

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE IPORÁ - UNIPORÁ
ADMINISTRAÇÃO**

EDNA APARECIDA GOMES DE SOUZA

**EMPODERAMENTO FEMININO E LIDERANÇA: Desafios e
oportunidades para mulheres na Administração.**

IPORÁ-GO 2023

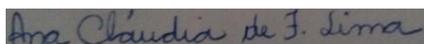
EDNA APARECIDA GOMES DE SOUZA

EMPODERAMENTO FEMININO E LIDERANÇA: Desafios e oportunidades para mulheres na Administração.

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Curso de Administração do Centro Universitário de Iporá – UNIPORÁ como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

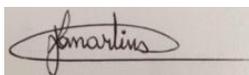
Orientador: Prof. Ana Cláudia de Faria Lima

BANCA EXAMINADORA



Professora Ana Cláudia de Faria Lima

Presidente da Banca e Orientadora



Professora Cleuza Joana de Lima Martins



Professora Eloisa Romeiro Cunha

IPORÁ-GO 2023

EMPODERAMENTO FEMININO E LIDERANÇA: Desafios e oportunidades para mulheres na Administração

Ana Cláudia de Faria Lima¹
Edna Aparecida Gomes de Souza²

RESUMO: Este trabalho trata a temática do empoderamento feminino e lideranças, se desenvolveu com o objetivo de analisar o empoderamento feminino e sua articulação com a administração, para tal se faz relevante conceituar o empoderamento e seus princípios, refletir sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, analisar a integração da mulher no setor administrativo, levantando os desafios ou dilemas com os quais as mulheres “administradoras tem que lidar. Como método de estudo, empregou a pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa. Como resultados foi ratificado que o empoderamento feminino atrelado à administração, tem sua razão de se no fato de que, é comum e de longas datas o fato de as mulheres serem privadas de exercerem cargos de liderança. A explicação para tal fato tem origem nas relações patriarcais que sempre consideraram o homem como superior em relação à mulher, o que culmina em exclusão e privação da figura feminina do exercício de cargos administrativos dentro das organizações, e quando conseguem chegar a exercer, passam a conviver com muitos desafios – desigualdade em relação ao gênero, discriminação, preconceito, entre outros.

PALAVRAS-CHAVE: Desconstrução do patriarcalismo; Empoderamento feminino; Igualdade de Gênero; Mulheres na liderança.

INTRODUÇÃO

Este artigo discute a temática do “empoderamento feminino e sua relação com a liderança”. A luta das mulheres por sua inserção em âmbitos diversos da sociedade, principalmente no administrativo, constitui-se em um embate diário que vem sendo travado de longas datas - contra o preconceito, a discriminação e a luta pela igualdade de gênero.

¹ Graduada em Administração pelo Centro Universitário de Iporá - UNIPORÁ; Graduada em Pedagogia pelo Instituto Federal Goiano, Especialista em Gestão Empresarial pela Faculdade de Iporá; Mestra em Ecologia e Produção Sustentável pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

O predomínio da sobreposição do sexo masculino sobre o feminino, principalmente no mundo do trabalho não é um fenômeno atual, foi tão somente a partir da globalização

2

que a diversidade de gênero se firmou como tendência em alavancamento no rol da força de trabalho (DIAS; SANTOS; PACHECO, 2018).

Esse fato se relaciona de forma direta com a tendência cultural do papel assumido pela mulher ao longo do curso histórico e que insiste em prevalecer no bojo social – a mulher como esposa e responsável pelos afazeres domésticos, e como mãe, responsável pelo cuidado dos filhos.

Este papel vai se modificando na medida em que a sociedade passa a flexibilizar sua estrutura, o que permite que a mulher, vá, pouco a pouco conquistando seu espaço – começam a empreender, a ocupar cargos de lideranças corporativas administradas, a fazer parte de outros setores, tendo uma voz mais ativa.

Nesse íterim, a mulher, assumindo a frente da gestão de pequenas, médias ou grandes empresas vem evoluindo consideravelmente nas últimas décadas, o que resultou dos avanços na garantia do direito à igualdade inerente à pessoa humana, independente de gênero, entretanto, no cotidiano dos processos gerenciais, a mulher se esbarra com uma diversidade de desafios e dilemas.

