

LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO UMA PESQUISA REALIZADA EM SEIS ORGANIZAÇÕES NA CIDADE DE MATÃO (SP)

Bruna Daniel Albaricci¹, Margareth Ribeiro da Silva²

¹ Administradora de Empresas, Pós Graduada em Gestão Estratégica de Negócios pela Anhanguera Educacional – Matão.

² Docente no Curso de Administração do Immes e nos Cursos de Pós Graduação da Anhanguera Educacional; Tutora do Curso de Serviço Social do COC; Graduada em Serviço Social e Pedagogia pela UNESP; Pós Graduada em Gestão Organizacional e RH pela UFSCAR; Pós Graduada em Psicopedagogia pela UNIARA; Especialista em Ética e Responsabilidade Social pela USP – São Carlos.

RESUMO-As mulheres vêm ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, desempenhando um papel relevante em relação do trabalho dos homens no crescimento da população economicamente ativa. Elas estão se especializando, através de estudos e qualificação profissional, promovendo assim, um melhor planejamento familiar e conquistando maior respeito e admiração, e estão conquistando uma posição atuante, dentro e fora de casa. Com estas características as mulheres estão conseguindo, cada vez mais, conciliar os trabalhos da vida pessoal com a profissional. O que antes era considerado um obstáculo por elas, hoje é considerado como um grande desafio. O aumento significativo de mulheres em cargos de chefia e liderança consolida a discussão deste estudo. A participação das mulheres no mundo dos negócios e a independência financeira vêm mudando a forma de pensar não só delas como também daqueles que um dia pensaram que elas não seriam capazes de realizar seu trabalho com tanta competência.

Palavras-Chave: Mulheres, Mercado de Trabalho, Liderança.

ABSTRACT-Women are gaining more space in the market-place, playing an important role regarding the work of men in the growth of the economically active population. They are specializing, through studies and professional training, thus promoting better family planning and gaining greater respect and admiration, and have gained an active position within and outside the home. With these qualities, women are getting more and more, combine work life with personal training. What was once considered an obstacle for them, is now regarded as a major challenge. The significant increase of women in positions of authority and leadership consolidates the discussion of this study. The participation of women in business and financial independence are changing the way of thinking not only them but also those who once thought that they would be able to do its work so effectively.

Keywords: Women, Market-place, Leadership

¹ Administradora de Empresas, Pós Graduada em Gestão Estratégica de Negócios pela Anhanguera Educacional – Matão.

² Docente no Curso de Administração do Immes e nos Cursos de Pós Graduação da Anhanguera Educacional; Tutora do Curso de Serviço Social do COC; Graduada em Serviço Social e Pedagogia pela UNESP; Pós Graduada em Gestão Organizacional e RH pela UFSCAR; Pós Graduada em Psicopedagogia pela UNIARA; Especialista em Ética e Responsabilidade Social pela USP – São Carlos.

1 INTRODUÇÃO

Hoje as mulheres parecem ser o alvo preferido das empresas. Este artigo foi elaborado com base em fundações teóricas e pesquisa de campo realizada em seis organizações, de três diferentes ramos de atividades na cidade de Matão (SP). Visou identificar e mostrar como a mulher vem se destacando e ganhando espaço nas empresas. Num passado não muito remoto isso era considerado impossível. Constata-se que a cada ano o lugar que antes era preenchido por uma pessoa do sexo masculino é hoje representado por uma mulher.

Dados da revista VEJA (2010), mostra que hoje a mulher representa metade da mão de obra do mundo ocidental (no Brasil, 42,4%). Marido e mulher figuram lado a lado, pois cerca de 35% das famílias são chefiadas por mulheres.

No entanto, segundo o Instituto Ethos (VOCÊ RH, 2009), no que se refere a cargos mais altos, isso não se confirma, apenas 24,6% das mulheres ocupam cargos de gerência, e no nível executivo, acima da gerência, apenas 11,5% dos funcionários são mulheres.

Conforme mostra a própria história da sociedade, negros e mulheres foram os primeiros a serem ouvidos pela sociedade na sua luta por igualdade. Suas reivindicações passam de um pedido de discriminação para um pedido de reconhecimento do direito às diferenças, explica Lívia Barbosa (VOCÊ RH, 2009).

