

FACULDADE SÃO FRANCISCO DE ASSIS
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Alessandra Freitas Machado Martins

Liderança Feminina

Porto Alegre
2017

Alessandra Freitas Machado Martins

Liderança Feminina

Artigo apresentado à Faculdade São Francisco de Assis, como parte de requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Otávio Borsa Antonello

Porto Alegre

2017

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por me conceder a oportunidade de cursar uma graduação e concluir mais esta etapa em minha vida.

Ao meu esposo, pelo carinho e compreensão em toda esta jornada.

Aos meus familiares e amigos, por me apoiarem nesta caminhada e compreenderem minha ausência na elaboração deste artigo.

A todos os colegas e amigos de trabalho, pelas caronas até a faculdade.

Ao professor Otávio, pela atenção e orientações prestadas.

E não poderia deixar de agradecer minha querida amiga Aline, sempre paciente e conselheira, dando-me total apoio na elaboração deste artigo e ao longo de nossa graduação.

RESUMO

O estudo nos mostra que embora ainda haja preconceito da mulher em atuar em cargos de liderança, sua participação vem crescendo ao longo do tempo, pois as mulheres estão se tornando cada dia mais capazes de atuar e concorrer igualitariamente com os homens em diversas atividades da sociedade e mercado, estão buscando arduamente seu espaço, que nem sempre foi assim. Conforme nos conta a história, as mulheres foram criadas apenas para cuidar da família, do lar e ser dependentes financeiramente do esposo e não atuantes na sociedade, mas esta história começou a mudar quando algumas mulheres não satisfeitas com o preconceito da época lutaram por igualdade entre os gêneros, exigiram leis mais justas direitos para com elas. O caminho foi longo e ainda se tem muito a conquistar, mas as mulheres estão deixando gradativamente sua marca na sociedade e no mercado de trabalho e conquistando cada dia mais cargos de alto escalão.

Palavras-chave: Mulher. Liderança. Direitos. Mercado de trabalho. Conquista.

ABSTRACT

The study shows that although there is still a woman's prejudice in acting in leadership positions, her participation has been increasing over time, as women are becoming more and more capable of acting and competing equally with men in various activities of society And market, are looking hard for their space, which was not always so. As the story tells us, women were raised just to take care of the family, the home and to be financially dependent on the husband and not active in society, but this story began to change when some women unhappy with the prejudice of the time fought for equality between The genres, demanded more just laws right to them. The road has been long and there is still a lot to be achieved, but women are gradually leaving their mark on society and the labor market and conquering more and more high-ranking positions every day.

Keywords: Woman. Leadership. Rights. Labor market. Achievement.

1 INTRODUÇÃO

Quando imaginou-se que haveria mulheres em cargos de alto escalão ou muito menos que liderariam Países?

Historicamente se carrega a desigualdade dos gêneros, onde na história, as mulheres foram criadas apenas para servir aos homens como donas de casa e geradoras de filhos não possuindo direito a escolha e voz ativa junto a sociedade.

Cansadas desta desigualdade e abusos da época, algumas mulheres lutaram por direitos igualitários ao gênero e conquistaram alguns benefícios incluindo a entrada no mercado de trabalho sem a distinção de sexo.

Embora muitas leis e direitos tenham sido conquistados se percebe ainda a existência da desigualdade para com as mulheres, pois muitas ainda estão concentradas em atividades com menor remuneração salarial, mesmo sendo elas capacitadas para ocupar outras funções, mas o receio com as barreiras da desigualdade dos gêneros muitas vezes as impedem de almejar cargos e funções superiores.

As mulheres são capazes de mudar o ambiente. Em qualquer esfera do poder. Falta a mulher. Ela tem o desejo, mas ainda não usa aquela força e potência para atingir suas potencialidades. Precisamos de ter mais ganância. (ANETTE, 2014).

As pesquisas mostram que houve um aumento da inserção das mulheres em cargos de liderança, mas se compararmos estes números ao dos homens se notará que a participação do sexo feminino ainda é minoria, mesmo que em algumas vezes as mulheres sejam mais capacitada que os homens.

Mesmo com toda esta desigualdade as mulheres vem ganhando força junto a cargos de liderança devido as suas características próprias.

No início do movimento buscavam apenas o direito de trabalhar junto as fábricas com condições justas, hoje buscam o direito de concorrer igualitariamente a cargos de liderança sem o preconceito do sexo, lutam para que as escolhas sejam determinadas pela capacidade de exercer a função, não pelo simples fato da diferença de gênero.