Posto isso, a questão-problema que orienta o desenvolvimento desta pesquisa é – quais barreiras compõe o contexto do empoderamento feminino no âmbito administrativo e quais possibilidades se abrem para as mulheres?

De modo geral, a conquista por espaço no setor administrativo e econômico está associada à busca pelo cumprimento dos direitos inerentes ao homem referendados no arcabouço legal, nos quais as mulheres se ancoram tanto para se integrar quanto para exigirem respeito e, assim, através da conquista de espaços, colocar em evidência que capacidade e competência se desenvolvem nos indivíduos, independente de gênero.

Diversos estudos e pesquisas apontam que as mulheres vêm se destacando cada vez mais no mundo corporativo, possuem maior tato para a gestão, para negociação, administração de conflitos, possuem elevada capacidade de criar, inovar, ótimo

relacionamento interpessoal e atendimento ao cliente, dentre outras competências, em vista disso, em se destacando noutros setores da economia, além do comércio.

As habilidades das mulheres na administração de empresas, independentemente de seu nicho e de porte, atendem a necessidade de reivindicar a igualdade também no ambiente dos negócios, no qual estas se tornaram participantes ativas do crescimento econômico, com destaque e notoriedade. Mesmo diante de todos os desafios, o número de mulheres a frente de negócios e obtendo sucesso não para de crescer. Segundo Machado (2002), o desenvolvimento econômico de várias localidades é favorecido pela atuação das mulheres empreendedoras.

Define-se como objetivo geral da pesquisa analisar o empoderamento feminino e sua articulação com a administração, para tal se faz relevante conceituar o empoderamento e seus princípios, refletir sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, analisar a integração da mulher no setor administrativo, levantando os desafios ou dilemas com os quais as mulheres “administradoras tem que lidar.

Entende-se que o estudo do tema “empoderamento e a administração” tem como pano de fundo a luta das mulheres em busca da igualdade de gênero. Assim, o estudo apresenta relevância na medida em que, discute e analisa um fenômeno ou um processo que necessita ser desconstruído para que tanto homens quanto mulheres, independente de sexo, possam de fato atuar “administrando” de igual para igual.

1 CONCEITUANDO O EMPODERAMENTO E SEUS PRINCÍPIOS

O empoderamento feminino como fenômeno que vem fazendo parte da sociedade de forma mais incisiva na atualidade, não possui apenas uma concepção e um sentido exclusivo, já que é muito comum, pessoas e grupos de pessoas apropriarem-se de termos para postularem concepções e elaborarem teorias à luz de suas próprias perspectivas.

No entanto, conceituar o termo empoderamento com ênfase na mulher, é relevante é preciso reconhecê-lo como processo por meio do qual a(s) mulheres conquistam a autonomia e a auto-determinação. Trata-se, segundo Sardenberg (2006) de um “instrumento/meio e um fim em si próprio”, pois, pressupõe a “libertação das mulheres das amarras da opressão de gênero, da opressão patriarcal” que tanto insistem em perdurar.

Na definição da ONU (2016, p 21), empoderamento é o ato de:

Dar ou adquirir poder ou mais poder. O empoderamento significa uma ampliação da liberdade de escolher e agir, ou seja, o aumento da autoridade e do poder dos indivíduos sobre os recursos e decisões que afetam suas próprias vidas. A pessoa empoderada pode definir os seus objetivos, adquirir competências (ou ter as suas próprias competências e conhecimentos reconhecidos), resolver problemas e desenvolver seu próprio sustento. É, simultaneamente, um processo e um resultado. Fala-se, então, do empoderamento das pessoas em situação de pobreza, das mulheres, dos negros, dos indígenas e de todos aqueles que vivem em relações de subordinação ou são desprivilegiados socialmente.

Wallerstein e Bernstein (1994), alerta que o empoderamento pode ocorrer em diferentes esferas: individual, abarca as variáveis intrafísicas e comportamentais; organizacional, está focado na mobilização participativa de recursos e oportunidades em uma dada organização; comunitário, abarca as estruturas das mudanças sociais e a estrutura sociopolítica estão em foco e, o psicológico que abarca o nível individual de análise.

