Em um estudo de Aguiar et al. (2020), identificou-se que além da diferença salarial, a mulher que entra no mercado de trabalho tende a se desenvolver e progredir de forma mais rápida que o homem, porém, sem a mesma progressão salarial e de liderança no âmbito de trabalho, evidenciado

por majoritariamente os cargos de gerência e liderança são ocupados por longo período, exclusivamente por homens.

Outra característica importante está relacionada à carga horária de trabalho, em que as mulheres trabalham até 3 horas à mais que os homens durante uma semana, devido à necessidade de conciliar seu trabalho remunerado, atividades doméstica e assistência à família ou demais pessoas (IBGE, 2018).

Lastimavelmente, no contexto de trabalho da mulher ainda existem peculiaridades acerca das mulheres negras, que sofrem discriminação de gênero e de cor, as colocando em situação de maior desvantagem em relação as mulheres brancas e seu grupo de cor. Estudos mostram que a percepção coletiva sobre o lugar dos negros no trabalho seja em atividades manuais, industriais com pouco dinamismo e de submissão. Especificamente a mulher negra, restringe-se aos trabalhos domésticos, assistenciais e até ao trabalho sexual (FONSECA, 2019).

De acordo com os micros dados da PNAD (2015), a distribuição de pessoas ocupadas por setor de atividade mostra que as mulheres predominam os setores de serviços domésticos (91,61%); educação, saúde e serviços sociais (75,32%); serviços coletivos sociais e pessoais (62,68%); alojamento e alimentação (56,23%). Em contrapartida, os homens predominam a construção (96,57%); transporte, armazenagem e comunicação (87,78%); atividades industriais (85,58%); agrícola (71,37%); administração pública (60,21%).

Diante dessa realidade, a política é considerada como área decisiva para diminuir a disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e nas relações sociais. A influência da política não reside apenas na representatividade por pessoas, mas no incentivo à criação e reformulação de políticas que não garante a igualdade de gênero. Porém, as mulheres ainda ocupam percentuais insatisfatórios para garantia de sua representatividade e potencializador de luta, sendo 10,5% dos assentos na câmara de deputados e 16% no senado (SLONGO, BERTOCINI, 2020).

Tabela 3: Identificação dos estudos pertencentes ao eixo temático sobre desafios para a líder do futuro.

N	Autores	Tipo de material	Título da obra	Características do estudo	Ano
1	SANTOS, N. D. B.; DIÓGENES, C.	Artigo	Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança.	Método: Pesquisa de campo com uso de questionário. Principais achados: este artigo trouxe à tona as dificuldades enfrentadas por mulheres ao assumirem cargos de liderança, mas também abriu espaço para mais questionamentos referentes às conquistas das mulheres mediante a realidade e os moldes sociais em que se encontram inseridas, às possibilidades da liderança feminina e a evolução para uma nova liderança.	2019
2	SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R.	Artigo	A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década.	Método: Revisão bibliográfica. Principais achados: Permanece ainda uma separação laboral que reserva aos homens, de forma predominante, os espaços produtivos, apesar de ter havido uma elevação em sua participação doméstica, e às mulheres uma maior participação no mercado de trabalho, mas que não veio acompanhada de uma compensação na realização do trabalho doméstico. Essa atividade continua como tarefa exclusiva e pouco compartilhada com os homens.	2016
3	SILVA, L. L. T.	Artigo	Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina.	Método: Revisão bibliográfica. Principais achados: Os estudos sobre subalternidade feminina que levam em consideração tanto a questão da classe social quanto a questão de um baixo capital cultural, social e econômico nos ajudam a compreender como mulheres não conseguem acessar direitos fundamentais e empregos dignos.	2019
4	FERNANDES et al.	Artigo	Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.	Método: Revisão bibliográfica. Principais achados: Percebe-se um problema ainda muito presente no ambiente trabalhista, o preconceito com o gênero feminino na hora da contratação pelas empresas.	2019

				A posição da mulher frente ao mercado de trabalho ainda é permeada de desafios a serem vencidos com a finalidade de equiparar os gêneros.	
5	HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A.	Artigo	Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais.	Método: Pesquisa de campo a partir de entrevista. Principais achados: A mulher que busca ser líder, além de ter salários mais baixos e menos promoções, muitas vezes ela não percebe o preconceito à sua volta. Por não sofrerem sempre um preconceito aberto, muitas acham que ele só existe com outras pessoas e não entendem certas ações maliciosas como preconceito.	2018

Fonte: Elaboração própria, 2020.

3.3 A líder do futuro: desafios e perspectivas do mercado de trabalho para mulher

Liderança é uma classificação estudada há várias décadas, que visa compreender os processos sociais de uma organização e está relacionada à capacidade dos líderes de influenciar seus liderados para o alcance de metas. Muitos pesquisadores usam métodos diferentes para defini-la, por isso existem várias teorias para entender as características do líder e como ele trabalha (SANTOS, DIÓGENES, 2019).