As mulheres estão deixando o foco de donas de casa e estão investindo em suas carreiras profissionais e acadêmicas, estão conquistando cargos e funções que antes não se imaginava que uma mulher pudesse exercer.

As mulheres estão mudando sua história e deixando sua marca junto a sociedade e ao mercado de trabalho.

Hoje em dia há algumas organizações que preferem as mulheres para certas posições. Em geral, são companhias que já experimentaram os benefícios da liderança feminina e têm fortes políticas internas de apoio à diversidade de gênero. (VANOLI, sem data).

Complementa Katzmann (2014): “Precisamos de mais modelos. Você não pode ser o que você não vê. Precisamos de um maior número de líderes mulheres.”

2 METODOLOGIA

O presente trabalho acadêmico constitui-se em um artigo de conclusão de curso de graduação, o estudo é preponderantemente “bibliográfico”, pois terá o intuito de trazer algumas das principais contribuições literárias sobre o tema proposto. O presente artigo buscará identificar, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre o referido tema. Sobre o presente assunto, Gil (1989) entende que:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas. (...).

A partir desta citação, podemos entender que os estudos acadêmicos podem ser desenvolvidos exclusivamente com base na pesquisa bibliográfica.

O presente trabalho utilizará desta compreensão e os seus precedentes explicam essa decisão. Artigo científico, segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (2003, p. 2), é parte de "uma publicação com autoria declarada, que apresenta e discute ideias, métodos, processos, técnicas e resultados nas diversas áreas do conhecimento."

Segundo Lakatos, “a metodologia de pesquisa é a que abrange um maior número de itens e deve responder, a um só tempo, as questões como? com? onde? quanto? Assim, fundamental a pesquisa bibliográfica na construção do referido artigo.” (LAKATOS, 2001, p. 105).

Já segundo Trujillo, “a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras.” (TRUJILLO, 1974, p.230).

Os conceitos metodológicos também são fundamentais no processo de disseminação da produção científica, na medida que ordenam e formalizam os métodos utilizados, de modo a facilitar o entendimento de todo o processo utilizado na sua elaboração.

O trabalho científico, propriamente dito, é avaliado, segundo Demo (1991), pela sua qualidade política e pela sua qualidade formal.

Qualidade política refere-se fundamentalmente aos conteúdos, aos fins e à substância do trabalho científico. Qualidade formal diz respeito aos meios e formas usados na produção do trabalho. Refere-se ao domínio de técnicas de coleta e interpretação de dados, manipulação de fontes de informação, conhecimento demonstrado na apresentação do referencial teórico e apresentação escrita ou oral em conformidade com os ritos acadêmicos.

Além disso, segundo Eco, “o estudo científico deve dizer do objeto algo que ainda não foi dito ou rever sob uma óptica diferente o que já se disse, bem como, ser útil para os demais estudiosos ou profissionais que atuam nessa área do conhecimento.” (ECO, 2000, p. 22).

A revisão bibliográfica, que servirá como suporte e fundamentação teórica ao estudo, será efetuada por intermédio de livros, códigos, dicionários, artigos, jornais, revistas, informativos e pesquisa na internet, com dados pertinentes ao assunto.

Entende-se que este estudo sobre a Liderança Feminina poderá proporcionar um maior nível de conhecimento sobre o tema.

3 DIA INTERNACIONAL DA MULHER

O Dia Internacional da Mulher teve origem nas lutas femininas por melhores condições de vida, trabalho e direito ao voto.

Muitos acreditam que a origem se deu pela luta de 130 mulheres em uma fábrica têxtil em Nova Iorque que morreram queimadas após uma greve para reivindicação de seus direitos e exigência de melhores condições de trabalho. O sistema era desumano, trabalhavam mais de 16 horas por dia e recebiam menos de 1/3 em relação aos homens que exerciam a mesma atividade.

No século XX foi criado o Dia Internacional da Mulher, quando houve a inclusão da mulher no mercado de trabalho.

O primeiro Dia Internacional da Mulher foi celebrado em 1908 nos Estados Unidos quando mulheres entraram em greve para reivindicar direitos em prol da igualdade econômica e política do país.

Em 1910 ocorreu a primeira Conferência Internacional de mulheres onde foi aprovado o Dia Internacional da Mulher, mas ainda sem definição de data. A proposta veio de uma socialista alemã, Clara Zetkin, que se tornou uma figura histórica do feminismo.

Apenas em 1945 a Organização das Nações Unidas (ONU) assinou o primeiro acordo internacional que afirmava a igualdade entre homens e mulheres.