Por fim, o empoderamento organizacional que à sobremaneira se relaciona com o objeto desta pesquisa, é definido como ato de conceder autorização para empreender mudanças laborais bem como no modo como o próprio labor é desempenhado (BAQUEIRO, 2017). Duas destas concepções envolve o empoderamento feminino, o individual cuja ênfase volta-se para a ampliação do poder pessoal, a elevação no nível de autoestima, autoafirmação e autoconfiança e o organizacional, na medida em que, é o âmbito corporativo é um dos quais as mulheres mais buscam inserção e lutam pela equiparação de serem tratadas como iguais ao gênero masculino.

Desse modo, o empoderamento feminino, é antes de tudo, uma luta pessoal travada por cada mulher em sua individualidade, luta para se desprender das amarras que que forjaram conceitos de superioridade masculina e inferioridade feminina, que por vezes silenciaram e amordaçaram muitas.

Para as feministas latino-americanas:

[...] em especial, o objetivo maior do empoderamento das mulheres é questionar, desestabilizar e, por fim, acabar com o a ordem patriarcal que sustenta a opressão de gênero. Isso não quer dizer que não queiramos também acabar com a pobreza, com as guerras, etc. Mas para nós o objetivo maior do “empoderamento” é destruir a ordem patriarcal vigente nas sociedades contemporâneas, além de assumirmos maior controle sobre “nossos corpos, nossas vidas” (SARDENBERG, 2006, p. 02).

Essa ordem patriarcal, se vê imbuída nas grandes corporações e necessita ser de modo urgente ser desmantelada. Felizmente, a lutas das mulheres em busca de espaço vem se tornando visível, ganhando novos apoiadores, que abraçam a causa e tem contribuído de forma qualitativa para o alcance de resultados mais expressivos.

Dentre estes apoiadores da causa do empoderamento feminino, destaca-se Organização das Nações Unidas que estabelece os princípios do empoderamento, os quais estão dispostos no quadro 01:

Quadro 01 – Princípios do Empoderamento Feminino

Número	Princípios	Definição
1	Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero	A igualdade de gênero é um compromisso que deve ser assumido pela alta liderança para que ocorram mudanças estruturais na corporação. Ao defini-la como prioridade estratégica, é necessário desdobrá-la em metas e objetivos de toda a empresa e vinculá-los aos indicadores de gestão. A criação de um ambiente de igualdade de gênero é um compromisso de longo prazo. Portanto, a liderança precisa criar as estruturas institucionais e culturais na organização para que a igualdade de gênero se torne um valor compartilhado por todos e todas, permeando as diversas esferas que interagem na empresa - os processos internos relacionados ao avanço profissional, o relacionamento com a cadeia de suprimentos e a comunidade
2	Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não-discriminação.	Para promover um ambiente não-discriminatório, onde homens e mulheres desfrutem de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional, o primeiro passo para qualquer organização é compreender que existem desafios que exigem medidas específicas. A busca da meritocracia, por si só, não é capaz de gerar essa situação de igualdade de gênero nas empresas. Idealmente, meritocracia significa compensar o que é realizado e entregue e não a forma como é feita a entrega. Entretanto, o julgamento humano não consegue separar esses dois fatores.
3	Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras.	As necessidades das pessoas em relação a saúde e segurança são influenciadas, entre vários aspectos, também pelo seu gênero. É importante que a empresa reconheça isso ao planejar o escopo de seus planos de saúde, a estrutura das equipes e as condições de trabalho, a fim de preservar a saúde física e emocional de todos os colaboradores e todas as colaboradoras, bem como sua segurança. O reconhecimento das diferenças, no entanto, deve ser feito de forma a evitar o reforço de estereótipos de gênero, como a crença de que as mulheres são mais onerosas para a empresa por conta da licença-maternidade ou de que exibem maiores índices de absenteísmo no trabalho.