A conquista do espaço no mercado de trabalho pelas mulheres já é uma discussão ultrapassada, afinal, há alguns anos as mulheres já conquistaram cargos de chefia em grandes empresas pelo mundo todo. Conforme pesquisa publicada pela revista VEJA (2002), não se pode dizer que as mulheres sejam melhores ou piores chefes, até porque as pesquisas já realizadas sobre o assunto mostram que os homens não demonstram prevenção alguma e aceitam o comando de uma executiva. O que fica claro é que a relação profissional entre mulheres pode ter potencial explosivo quando se estabelece uma subordinação entre elas. Ao que tudo indica, as subordinadas se decepcionam porque esperam que sua superior seja sempre melhor no seu jeito de trabalhar e lidar com suas funcionárias do que o chefe homem. Quando isso não acontece, elas as rejeitam. É desanimador imaginar que as próprias mulheres representem mais um empecilho para a escalada feminina nas empresas. Apesar da crescente

presença das mulheres (preenchem sete em cada dez novas vagas no mercado), elas ocupam apenas 6% dos cargos de chefia nas 500 maiores empresas brasileiras. (VEJA, 2002).

Nos debates, muitas mulheres defendem uma teórica união entre elas para derrubar barreiras, como se fosse razoável e possível que todas trocassem de cargos na organização. A promoção é uma conquista individual, não coletiva. Quanto a essa relação ruim entre as mulheres, os estudiosos dizem que se trata de uma fase. "A postura atual das mulheres no mercado de trabalho ainda é muito masculinizada. Elas querem se impor, como fizeram os homens anos atrás", diz o paulista Leopold Nosek, da Sociedade Brasileira de Psicanálise. "Mas essa agressividade passa." (VEJA, 2002).

2 TRABALHO DA MULHER: ASPECTOS HISTÓRICOS

A sociedade humana desde seu começo já colocava divisões entre homens e mulheres, assim como na sociedade agrícola entre 8.000 a 4.000 mil anos já se dividiam papéis entre eles.

Embora a mulher colaborasse na sociedade agrícola, ela ainda era vista como mãe reprodutora, por sua capacidade de gerar e amamentar um filho.

Já na fase pré-capitalista, o modelo de família era multigeracional, todos trabalhavam numa mesma unidade econômica de produção, sendo coincidentes como o trabalho e o mundo doméstico vividos apenas por mulheres.

Para Costa (2010), a mulher por ser a geradora da espécie favoreceu sua subordinação ao homem, pois ela era considerada frágil e incapaz de assumir a chefia dentro de seu grupo familiar. O homem, associado à idéia de autoridade devido a sua força física e poder de mando, assumiu o comando na sociedade. Assim, surgiram as sociedades patriarcais, fundadas a partir do poder do homem, do chefe de família.

A mulher passou a pertencer ao homem, como forma dele perpetuar-se através da descendência. A função da mulher foi sendo restrita ao mundo doméstico, submissa ao homem.

Por volta do século XVIII e XIX a mulher foi submetida ao trabalho fabril, deixando assim seu lar e seus filhos. A Revolução Industrial separou a mulher do trabalho doméstico sem remuneração e incorporou seu trabalho no mundo da fábrica.

Em épocas de crise o trabalho do homem era substituído pelo da mulher, visto que a mão de obra feminina custava menos que a masculina, gerando assim brigas entre homens e mulheres. Os homens passaram a acusar as mulheres de terem roubado seus postos de trabalho.

Em meados do século XX surgiu então, a luta organizada das mulheres para defesa de seus direitos, melhores condições melhores de trabalho, igualdade de jornada e direito ao voto.

Na década de 1970 no Brasil a mulher passou a ingressar de forma mais acentuada no mercado de trabalho.(COSTA, 2010)

Foi em 1980 quando surgiu a CUT (Central Única dos Trabalhadores), que a bandeira das mulheres ganhou mais visibilidade dentro do movimento sindical. Surge então a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora dentro da CUT.

Em 1988 a mulher conquistou a igualdade jurídica, onde o homem deixou de ser considerado chefe de família e a mulher passou a ser considerada tão capaz quanto ao homem.

A partir de 1990 o Brasil enfrentou grandes complicações como a desestruturação no mercado de trabalho e a mulher foi a mais atingida com isso, por precarização do trabalho e falta de investimentos e equipamentos sociais.