Apesar das mulheres terem garantido seu direito de espaço no mercado de trabalho, principalmente pelas discussões feministas e de gênero, ainda não há consistência no quantitativo de lideranças femininas, além de insuficientes discussões que essa inclusão desperta. A partir das nuances que competem a liderança feminina, é possível identificar alguns desafios enfrentadas pelas mulheres em cargos de liderança para equiparar ao patamar masculino no mercado de trabalho (SANTOS, DIÓGENES, 2019).

O desafio precursor que as mulheres enfrentam cotidianamente está relacionado a divisão do trabalho que provém das “relações sociais de sexo”, em que às mulheres se reservou a função reprodutiva, e aos homens a

produtiva. Essa divisão estabelece uma relação dissonante entre os sexos, que apresenta desigualdade e hierarquização, sendo marcada pela exploração e opressão de um sexo sobre o outro, assim criando e reproduzindo as desigualdades de papéis e funções na sociedade (SOUSA, GUEDES, 2016).

O espaço da mulher é determinado pela sociedade a partir da divisão sexual dos empregos, e por outro lado, o desemprego a marginaliza e a exclui socialmente, pois as mulheres são o grupo da sociedade com as mais altas taxas de desemprego à longo prazo. Outro ponto relevante, se dá à percepção enganosa entre emprego e desemprego, visto que predominam entre as mulheres o emprego de tempo parcial ou contrato de trabalho por tempo determinado (SILVA, 2019).

A discriminação por gênero perpassa as diversas camadas sociais, e mesmo vivendo em uma sociedade considerada androcêntrica, existem diferenças significativas entre a influência de uma mulher de elite e culta e de uma mulher pobre e analfabeta. Do ponto de vista cultural, as duas são vítimas da mesma opressão e discriminação de gênero, porém de formas diferentes (SILVA, 2019).

Seguramente pode-se afirmar que no ambiente de trabalho exista a discriminação de gênero de forma recorrente, seja de forma direta ou indireta, desde as relações subalternas e abusivas devido influência cultural a agressões físicas. Diante disso é importante ressaltar que, apesar das mulheres serem afetadas pelo patriarcalismo, principalmente no âmbito de trabalho, ainda existe um grupo mais vulnerável entre elas, que compreendem as classes menos favorecidas e afrodescendentes (FERNANDES et al, 2019).

Como consequência das desigualdades e fatores culturais que envolvem gênero, todas as classes sociais, sexos e etnias estão vulneráveis à diferentes tipos de assédio no ambiente de trabalho, porém as mulheres correspondem a 70% dos assediados, e as mulheres negras representam um percentual ainda maior. A prática do assédio às mulheres muitas vezes é dada por ataques às características físicas e biológicas, desde a não corresponder aos padrões de beleza definidos socialmente a gravidez com

suas implicações legais. Mas também é realizada por meio de chantagens, intimidação e subalternidade (FERNANDES et al, 2019).

Diversas são as características que remetem a liderança feminina, principalmente por sua apetência ao trabalho em rede, capacidade de negociação, maior sensibilidade, sentimento de empatia, facilidade em conciliar deferentes tarefas, além da comunicação verbal. Estas qualidades são predominantes em líderes do gênero feminino, porém são essas mesmas características que fomentam o preconceito no mercado de trabalho. Críticas e ridicularização nesse estilo de liderança são somadas as demais dificuldades que as impedem de manter o interesse em cargos de liderança, fazendo-as optarem pelo empreendedorismo (HRYNIEWICZ, VIANNA, 2018).

De modo geral, o principal desafios para as mulheres reside no enfrentamento do preconceito em vista de seu gênero, principalmente, quando conquistam e ocupam cargos mais altos dentro de uma organização. Todavia, a sociedade contemporânea encontra-se enraizada em preconceitos adquiridos de padrões culturais antigos que consideram as mulheres como inferiores, e que desestimula o interesse e permanência como líder (SANTOS, DIÓGENES, 2019).

Como perspectivas, espera-se que novos estilos de liderança sejam evidenciados pelas práticas profissionais e pela ciência, estilos esses que não se delimitem com características de gênero (femininas ou masculinas), mas de traços e marcas qualitativas, que fomentem a evolução organizacional e social, diminuindo as desigualdades, com vistas a equiparar e consolidar a atuação da liderança feminina (SANTOS, DIÓGENES, 2019).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A líder mulher encontra-se em um cenário desfavorável para sua integral potencialidade, pois além da desvalorização, baixa remuneração, poucas chances de progressão, ela está cercada por interferências preconceituosas que muitas vezes nem percebe, e podem resultar em consequências graves como o assédio e outros tipos de violência. Entre os

desafios a serem enfrentados e superados, a literatura aponta para uma grande e longa batalha contra a desigualdade de gênero na sociedade, que envolve fatores culturais, principalmente a divisão sexual do trabalho; o preconceito e discriminação com a mulher influenciados pelo machismo e patriarcado. Visto que estes, afetam negativamente a força de trabalho, desempenho e produtividade feminina.