4		Adotar a educação como recurso estratégico na remoção de obstáculos à igualdade de gênero da própria organização e também para superar desafios pessoais apresentados pelas funcionárias. É essencial assegurar que as políticas de desenvolvimento são elaboradas considerando as necessidades de homens e mulheres. Para isso, podem ser criadas linhas de atuação direta com as mulheres e outros esforços na melhoria do ambiente de trabalho, envolvendo os demais públicos de interesse. No primeiro caso, é possível oferecer treinamentos, programas de mentoria e sponsorship (patrocínio) direcionados às mulheres, as quais se desenvolvem menos devido a influências culturais, tornando-se gargalos ao seu crescimento,
	Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.	tais como negociação e visão financeira e estratégica. No segundo caso, disponibilizar treinamento aos gestores e gestoras em vieses inconscientes que podem afetar sua percepção das funcionárias mulheres, bem como buscar referências sobre novos modelos de organização capazes de atender às necessidades trazidas pelas mulheres, aproveitando-as como incentivo para a inovação e o desenvolvimento do negócio. DEFINIÇÃO do Princípio COMO APLICAR o Princípio • Identificar quais são os obstáculos diretos e indiretos que se impõem na empresa para que mais mulheres ocupem determinadas áreas de atuação, geralmente vistas como masculinas, ou cheguem às posições hierárquicas mais altas; • Desenvolver programas de capacitação das mulheres nas habilidades e comportamentos para eliminar os obstáculos que impedem o avanço profissional. Podem ser cursos tradicionais como MBAs e certificações, cursos voltados a desafios específicos vivenciados pelas mulheres profissionais ou programas de orientações.
5	Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos de marketing que empoderem as mulheres.	As empresas têm um grande potencial de promoção de igualdade de gênero por meio da sua relação com fornecedores e fornecedoras e também dos padrões comportamentais e culturais que promovem em suas campanhas de marketing. Por meio de políticas da cadeia de suprimentos, as empresas podem incentivar os fornecedores e fornecedoras a desenvolverem práticas internas de igualdade de gênero e também inculcar em seus próprios compradores e compradoras a mentalidade de identificarem mais empresas fornecedoras lideradas por mulheres. Já por meio de suas ações de marketing, podem promover valores que quebrem paradigmas de gênero.
6	Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária.	A empresa pode usar sua influência para reforçar a importância do empoderamento das mulheres como mecanismo de promoção de avanço econômico para toda a sociedade. Por meio de seu próprio exemplo como negócio que valoriza a igualdade de gênero e por meio de suas ações sociais, é possível aliar seu prestígio e visibilidade para mobilizar comunidades, governantes, organizações sem fins lucrativos e outras empresas.

7	Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.	A empresa pode usar sua influência para reforçar a importância do empoderamento das mulheres como mecanismo de promoção de avanço econômico para toda a sociedade. Por meio de seu próprio exemplo como negócio que valoriza a igualdade de gênero e por meio de suas ações sociais, é possível aliar seu prestígio e visibilidade para mobilizar comunidades, governantes, organizações sem fins lucrativos e outras empresas.
---	--	---

Fonte: ONU (2016).

Ao se colocar em práticas estes princípios no mundo empresarial, tem-se a possibilidade de promover o empoderamento alcançar a equidade de gênero.

2.1 Inserção da mulher no mercado

A integração da mulher do mercado é um processo complexo marcado por desafios e tem causa fatores sociais e culturais como o patriarcalismo, econômicos, de poder, de gênero, todos eles, de forma isolada ou em conjunto, dificultam esse processo.

O grande divisor de águas desse processo ocorreu na Revolução Industrial, com todas mudanças introjetadas, houve a necessidade de ampliação de renda, e isso acabou levando as mulheres para o mercado de trabalho, porém, as condições sob as quais esse processo ocorreu não foram nada boas, na medida em que tiveram que cumprir longas jornadas, além de serem mal remuneradas. (GIRÃO. 2001)

A elevação da participação feminina no mercado de trabalho formal, passa por algumas transformações significativas no decorrer do século XX, pouco a pouco a mulher vai integrando no setor informal e a importância do trabalho domiciliar por elas executados, apesar de que contribuir com a renda familiar, não aparece contabilizado. (SAMARA, 2002).

Mas, é nos anos de 1970 que ocorre uma participação mais expressiva em virtude da a materialização da industrialização e modernização urbana, favorecendo a incorporação de homens e mulheres no mercado. A partir dos anos de 1980 e 1990 respectivamente, a participação feminina cresce motivada pelas transformações econômicas e dos avanços que ocorrem em setores diversos das, mas, em se tratando

de valorização da força de trabalho feminino, isso não ocorre, ficando assim, à margem de críticas, as mulheres eram conduzidas ao desenvolvimento de trabalhos repetitivos, sujeitas a condições inapropriadas (SILVA; LEAL. 2020).