No ano 1960 o movimento feminista ficou mais conhecido mas somente em 1977 a ONU reconheceu oficialmente o dia 08 de Março como o Dia Internacional das Mulheres.

4 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da mulher ao mercado de trabalho começou entre a I e II Guerra Mundial (1914-1918 e 1939-1945), quando sentiram-se na obrigação de assumir o papel dos maridos, no qual foram retirados de seus lares e enviados a Guerra para lutar pelo seu País. Segundo Stein (2004):

No decorrer da história na sociedade moderna, desenvolveu-se uma divisão de trabalho entre homens e mulheres, o que privilegiou o gênero masculino no setor produtivo, ficando as mulheres limitadas às funções secundárias, voltados para as atividades domésticas.

As mulheres deixaram seus lares e o cuidado com os filhos para proverem o sustento da família, pois ao final da guerra muitos maridos não retornam ao lar

devido a perda da vida e aos que retornaram ficaram impossibilitados de exercer suas funções de provedores do lar devido as mutilações sofridas.

Segundo Probst (2003, p.1) as mulheres que pertenciam a famílias mais humildes financeiramente, começaram a trabalhar com produtos manuais e artesanais para o sustento do lar, como bordados, doces entre outros, mas estas atividades não eram bem vistas pela sociedade na época.

As funções da mulher, bem como as habilidades por ela adquiridas, orientaram-se para o lar e não para a produção não doméstica, da mesma forma que as do homem se orientaram no sentido contrário. A mulher tenderia a se especializar em atividades domésticas, porque a capacidade de ganhos do homem seria maior. (KON, 2006, *apud* BENERÍA, 1979; BORDERÍAS; CARRASCO, 1994; GARDNER, 1993).

Mediante aos acontecimentos da época as mulheres ingressaram no mercado de trabalho que ainda era abusivo ao seu gênero devido ser ocupado apenas por homens. Segundo Assis (2009, p. 3-4):

Essa expansão da participação da mulher no cenário econômico, não se explica apenas por ser, a mulher, uma renda complementar da família, vai além disso. Acontecem grandes mudanças sociais que envolvem transformações nas expectativas de vida pessoal, nas relações familiares, auto realização, independência financeira, entre outras coisas. O que ocorre no cenário mundial é uma mudança social.

No século XIX com a consolidação do sistema capitalista proporcionou diversas mudanças no processo produtivo das empresas, com o crescimento tecnológico industrial a grande maioria da mão de obra feminina foi transferida para as fábricas, mas não modificando o preconceito e trabalho abusivo sofrido pelas mulheres. Segundo Besse (1999, p. 145):

(...) O ingresso das mulheres da classe média na força de trabalho ameaçava o modelo de família burguesa, a qual exigia uma divisão sexual do trabalho. E a presença continuada das mulheres pobres na força de trabalho — especialmente em cargos que as afastavam fisicamente da esfera doméstica — tornava-se mais problemática. Numa era de crescimento industrial, os empregadores e o Estado preocupavam-se com a saúde física e a socialização 'apropriada' de crianças (futuros trabalhadores) cujas mães passavam o dia na fábrica. (...) Os conservadores deploravam a necessidade de as mulheres de todas as classes ingressarem na força de trabalho, prevendo que isso iria corrompê-las, desestabilizar suas famílias, pôr em risco sua saúde e a saúde de seus filhos e solapar a estabilidade social e a ordem política.

No início do século XX surgiu o movimento feminista que ficou conhecido como “As sufragistas”, lutavam pelo direito das mulheres, junto a sociedade, política e ao mercado de trabalho, exigiam melhores condições e respeito para com elas, lutavam por direitos iguais, sem distinção de sexos.

Ao longo da revolução industrial e o advento do capitalismo, podemos afirmar que o capital utilizou-se da mulher no mundo do trabalho, o que acarretou significativos distintos: se, por um lado, o ingresso do trabalho feminino no espaço produtivo foi uma conquista da mulher, por outro lado, permitiu que o capitalismo ampliasse a exploração de trabalho, intensificando essa exploração através do universo do trabalho feminino. Esses são exemplos claros de como a dimensão de classe se articula com a dimensão de gênero, quando se pensa na questão da exploração do trabalho pelo capital. (NOGUEIRA, 2010, p. 203).

As sufragistas lutavam contra os abusos realizados contra as mulheres naquela época, como os sofridos por mulheres na Alemanha um pouco antes do século XIX onde as jovens viviam sobre a autoridade dos pais até que se casassem, após o casamento o controle de suas “vidas” ficavam a cargo de seus maridos. No Brasil as manifestações pelos direitos das mulheres surgiram também no início do século XX, assim como demais países buscavam melhores condições de trabalho para o sexo feminino. A luta ganhou força com o movimento das sufragistas, e em 1932 conseguiram direito ao voto na Constituição promulgada de Getúlio Vargas.