Hoje, a mulher vem demonstrando a cada dia que é tão capaz quanto os homens em qualquer função que venha exercer, e muitas vezes supera isso. As mulheres estão cada vez mais em busca de conhecimentos em varias áreas, visando se preparar para o mercado de trabalho, cada vez mais exigentes. Especialização, segunda língua e melhoria no nível de formação tem sido uma bandeira das mulheres na busca por cargos de chefia

Mas não basta somente querer: postos de lideranças são conquistas que vão além da questão do conhecimento.

3 LIDERANÇA

Liderança é a capacidade de conseguir motivar e unir as pessoas onde cada um passa a sentir-se motivado a trazer para a empresa resultados com ética e princípios. É uma competência de caráter relacional, onde se pressupõe a relação entre duas ou mais pessoas.

Pode-se dizer que a regra da liderança é despertar um desejo, um interesse para poder cumprir a tarefa imposta. (COELHO, 2010)

Liderança se baseia em propósito, visão e valores. Não é uma qualidade que possa ser racionada ou controlada. O propósito estabelece o destino. A visão sinaliza para onde você está indo e os valores servem para guiá-lo em direção a um futuro de sucesso sustentável a longo prazo, dentro da organização.

Segundo Conhen (2002) “ Liderança não é manipulação ou uma viagem de poder, é uma confiança gerada entre líder e liderados, onde serve de princípios universais para toda as organizações, e podem também significar a diferença entre organizações eficazes e ineficientes, onde afirma que não é preciso ser gerente ou supervisor para ser líder, tudo o que precisa fazer é levantar a mão”.

De acordo com Freud citado por Weinberg (1994), os preconceitos que existem desde criança com o assunto sexo são os mesmos sentimentos que as pessoas tem em relação à liderança.

3.1 Modelos de estilo de liderança

O modelo MOI de liderança (Weinberg, 1994, página 17), diz que para ocorrer mudanças, o ambiente deve conter três ingredientes básicos que são:

M: Motivação – Triunfos ou problemas; é o impulso que deve existir para mover as pessoas envolvidas;

O: Organização – É a estrutura existente que permite que as idéias sejam trabalhadas na prática;

I: Idéias e/ou Inovação – As sementes, a imagem do que se tornaram.

Weinberg (1994), afirma ainda que a liderança também pode significar evitar mudança se a pessoa quiser interromper uma mudança que está ocorrendo. Para isso a mesma deve tomar as três atitudes seguintes:

M: Acabe com a Motivação – Faça com que as pessoas sintam que as mudanças não serão apreciadas, realize tudo de modo que não sintam a necessidade de fazer as coisas por si mesmo, desencorajem todas as atividades que as pessoas possam achar agradável fazer por conta própria;

O: Crie confusão – Encoraje a competição de tal forma que a cooperação seja impensável, mantenha os recursos ligeiramente abaixo do mínimo necessário, elimine informações de uso geral ou enterre-os sob uma avalanche de palavras e papeis sem sentidos;

I: Suprima fluxo de idéias – não ouça, ou quando puder critique, de sua própria idéia, puna os que oferecerem sugestões, evite que as pessoas trabalhem em conjunto, e acima de tudo, não tolere brincadeiras.

Para Weinberg (1994), não importa que seja usado para encorajar ou evitar mudanças. O modelo MOI dá uma idéia geral de estilo de liderança. Em francês, MOI significa “eu” e pode-se caracterizar a abordagem da liderança de uma pessoa, classificando as ações destas como motivadoras, organizadoras ou inovadoras.

Líderes são líderes de mudanças – mudanças em outras pessoas, em grupo de trabalho e em organizações. Acima de tudo, líderes são líderes de mudança de si mesmo. Para se tornar um líder é preciso entender como as mudanças acontecem, principalmente porque é difícil ver mudanças em si mesmo. Os líderes são necessários para guiar a organização e desenvolver outros líderes.

Conquistar postos de liderança tem sido a luta das mulheres no mercado de trabalho.

4 PESQUISA REALIZADA

Metodologia Aplicada

Para entender como isso se deu na cidade de Matão, optou-se por aplicar um questionário através do qual fosse possível acompanhar como se deu a trajetória do trabalho feminino. A pesquisa foi realizada em seis empresas de três diferentes ramos de atividades de negócios na cidade de Matão (SP). Duas em setor financeiro, duas em setor industrial e duas em setor educacional. Após contato com a empresa, foi enviado um questionário com perguntas abertas (anexo I) para os gestores onde cada um pôde responder pela sua empresa. Após coletas de dados foi possível identificar os números de funcionário de cada empresa e desses funcionários quantos eram do sexo feminino, quantos do sexo masculino e fazer um relação de quantidade de mulher em cargos de chefia.