O modo como a mulher veio se integrando no mercado, corroborou para a instauração de um quadro complexo o qual ainda se mantém até os dias atuais, corroborou de certa forma para com a invisibilidade feminina através do processo de sujeição que veio sendo acatado, e até o momento ainda se luta para es ando no mercado, corroborou de certa forma para com a invisibilidade a figura feminina.

Em vista deste contexto, a atuação das mulheres no âmbito administrativo, ocupando cargos mais altos como os de gerência e liderança por exemplo, enfrenta tanta resistência e quando acontece, torna a atuação gerencial feminina tão desafiadora.

2.2 Inserção da mulher no setor administrativo

De forma holística, coexiste no Brasil e no mundo a concepção de uma cultura corporativa masculinizada que tem suas raízes na tradição machista que impera no contexto da cultura geral das sociedades (WACHHOLZ, 2020). Essa tradição cultural organizacional e social, tem sido um dos grandes entraves que impedem ou dificultam a inserção da mulher no setor administrativo, pois, as mulheres ainda enfrentam a problemática da divisão de responsabilidades em relação aos afazeres domésticos e à educação dos filhos,

As mulheres vieram durante um longo espaço de tempo sendo consideradas frágeis e destinadas a exercerem funções básicas e desvalorizadas, como cuidar do lar e dos filhos em razão da cultura machista, foi com o advento da revolução industrial e do êxodo rural, as mulheres passaram a assumir novas funções sociais. Em muitos casos, não apenas por opção, mas por necessidade, especialmente, no caso das mães solteiras, viúvas, etc., que sem contar com respaldo econômico de marido ou da família, eram obrigadas a trabalhar em prol de seu próprio sustento e de seus filhos.

Inicialmente, o trabalho da mulher a colocava em situações de discriminação, humilhação, desvalorização, desigualdade, entre muitos outros impasses colocando-a em uma posição de inferioridade em relação ao homem neste cenário

De acordo com Araújo Filho (2011), ainda no século XIX, constituiu-se no Brasil, o movimento feminista, inicialmente, conduzido por um pequeno grupo de mulheres manifestantes, que explanavam sua insatisfação quanto à falta de liberdade de expressão e diferenças de responsabilidade atribuídas a cada gênero.

A partir da luta das mulheres, direitos foram sendo conquistados, como a liberdade de expressar e manifestar livremente seus pensamentos e a participação nas decisões políticas. De todas as conquistas alcançadas pelo gênero feminino, o direito ao voto foi uma das mais relevantes e significativas, pois este direito representa o progresso da sociedade feminina, que como cidadãs brasileiras passaram a poder escolher os candidatos que representam este país (SILVA, 1992).

Atualmente, a sociedade tem se mostrado muito mais receptiva à presença da mulher em diferentes áreas econômicas e também na política. Um exemplo, foi o fato histórico da eleição da primeira Presidente da República mulher, em 2010. Outro exemplo, são os dados da pesquisa GEM-BRASIL (2017), que mostram que as taxas de empreendedores iniciais onde as mulheres aparecem com 35%, o que corresponde a 23,9 milhões, enquanto os homens com 37,9%, perfazendo o total de 25,4 milhões (GEM BRASIL, 2017).

Segundo Almeida e Gomes (2011) as mulheres estão crescendo e se destacando como grandes empreendedoras e entre os fatores que justificam esse crescimento estão: as dificuldades enfrentadas no trabalho formal; a necessidade de suprir ou complementar a renda familiar e a busca da autorrealização.

No Brasil, a participação da mulher administrando, ganhou nova conotação, especialmente, à frente de pequenos e médios empreendimentos. Esse tipo de negócio também cresceu em importância. De acordo com o Sebrae (2023) no último trimestre do ano de 22, houve o recorde de mulheres Donas de Negócios (10.344.858 mulheres), responderam por 34,4% dos Donos de Negócios, próximo ao recorde histórico de 34,8% alcançado no segundo trimestre do ano de 2019, tais percentuais corroboram para a compreensão de que, no país, a mulher vai conquistando seu espaço e, contribuindo significativamente para com grande parte da geração dos empregos da população economicamente ativa.