(...) trabalhar fora de casa e auferir uma renda independente a produzir um impacto claro sobre a melhoria na posição social da mulher em sua casa e na sociedade. Sua contribuição para a prosperidade da família, nesse caso, é mais visível, e a mulher também ganha mais voz ativa, pois depende menos de outros. Além disso, com frequência o emprego fora de casa tem efeitos “educativos”, expondo a mulher ao mundo fora de sua casa, aumentando a eficácia de sua condição de agente. Analogamente, a instrução da mulher reforça sua condição de agente e tende a torna-la mais bem informada e qualificada nas decisões familiares. (SEN, 2000, p. 223).

Em 1950 - 1960 as mulheres saíram às ruas para reivindicar os abusos sofridos buscando direitos iguais aos dos homens. De acordo com Maggie Humm e Rebecca Walker, a história do feminismo se dividiu em três “ondas”.

A primeira ocorreu no século XIX início do século XX, a segunda nas décadas de 1960 e 1970 e a terceira na década de 1990 até hoje.

Calil (2010), define em seu livro, a evolução dos direitos do trabalho da mulher em fases:

A primeira transição entre a proibição e a proteção, época em que a mulher era excluída de qualquer legislação trabalhista. É o período que cronologicamente começa junto com o início da República e vai até a implantação do Estado Novo, pouco antes da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho; a segunda, da proteção à promoção da igualdade, em que a legislação protegia a mulher trabalhadora, proibindo-a de exercer inúmeras atividades, proibições estas que vão sendo suprimidas com o decorrer do tempo. Delimitamos este período entre a promulgação da CLT até o início dos trabalhos da Constituinte de 1985. Foi um período de intensas mudanças: sociais, econômicas, políticas, todas elas afetando o mercado de trabalho da mulher; e a terceira, que é o direito promocional propriamente dito, que começa com a promulgação da Constituição de 1988 e vai até os dias de hoje. É o tempo do direito promocional propriamente dito, onde se busca promover a igualdade entre os gêneros. (CALIL 2010, p.4).

Direitos conquistados pelas mulheres junto as leis: Constituição Federal (CF) de 1932, ficou estabelecido:

– *“sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual”, – veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; – proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; – proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez.*

A Constituição Federal de 1988 trouxe inovações para o direito das mulheres como:

– *não-proibição do trabalho em atividades insalubres; – concedeu o direito a maternidade garantindo a empregabilidade da mulher sem o prejuízo da perda do emprego e salário. – conquistou o direito de após o parto se afastar por 120 dias sem causar danos a garantia do emprego.*

O direito a mulher vai da confirmação da gravidez até o final da licença maternidade. Conforme Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, em 18 de dezembro de 1979, foi promulgada, no âmbito das Nações Unidas, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, descrita como uma Carta Internacional dos Direitos da Mulher, sendo elas:

PARTE I

Artigo 1º - Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Artigo 2º - Os Estados-partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem (...).

As mulheres conquistaram também alguns direitos junto a Consolidação dos direitos do trabalho (CLT), no art. 389, como o de possuir estabelecimentos higienizados e individuais como sanitários e vestiários, ambientes que permitam guardar seus pertences pessoais quando necessário, também concedido o direito de utilizar cadeira e bancos evitando o trabalho sem grandes esforços físicos. Já no artigo 390 na CLT fica definido que é vedado a mulher a trabalhar em serviço que demande força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

Embora existam leis que garantam os direitos das mulheres, ainda existem preconceitos e barreiras para com elas junto ao mercado de trabalho, principalmente em cargos de lideranças e no poder em diversos locais da sociedade.

Conforme Glademir Elisiane cita em seu artigo, ressalta que pouco a pouco as mulheres foram ampliando seu espaço no mercado e economia nacional.

Deixaram de só trabalhar no lar e ingressando no mercado, um fenômeno ainda lento, mas constante e progressivo, que passa de informal para trabalho formal, contribuindo ainda mais na renda da família (apud PROBST, 2005).