Apresentação das Empresas

Em função do compromisso de sigilo e questão de ética exigida pela pesquisadora, as empresas apresentadas na pesquisa, serão identificadas como A1 e A2 para as empresas no setor financeiro, B1 e B2 para o setor industrial e por fim C1 e C2 para as empresas do setor educacional.

Análise da Pesquisa Realizada

Das seis empresas pesquisadas apenas uma não respondeu.

Os dados apresentados refletem a realidade de cinco empresas. Os funcionários que responderam o questionário possuem entre 32 e 45 anos e estão na empresa entre 03 e 19 anos.

Um das perguntas envolvidas no questionário, foi se na organização, em relação a remuneração, havia alguma diferença entre homens e mulheres, e três empresas disseram que não havia essa diferença, uma não soube informar, e apenas uma empresa disse que sim, que essa diferença se dá pelo nível de formação acadêmica e pelo cargo ocupado.

Hoje, das cinco empresas que responderam o questionário de pesquisa, apenas uma não realiza o relatório social, e as outras quatro o realizam. Três empresas contam com o profissional feminino no comando da elaboração do relatório social.

Setor Financeiro: Através da pesquisa aplicada no setor financeiro, pode-se observar que a trajetória de mulheres na empresa foi superior a dos homens, desde seu período de instalação até hoje, conforme mostra o quadro a seguir:

Dados	SETOR FINANCEIRO A1	SETOR FINANCEIRO A2
Data em que a empresa foi instalada	1946	1993
Primeiro quadro de funcionários / número de mulheres	48 / 16	08 / 03
Quantidade de mulheres em cargos de chefia	0	0
Quadro atual de funcionários / números de mulheres	29 / 20	15 / 08
Quantidade de mulheres em cargo de chefia	8	4

Quadro 1 : Setor Financeiro

Com base nesses dados é possível afirmar que as mulheres vêm demonstrando bom desempenho e aumentou a participação e aceitação de mulheres no mercado financeiro. Quando a empresa foi fundada não existia mulheres em cargos de chefias e hoje a realidade é outra. No passado, tanto no Setor financeiro A1 quanto no A2, o número de mulheres na organização era baixo, evidenciando predominância feminina.

Dados	SETOR INDUSTRIAL B1	SETOR INDUSTRIAL B2
Data em que a empresa foi instalada	1963	1962
Primeiro quadro de funcionários / número de mulheres	39 / 0	15 / 0
Quantidade de mulheres em cargos de chefia	0	0
Quadro atual de funcionários / números de mulheres	1182 / 263	66 / 05
Quantidade de mulheres em cargo de chefia	6	1

Quadro 2. Setor Industrial

Fica claro o significativo aumento de trabalhadores em seu quadro de funcionários pela empresa B1. Comparando os números, percebe-se que sua fundação não tinha em seu quadro de funcionários mulher, muito menos no cargo de chefia, hoje já tem 263 mulheres e dessas, 6 ocupam o cargo de chefia. Claro que esse número não é tão significativo, se comparado ao número de homens, mas pode-se observar que as mulheres com o passar dos anos vem conquistando o cargos que antes eram ocupados apenas pelos homens.

Já na empresa B2 esse aumento de mulheres no quadro de funcionários não foi satisfatório, pois em 48 anos de existência, a empresa possui apenas 5 mulheres trabalhando e somente uma exercendo a função de chefia.

Setor Educacional

Não foi possível fazer uma comparação entre as duas organizações, pois não o setor educacional C2 não deu retorno do questionário respondido conforme mostra o quadro abaixo:

Dados	SETOR EDUCACIONAL C1	SETOR EDUCACIONAL C2
Data em que a empresa foi instalada	2003	—
Primeiro quadro de funcionários / número de mulheres	15 / 06	—
Quantidade de mulheres em cargos de chefia	02	—
Quadro atual de funcionários / números de mulheres	93 / 34	—
Quantidade de mulheres em cargo de chefia	08	—

Quadro 3. Setor Educacional

Fazendo uma análise apenas do C1, verifica-se que desde sua fundação até os dias atuais, a empresa já possuía mulheres em seu quadro de funcionários e ainda exercendo cargos de chefia. De 2003 até hoje, esse número só cresceu, totalizando assim, 34 mulheres presente no atual quadro de funcionário e 8 delas na posição de chefia. Isso pode ter acontecido pelo fato de que a empresa já ingressou numa época em que as mulheres já estavam na luta por lugares de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O perfil da mulher do mercado de trabalho de hoje é muito diferente daquele perfil visto no começo do século XX.