As mulheres podem enxergar oportunidades no topo de suas organizações, mas o caminho muitas vezes é bloqueado pelo preconceito de gênero. Este preconceito também determina como a realidade organizacional é criada e sustentada no dia-a-dia. Isto é muito óbvio em situações de discriminação aberta e em várias formas de assédio sexual, mas geralmente permeia a cultura de uma organização de maneiras muito menos visíveis (MORGAN, 2002, 205).

A existência do preconceito e da discriminação no interior das organizações é um fator que limita o potencial feminino de empreender. O cenário organizacional descrito por Morgan aponta para as dificuldades postas para as mulheres no exercício de suas atividades.

Estas dificuldades se relacionam ainda como a falta de aceitação, falta de apoio de familiares e amigos, dificuldades com financiamento e credibilidade, como confirma o relato de Porto (2002), no qual afirma que à mulher é mais exigida e posta à prova quanto à sua capacidade, que os homens, sem essa 'prova' não são bem vistas e não conseguem credibilidade e confiança no mercado. Em outro trecho de seu estudo, o autor ainda afirma que é mais difícil para algumas mulheres serem competitivas devido às características femininas (emoção, subjetividade) dadas pela formação cultural.

De acordo com Morgan (2002) do ponto de vista cultural, as organizações estruturadas em torno de valores femininos têm maior probabilidade de equilibrar e integrar o modo racional analítico, com valores que enfatizam formas de comportamento mais intuitivo, orgânico e baseado na empatia, promovendo relações inclusivas, caracterizadas pela confiança, apoio, estímulo e respeito mútuo. Elas ajudam a produzir organizações que são verdadeiramente 'redes', onde o processo de fazer coisas é tão importante quanto o resultado final ou produto.

Desse modo, a participação das mulheres na administração de empresas ou organizações, representa:

[...] uma pequena parcela do que pode ser desenvolvido e explorado tendo como embasamento a força feminina, a forma de resolução de problemas específicos, além de uma visão minuciosa sobre diversos fatores que influenciam diretamente no desenvolvimento e rendimento das empresas, além das relações de trabalho que na maioria dos casos sobressaltam positivamente, em comparação com as relações masculinas (WACHHOLZ, 2020, p. 02).

As mulheres podem entregar muito para as organizações, contudo, precisam de espaço, reconhecimento e visibilidade.

A inserção da mulher no mercado de trabalho não foi um processo rápido e fácil, foi moroso e ainda se vê envolto por complexidades, permeado por muitas barreiras que vão se impondo frequentemente, vai requerendo das mulheres um embate diário em busca de favorecimento próprio/coletivo.

A mulher, assumindo a frente da gestão de pequenas, médias ou grandes empresas vem evoluindo consideravelmente nas últimas décadas, o que resultou dos avanços na garantia do direito à igualdade inerente à pessoa humana independente de gênero, entretanto, no cotidiano dos processos gerenciais, a mulher se esbarra com uma diversidade de desafios e dilemas.

No rol destes desafios, inclui-se a discriminação, o preconceito, a falta de visibilidade e de confiabilidade; baixa remuneração quando comparado ao gênero masculino, dupla jornada de trabalho, discriminação de gênero, assédio, resistência da equipe, entre outros (CEMBRANEL, FLORIANO; CARDOSO, 2020, WACHHOLZ. 2020).

Quando se observa o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e as tentativas de integração no âmbito da administração, fica evidente que os dilemas com os quais as mulheres lidam nesse meio não são atuais – eles sempre existiram. Em vista disso, já deveriam terem sido eximidos, mas há mecanismos fortemente engendrados que resistem em admitir e aceitar que o exercício de uma liderança competente em nada se relaciona com questões de gênero, envolve sim, capacidades, competências e foco bem delimitados.

Para que mudanças mais significativas ocorram e as mulheres possam de fato serem inclusas no mundo corporativo, faz-se necessário “[...] assegurar a inclusão dos talentos, habilidades, experiências e energia das mulheres requer ações afirmativas e políticas públicas”. (ONU, 2016, p. 04).

É justamente aí que os Princípios de Empoderamento das Mulheres chegam como possibilidade de introjetar as mudanças que precisam ocorrer, pois, eles fornecem um conjunto de “de considerações que ajudam o setor privado a se concentrar nos elementos-chave para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade (ONU, 2016, p. 04).