Fiori (2011) ressalta que o papel da mulher na sociedade vem sendo alterado ao longo do tempo, pois nas últimas décadas, foi marcante o aumento da entrada da mulheres junto ao mercado de trabalho. Madalozzo (2011) complementa:

A entrada da mulher no mercado de trabalho trouxe consigo a necessidade de uma reformulação dos papéis de gênero na sociedade, nas empresas e também dentro das famílias. Na concepção conservadora de família, um casal dividiria suas tarefas de forma que o homem seria o responsável por trabalhar no mercado e, com seus rendimentos, sustentaria sua esposa e filhos. A esposa, por sua vez, teria a responsabilidade de cuidar das tarefas domésticas (cozinhar, limpar a casa, lavar e passar roupas, entre outros) e no cuidado e educação dos filhos. Entretanto, quando a mulher inicia o movimento de entrada no mercado de trabalho, surge o conflito entre horas gastas no mercado – recebendo uma remuneração por este trabalho – e horas trabalhadas dentro de casa, com o cuidado das tarefas domésticas – não remunerado. (MADALOZZO, 2011, p. 12).

Muitas entidades lutam pelos direitos das mulheres, possuem projetos para a que haja igualdade entre os gêneros, no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Em 1985 foi criado um Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM), vinculado ao Ministério da Justiça, para gerar políticas que beneficiem as mulheres eliminando a discriminação para com o gênero e assegurar a participação nas atividades políticas, culturais e econômicas do país. Foi um marco na trajetória da conquista de direitos básicos das mulheres.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM, é órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa, integrante da estrutura básica da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, instituído com a finalidade de formular e propor diretrizes de ação governamental voltadas à promoção dos direitos das mulheres e atuar no controle social de políticas públicas de igualdade de gênero, criado pela Lei nº. 7.353, de 29 de agosto de 1985, e regulamentado pelo Decreto nº 6.412, de 25 de março de 2008, rege-se, na forma de seu artigo 11, parágrafo 1º e por este Regimento Interno, (<http://www.spm.gov.br/assuntos/conselho>).

A Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres em parceria com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), o Instituto Patrícia Galvão (IPG) e o Grupo de Pesquisa sobre Democracia e Desigualdades da Universidade de Brasília (Demode/UnB) lançaram a plataforma “Cidade 50-50: todas e todos pela igualdade” para as eleições municipais de 2016. O objetivo era para que mulheres e homens se candidatassem as Eleições para que assumissem compromissos públicos com o direito das mulheres e meninas no momento eleitoral, trata-se de um projeto no qual a ONU já possui nomeado como ONU Mulheres Por um Planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero, o objetivo é enfrentar os obstáculos que impeçam mulheres a realizarem todo o seu potencial, mediante ao projeto já existente decidiu expandir para território das cidades.

A agenda “Cidade 50-50” surge do reconhecimento da importância das políticas públicas municipais para a promoção da igualdade de gênero e para o empoderamento das mulheres no território das cidades, nas esferas pública e privada, na economia, na política, no ambiente de trabalho, na saúde, na educação, na cultura, no lazer, na mobilidade, no transporte público e outras áreas de incidência na cidadania. Para a ONU Mulheres, uma cidade onde mulheres e homens tenham oportunidades, condições e direitos em pé de igualdade de participação e decisão, ou seja, uma cidade 50-50, é uma cidade melhor para todas e todos (Site <http://www.cidade5050.org.br>, 2017).

A ONU Mulheres possui também um projeto nomeado “Jovens Mulheres Líderes: Programa de Fortalecimento em Questões de Gênero e Juventude” a iniciativa promove a troca de informações e perspectivas sobre a luta a favor do gênero e da juventude, promove também uma aproximação de estilos de liderança para fortalecer as militâncias pela inclusão de jovens mulheres em debates e decisões.

Maria Luiza (1995) fala em seu artigo: o empoderamento da mulher – um dos objetivos centrais da Plataforma de Ação – consiste em realçar a importância de que a mulher adquira o controle sobre o seu desenvolvimento, devendo o governo e a sociedade criar as condições para tanto e apoiá-la nesse processo.

Maria Luiza ainda completa:

A essas inovações conceituais veio juntar-se a ênfase no tratamento da situação da mulher sob a perspectiva de direitos, o que implica reconhecer que a desigualdade entre homens e mulheres é uma questão de direitos humanos, e não apenas uma situação decorrente de problemas econômicos e sociais a serem superados (MARIA LUIZA, 1995, p. 149).