Conforme mostra a pesquisa, é possível afirmar que no passado, dentro do setor financeiro, a mulher já fazia parte do quadro de funcionários, mas, sem ocupar cargos de chefia, hoje esse número dentro da organização é superior ao de funcionários do sexo masculino, e ainda, ocupando cargos de chefia. Já no setor industrial, a realidade não foi a mesma. Houve aceitação da mulher na indústria, mas em relação ao número total de funcionários. Ainda é pouco representativa tanto em seu quadro atual como em cargos de chefia. No setor educacional, as mulheres já começaram a aparecer desde sua fundação. Diferente do caso do setor industrial, elas já ingressaram na empresa e continuam a cada ano que passa multiplicando seu número, tanto no quadro de funcionários como também nos cargos de chefia.

No passado as empresas só procuravam mão de obra masculina e hoje o que vemos são mulheres trabalhando e conquistando aos poucos cargos de chefia ou liderança. Embora isso ainda seja pouco expressivo, as mulheres tendem a ser reconhecida, pois a cada dia que passam elas estão se destacando na disputa de vaga.

Isso verifica em todas as áreas: industrial, acadêmica e política. Basta ver o aumento ao número de candidatas disputando as eleições de 2010. Vemos por exemplo que entre os três candidatos com maiores porcentuais de intenção de votos, duas são mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- COELHO, T. **Liderança e Poder**. Artigo Disponível em < <http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Artigo/6738/lideranca-e-poder.html> > . Acesso em 30.Agos.2010.
- CONHEN, W. A. **Lições de liderança em tempos de Guerra**: Makron Books, 2002.
- COSTA, L. C. **Uma questão de Gênero**. Artigo Disponível em: < <http://www.uepg.br/nupes/genero.htm> > . Acesso em 19.agos.2010.
- LAROUCHE, Janice; Ryan, Regina. **Estratégias para Mulheres no Trabalho**. Tradução Lúcia Setuiko Tengan. São Paulo. Makron, Mcgraw – Hill, 1991.
- SOUZA, C. **O poder do batom**. Liderança Feminina como vantagem competitiva, maio. 2009. Artigos. Disponível em :< <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-poder-do-batom-lideranca-feminina-como-vantagem-competitiva/30088/>>. Acesso em: 08. agos. 2010.
- VEJA. (2002) – **Mulher**. São Paulo, agos. Edição Especial, Abril.
- VEJA. (2010) – **Mulher**. São Paulo, jun. Edição Especial, Abril, ano 43.
- VOCÊ RH (2009) – **Jogada anticrise**, mai. Edição 06, Abril.

ANEXO I

Qualificação do entrevistado:

- 1- Idade: _____ anos
- 2- Área de trabalho: _____
- 3- Cargo que ocupa na empresa: _____
- 4- Tempo que trabalha na empresa: _____
- 5- Qual o sexo do chefe imediato: () Feminino () Masculino

Dados referentes a organização:

- 6- Ramo de negócio da Organização:
() Financeiro
() Industrial
() Educacional
- 7- Quando a empresa foi instalada na cidade de Matão (SP)? _____
- 8- O primeiro quadro de funcionário na cidade de Matão era constituído por quantas pessoas? _____ Dessas pessoas quantas eram homens e mulheres?
_____ homens _____ mulheres.
- 9- Na época que foi instalada a empresa havia alguma mulher no cargo de chefia?
() Sim
() Não
- 10- Se a resposta for sim, quantas? _____
- 11- Hoje a empresa é composta por quantos funcionários? _____
- 12- Quantos funcionários homens e quantas mulheres?
_____ homens _____ mulheres
- 13- Quantas mulheres ocupam cargo de chefia? _____
- 14- Com quais nomenclaturas: (colocar quantidade)
() Gerente
() Diretora
() Encarregada
() Líder

- Gestora
- Coordenadora _____
- Outros Qual? _____
- 15- Sua empresa elabora o Relatório Social ?
- Sim
- Não
- 16- Se sim, apresenta a quantidade de mulheres no comando?
- Sim
- Não
- 17- No que se refere a remuneração na sua organização, para o mesmo cargo, existe diferença salarial entre homem e mulher?
- Sim
- Não
- Não sei informar