É preciso que todos compreendam que já faz algum tempo que:

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária, entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino. (D'ALONSO apud BAYLÃO, SCHETTINO, 2014, p. 4).

E elas de fato, conseguem ser tudo isso de forma conjunta, aprenderam a se tornarem multitarefas, a solucionar problemas, a empreender e a liderar, a prova comprobatória estão nas estatísticas que aponta que participação de mulheres em “cargos de alta liderança na administração pública federal aumentou de 29%, em dezembro de 2022, para 34%, em abril de 2023, o que representa crescimento de 17%, em quatro meses (ALMEIDA, 2023).

METODOLOGIA

A pesquisa é considerada como uma “atividade básica da Ciência na sua indagação e construção da realidade” (MINAYO, 2002, p. 17). Apoiando-se nessa visão, delimitouse a temática deste estudo a fim de ampliar o conhecimento sobre as teorias concernentes ao ‘Empoderamento feminino e Liderança’.

Quanto à abordagem, a pesquisa é de base qualitativa e bibliográfica e a despeito dos objetivos, a pesquisa se insere no critério descritivo apoia-se em estudos e pesquisas já realizadas.

O ponto de partida, para o início da coleta de dados foi a definição das plataformas de buscas - SciELO e (BDTD) e Google Acadêmico. “Nestas plataformas, utilizou-se os termos “Mulheres e Mercado de Trabalho”, “Empoderamento feminino”, “Desafios na liderança feminina. A triagem ou escolha final dos estudos que compõem esta pesquisa foi afunilada através da leitura inicial dos títulos dos estudos exibidos, foram selecionados os links daqueles que apresentaram maior proximidade da temática.

A partir dos links selecionados, leu-se novamente os títulos e os resumos de cada estudo, o que possibilitou selecionar de forma definitiva os estudos que dão sustentabilidade teórica a esta pesquisa. Estes estudos, passaram por uma leitura textual integral para a compreensão da abordagem trazida por cada autor.

Após a seleção dos estudos, os mesmos foram lidos, passaram por análise textual, momento em que, se contextualiza as informações, foi feito o fichamento, como forma de manter o que cada autor trouxe de maior contribuição para este estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões enfatizadas possibilitaram compreender que o empoderamento feminino atrelado à administração não é um fenômeno novo, foi posto em virtude da necessidade de se dirimir as desigualdades de gênero que prevalecem no bojo das organizações empresariais que ora limitam, ora impedem que as mulheres exerçam cargos de liderança.

As desigualdades de gênero no âmbito corporativo, tem como fundamento a tradição cultural masculinizada de origem patriarcal que concebe o homem superior frente às mulheres, com isso, desconsideram as capacidades, habilidades e competências gerenciais desenvolvidas por muitas mulheres, privando-as de exercerem a liderança.

Nessa perspectiva, o empoderamento feminino é um movimento individual que condiciona a própria mulher a uma busca pela autonomia pela liberdade para ser quem ela desejar. Esse querer que muitas vezes se viu mortificado se tornou lutas individuais e coletivas de mulheres de todo mundo, e tem se transformado em uma bandeira em prol do tratamento igualitário e respeitoso tanto no ambiente corporativo, como em outros ambientes porque todas as mulheres merecem enquanto sujeitos de direitos.

Ainda que na atualidade todos possam contar com avanços em diversas áreas, quando se trata da inserção da mulher no setor administrativo, alguns avanços já ocorrem, mas muito ainda há que se avançar, muitos desafios de natureza social, cultural e interpessoal necessitam serem vencidos, pois é comum no ambiente corporativo a manifestação de comportamentos discriminatórios, preconceituosos, que revelam a falta de igualdade de gênero.

Ao se analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho compreendeu-se que esse processo ocorreu de forma inadequada onde desde o princípio a mulher foi tratada com incoerência, e isso veio se reproduzindo ao longo tempo corroborando para que a

falta de igualdade de estabelecimento e fincasse raízes, reproduzindo a supremacia do homem sobre a mulher, solidificando as desigualdades de gênero tão difíceis de serem eximidas na atualidade.