5 MULHER NO MERCADO DE TRABALHO ATUAL

A Pesquisa Mensal de Emprego – PME produzida pela Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2012, demonstra a participação das mulheres em relação aos sete grupamentos das atividades econômicas:

A primeira atividade econômica analisada foi a de serviços prestados as empresas, que cresceu do ano de 2011 em comparação a 2003, onde a contribuição das mulheres que antes eram de apenas 11,6% neste seguimento, passou a ocupar 14,9%, possuindo um crescimento de 3,2 pontos percentuais, já os homens, cresceram apenas 2,3 percentuais, saindo de 14,8% para 17%. Embora o crescimento feminino tenha sido superior ao dos homens em pontos percentuais, o sexo masculino permanece dominando o mercado de trabalho.

Os demais seguimentos analisados foram indústria, comércio, administração pública, construção, serviços domésticos e outros serviços, em todos seguimentos as mulheres aumentaram sua participação consideravelmente, havendo queda apenas nos serviços domésticos que antes ocupavam 16,7% passando para 14,5%.

Segundo o IBGE Teen (2012), o rendimento das mulheres permanece inferior ao dos homens em questões salariais mesmo, o sexo feminino sendo a maioria no Brasil.

Complementa DIEESE:

A inserção das mulheres no mercado de trabalho cresce a cada ano no Brasil, mas, apesar de terem nível médio de escolaridade maior do que o dos homens, enfrentam mais dificuldades para encontrar emprego, sofrem com taxas de desemprego maiores, ocupam menos cargos de chefia, além de receberem salários mais baixos. (DIEESE, 2002).

O IBGE ainda demonstra que a presença da mulher está aumentando cada vez mais no mercado de trabalho, pois em 2003 a proporção de homens com a carteira assinada no setor privado era de 62,3%, e das mulheres de 37,7%, mas estas proporções se alteraram em 2011, onde os homens passaram a ter 59,6% do registro na carteira de trabalho e as mulheres 40,5%, fazendo com que a diferença entre os gêneros com a carteira assinada reduzisse para 19,2% pontos percentuais.

Observou-se também, que houve um aumento da participação feminina sem carteira de trabalho assinada no setor privado que em 2003 era de 36,5% passando para 40,5% em 2011.

“As mulheres se preparam mais e se destacam em carreiras antes dominadas por homens. A competição vai aumentar muito se elas não saírem do jogo antes da hora.” (RESCHKE et al., 2013, p. 28).

Uma pesquisa realizada pela empresa Catho (2007), mostra que 62% dos cargos de nível Administrativo são ocupados por mulheres, nível este que ocupa o 11º lugar no ranking de salários, o maior nível salarial é de presidente, cargo este ocupado por apenas 8% de mulheres. As mulheres correspondem a 66% da área de Saúde e Hospitalar, sendo este, uma das atividades econômicas que menos remuneram, está alocado na 12ª posição no ranking de salários.

Pompeu (2006) complementa: “(...) ainda existe uma diferença considerável entre homens e mulheres em relação aos salários pagos. Apesar da evolução, percebe-se que ainda há uma lacuna, um espaço a ser conquistado em um mundo competitivo.”

Catho demonstra que o nível de formação escolar das mulheres é superior ao dos homens, apresenta que 43% das mulheres possuem Graduação e 27% Pós-graduação, e os homens, 38% Graduados e 28% Pós-graduados.

Segundo Sullerot (1970, p. 276):

(...) as mulheres que recebem uma instrução superior trabalham cada vez mais e, proporcionalmente, muito mais que as outras (...) quanto mais instruída ela é, mais chance tem de ganhar a sua vida (...). As percentagens menores de trabalhadoras se acham entre as mulheres que têm menos de cinco anos de escola (...).

As estatísticas mostram que as mulheres possuem oito anos de estudos e os homens um pouco mais de sete anos e meio.

E o mercado de trabalho global está, cada vez mais, numa disputa acirrada por talento. A massa da população global que ainda está fora do mercado de trabalho é formada por mulheres. Terão vantagem competitiva as empresas que tiverem maior capacidade de reter, desenvolver e atrair essa mão de obra feminina. (FIORI, 2011).

Embora as mulheres estejam a frente dos homens em níveis acadêmicos, os cargos de liderança não acompanham estas estatísticas, pois os homens dominam os cargos de liderança e as mulheres os de apoio.

Conforme Sheryl (2013) descreve em seu livro, “acredito que sendo maior o número de mulheres que fazem acontecer, podemos transformar a estrutura de poder de nosso mundo e estender as oportunidades a todas. Um maior número de mulheres na liderança levará a um tratamento mais justo de todas as mulheres”. E ainda completa:

(...) As pesquisas já indicam que as empresas com mais mulheres em papéis de liderança possuem melhores políticas para equilibrar o trabalho e a vida pessoal, menores distâncias salariais entre os sexos na remuneração por cargos executivos e maior número de mulheres em cargos de nível médio.