Diante disso, acredita-se que as mulheres devem continuar sua luta por reconhecimento e conquista por mais espaços na sociedade, de forma a promover um meio social mais justo para o gênero. Que suas perspectivas de atuação não se restrinjam apenas ao empreendedorismo, mas que elas estejam presentes em todos os setores da sociedade. Porém, para isso são indispensáveis políticas públicas efetivas que reduzam a disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e nos demais cenários sociais, que ampliem, empoderem e fortaleçam as lideranças femininas.

REFERÊNCIAS

AGUIAR et al. A mulher no mercado de trabalho. **Revista Monumenta**, Paraíso do Norte, PR, v. 1, n. 1, p. 22-34, maio 2020. Disponível em: <https://revistaunibf.emnuvens.com.br/monumenta/article/view/4> Acesso em: 26/11/2020

COLLING, L. **Gênero e sexualidade na atualidade**. Instituto de Humanidades, Artes e Ciências; Superintendência de Educação a Distância, Salvador: UFBA, 2018. 69 p.: il. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/30887/1/eBook%20-%20Genero%20e%20Sexualidade%20na%20Atualidade.pdf> Acesso em: 18/11/2020

COSTA, F. A. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas** v. 3, n. 6, jul./dez. 2018. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986/13632> Acesso em: 18/11/2020

FEITOSA, Y. S.; ALBUQUERQUE, J. S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Business Journal**, v.1, n.1, p.1-17, 2019. Disponível em: <http://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0005/3> Acesso em: 08/10/2020

FERNANDES et al. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**. v.14, n.1, jun. 2019. p.237-253. Disponível em: <http://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/615/pdf> Acesso em: 26/11/2020

FONSECA, E. S. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho: uma análise comparativa do rendimento no trabalho na Bahia versus Brasil no período de 2001 e 2015**. 2019. Dissertação de Mestrado em Economia. Universidade Federal de Sergipe. Disponível em: https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/11538/2/EDNA_SILVA_FONSECA.pdf Acesso em: 24/11/2020

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n3/1679-3951-cebape-16-03-331.pdf> Acesso em: 26/11/2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.38, 2018, ISBN 978-85-240-4448-9. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf Acesso em: 23/11/2020

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Uso de gerenciador de referências bibliográficas na seleção dos estudos primários em revisão integrativa. **Texto Contexto Enferm**. 2019. 28:e20170204. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/tce/v28/pt_1980-265X-tce-28-e20170204.pdf Acesso em: 05/10/2020

PEREIRA, A. M. L.; LIMA, L. D. S. C. A desvalorização da mulher no mercado de trabalho. **Org. Soc.**, Iturama (MG), v. 6, n. 5, p. 133-148, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/277/228> Acesso em: 08/10/2020

PINHEIRO, G. N.; GARRIDO, F. S. R. G. Uma análise do perfil da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro no período 2002-2014. **Colloquium Humanarum**, v. 13, n. 4, p. 71-76, 29 maio 2017. Disponível em: <http://revistas.unoeste.br/index.php/ch/article/view/1849/1795> Acesso em: 18/11/2020

PNAD. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2015**. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro: IBGE, 2016. 108p. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf> Acesso em: 24/11/2020

SANTOS, N. D. B.; DIÓGENES, C. Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança. **RENEFARA. Revista Eletrônica de Educação da UniAraguaia**, v. 14 nº 3 (2019) - Goiânia: Editora Centro Universitário Araguaia. Disponível em: <http://www.faculdadearaguaia.edu.br/sipe/index.php/renefara/article/view/900/Vol14-2-art-8> Acesso em: 26/11/2020

SILVA, L. L. T. Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina. **Revista Eletrônica Interações Sociais – REIS**, v. 3, n. 1, jan-jun. 2019, p. 120-131. Rio Grande. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171> Acesso em: 26/11/2020

SIQUEIRA, C. B.; BUSSINGUER, E. C. A. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris – RTJ**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/thesisjuris/article/view/14977> Acesso em: 18/11/2020

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os Direitos da Mulher no Mercado de Trabalho. *Direito em Debate – Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijui*. Ano XXVI nº 48, jul.-dez. 2017. p. 287-325 Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233> Acesso em: 08/10/2020

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**. 2016, vol.30, n.87, pp.123-139. ISSN 1806-9592. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008> Acesso em: 26/11/2020

SLONGO, E.; BERTOCINI, M. As mulheres na política. **Paraná Eleitoral: revista brasileira de direito eleitoral e ciência política**. v. 9 n. 1 p. 129-149, 2020. Disponível em: http://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtse/6997/2020_slongo_mulheres_politica.pdf?sequence=1 Acesso em: 24/11/2020

TEDESCO, A. C. F.; SOUZA, K. B. Ser mulher importa? determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Textos de Economia**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 1-21, jan./jul., 2020. Universidade Federal de Santa Catarina. ISSN 2175-8085. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71518> Acesso em: 23/11/2020