Frente a esse contexto permeado por múltiplos desafios e barreiras culturais, sociais, econômicas e de poder, constatou-se que as mulheres não se encontram mais sós, sua luta tem se tornado a luta de muitos, e, é exatamente o envolvimento da sociedade civil, instituições e ONU que se abrem leques de possibilidades para se repensar tudo o que já foi feito, traçando novas estratégias de combate.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. **Mulheres ocupam 34% de cargos de alta liderança no setor público: Governo trabalha para aumentar presença feminina e combater assédio**. 2023.

ALMEIDA, I. C.; GOMES, A. F. Comportamento estratégico de mulheres empresárias: estudo baseado na tipologia de Miles e Snow. **EnANPAD**, Rio de Janeiro, setembro 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR3104.pdf>>. Acesso em: nov. 2022.

ARAÚJO FILHO, V. M. de. Gravidez na Adolescência: Opinião dos Adolescentes frente à gestação. Patos, Paraíba: FIP. 2011.

BAQUEIRO, R. V. A. (2017). Empoderamento: questões conceituais e metodológicas. *Redes*, 11(2), 77-93.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, out. 2014.

CEMBRANEL, P., FLORIANO, L., & CARDOSO, J. (2021). Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências a Administração**, 22(57).

GEM-BRASIL. **Global Entrepreneurship Monitor**. SEBRAE/IBQP/FGV. [S.l.], p. 23. 2017.

GIRÃO, I.C.C. **Representações sócias de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho**.2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) -Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte,2001.

MENDES, D. **Brasil tem mais de 2 milhões de novas empresas abertas no 1º semestre de 2022.** CNN Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/brasil-tem-mais-de-2-milhoes-de-novasempresas-abertas-no1o-semester-de-2022/> Acesso em: Set. 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social.** Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORGAN, G. **Imagens da Organização.** São Paulo: Atlas, 2002. Acesso em: 04 fevereiro 2022

ONU. **Princípios de Empoderamento das Mulheres.** 2016. Disponível em: <http://www.onu-mulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>

PORTO, M. D. F. S. **De Batom e salto alto: experiências de emancipação de mulheres empresárias - Patos de Minas - 1980 - 1990.** São Paulo: Annablume, 2002. Acesso em: 11 fevereiro 2022.

SARDENBERG, C. M. B. Conceituando “Empoderamento” na Perspectiva Feminista. In: Seminário internacional: trilhas do empoderamento de mulheres, 1, 2006, Salvador. **Anais eletrônicos...** Salvador, 2006.

SAMARA, E. DE M. O Que Mudou na Família Brasileira? da Colônia à Atualidade. **Psicologia USP**, v. 13, n. 2, p. 27–48, 2002.

SANTOS, M.F.; DIAS, N.N.; PACHECO, L. Empoderamento, liderança e mulher nos processos de trabalho. **Conference: XXI SemeAd - Seminários em Administração.** At: FEA-USP - São Paulo. Volume: 21

SEBRAE. **“Empreendedorismo Feminino no Brasil em 2022”** (com dados até III trim/22). Março, 2023. Disponível em: <<https://agenciasebrae.com.br/wpcontent/uploads/2023/03/Pesquisa-Emp-Feminino-2022.pdf>> Acesso em abr. 2022.

SILVA, M. V. **Violência contra a mulher:** quem mete a colher? São Paulo: Cortez, 1992

SILVA, T. J. de O. B.; LEAL. T. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo de caso sobre igualdade de gênero em uma empresa do ramo siderúrgico. **Coleções VGD - Trabalhos de Conclusão de Curso - Volta Redonda,** 2017.

VAZ, C. de F. M. **A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária.** 2009. Disponível em:<www.upf.br/seer/index.php/ser/article/download/1783/1188>. Acesso em Set. 2022.

WACHHOLZ, L. A mulher na administração de empresas – suas relações de trabalho. **Repositório Universitário da Ânima (RUNA)**, 2020. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/3623/2/ARTIGO%20%20LUCIANA_WACHHOLZ.pdf

WALLERSTEIN, N. BERNSTEIN, E. Introduction to community empowerment, participation, education, and health. *Health Education Quarterly: Special Issue Community Empowerment, Participatory Education, and Health Part I*. v. 21, n. 2, 1994. p. 141-170.