Pouco a pouco a mulher vem ampliando sua entrada no mercado de trabalho e atualmente corresponde a 43,8% de todos os trabalhadores brasileiros.

Conforme pesquisa da empresa Grant Thornton (2017), houve um aumento na participação das mulheres nos cargos de CEOs e diretorias executivas no Brasil.

Os dados nos mostram que atualmente 16% dos cargos de CEOs são ocupados por mulheres e que o Brasil está à frente da média global que atualmente conta com 12% de executivas femininas. Em contrapartida o número de empresas brasileiras sem a participação de mulheres em cargos de liderança é alto, este

número chega a 53%, mas se compararmos a 2015 a mulher conquistou uma fatia deste mercado, pois apresentava um índice de 57%.

A ascensão de mulheres aos cargos de liderança é resultado natural de alguns fatores como perfil empreendedor, excelente qualificação e melhor sensibilidade da mulher que exerce cargos de liderança, na busca de resultados e também no relacionamento e engajamento de sua equipe” (Madeleine Blankentein, site Grantthornton, 2017).

A empresa Grant Thornton aponta, que apesar do crescimento da presença feminina aos cargos executivos, o fato de 53% das empresas não possuírem mulheres no cargo de liderança, deixa o Brasil abaixo da média global de 34%, e fica ao lado do Japão que apresenta 67%, Malta com 56%, Alemanha com 54% e Argentina com 53%, sendo estes os países com piores indicadores da falta da presença feminina em cargos de liderança.

“Mesmo com o crescimento das mulheres em cargos diretivos nos últimos anos, é evidente que ainda há um grande espaço a ser conquistado, podendo ampliar a presença das mulheres em todos os níveis das corporações, principalmente na transição de gerência à diretoria”, destaca Madeleine.

6 CARACTERÍSTICAS DE UMA LIDERANÇA FEMININA

Conforme pesquisas nos mostram as características de uma liderança feminina estão ligadas as características próprias das mulheres, como empatia, sensibilidade, sociabilidade, doçura, proximidade entre outros. Características estas que estão atualmente sendo valorizadas junto as organizações para cargos de liderança, pois procuram líderes que façam a diferença, o acontecer, que não estejam focados apenas nos resultados, mas nos objetivos geral das organizações.

Segundo Maxwell:

A principal fonte da liderança está na capacidade de entender as pessoas, para se tornar digno da responsabilidade que cabe a um líder, é preciso conhecer o que se passa no coração dos liderados. A sensibilidade em relação às esperanças e aos sonhos dos membros de sua equipe é essencial para o estabelecimento da interação, assim como é primordial para motivá-las. (MAXWEL, 2011, p. 6).

É natural da mulher exercer diversas atividades ao mesmo tempo, sendo conhecidas como “multitarefa”, no mundo empresarial não é diferente, um bom líder

precisa exercer diversas atividades, liderar sua equipe com bons exemplos, focar-se nos resultados, na satisfação e dedicação de sua equipe e na resolução dos problemas das companhias. Um líder atual não é cobrado apenas pelos resultados, mas sim em saber liderar de forma em que traga benefícios para as organizações.

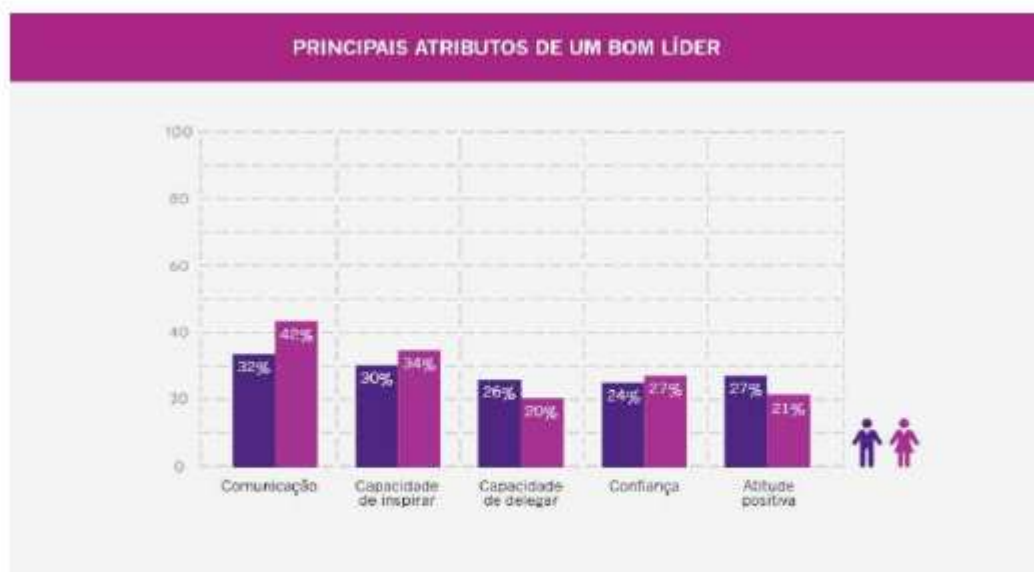
Segundo Mota:

A capacidade que um indivíduo possui de influenciar alguém ou um grupo de pessoas. Significa uma força psicológica, onde um age de modo a modificar o comportamento de outro de modo intencional. Essa influência envolve poder e autoridade, alterando o modo de agir do influenciado. (MOTA, 1997, p. 206).

Maximiano ainda completa que:

A liderança ocorre quando há líderes que induzem seguidores a realizar certos objetivos que representam os valores e as motivações – desejos e necessidades, aspirações e expectativas – tanto dos líderes quanto dos seguidores. A genialidade da liderança está na forma como os líderes enxergam e trabalham os valores e motivações tanto seus quanto dos seus seguidores. (MAXIMIANO, 2004, p.289).

O gráfico abaixo nos mostra os principais atributos de um líder, fazendo relação entre o homem e a mulher. As características listadas como atributos de um líder, estão associadas diretamente ao sexo feminino, pois na grande maioria as mulheres já o possuem desde o nascimento.



Infográfico "Woman in Business" pela Grant Thornton

Rama (sem data) completa:

Precisam das características da colaboração, empatia, sensibilidade e consenso que são associadas mais ao feminino. Em geral, as mulheres tendem a ser mais participativas para encontrar as melhores soluções dentro da equipe de trabalho. (RAMA, Betina)

Se atualmente as mulheres lideram as qualidades de um bom líder, por qual motivo sua presença ainda não é majoritária em cargos de liderança? O que ocorre é que em pleno século XXI ainda existe o preconceito junto ao sexo feminino em cargo de maior hierarquia.

7 MULHER LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES

Atualmente algumas mulheres possuem colocações de mercado desejáveis por alguns homens, são conselheiras e presidentes de empresas mundialmente rentáveis, cargos estes ocupados antigamente somente por homens.

Segundo Sheryl (2013, p. 24): “A meta maior da verdadeira igualdade fica mais próxima cada vez que uma mulher faz acontecer.”

Uma mulher que conquistou seu espaço e tornou-se invejável em sua carreira profissional é Safra A. Catz, nascida em 1 de Dezembro de 1961, norte-americana Israelense, bacharel em administração pela Wharton School, Universidade da Pensilvânia atualmente CEO de uma empresa multinacional de tecnologia informática, nomeada como ORACLE que em 2015 foi a segunda empresa maior fabricante de software. O ramo de tecnologia em sua maioria é dominado pelo sexo masculino, mas Safra está deixando sua marca e quebrando paradigma que mulheres não podem ocupar cargos antes liderados somente por homens.

Em 2009 Safra foi classificada pela FORBES (revista americana de negócios) como a 16º mulher de negócios mais poderosa do mundo.

Safra começou sua carreira na ORACLE em 1999 e subiu rapidamente, tornando-se parte do Conselho de Administração em 2001 e em 2004 tornou-se presidente da empresa. “O consenso nem sempre funciona em uma crise. Você deve ter a coragem de avançar.” (Safra Catz).

Conforme matéria da FORBES (2017) Safra Catz é uma das executivas femininas mais bem remuneradas do mundo, ganhando US\$ 40,9 milhões em 2016.

Outra mulher que vem fazendo história em cargo de liderança e tomadora de decisão no mundo empresarial é Sheryl Kara Sandberg, uma norte-americana bem sucedida, conhecida como umas das executivas mais influentes da nação, nascida em 28 de agosto de 1969, atuou por seis anos na empresa Google onde possuía o cargo de vice-presidente. Desde 2008 trabalha como chefe operacional do Facebook (rede social) e foi responsável pelo aumento da rentabilidade da rede social, em 2012 foi eleita para ser membro do conselho de administração da empresa, sendo ela, a primeira mulher a ocupar este cargo na empresa.

Sheryl é formada em Economia pela Universidade de Harvard, atuou como chefe de gabinete do Departamento do Tesouro americano durante o governo de Bill Clinton.

Em 2012 Sheryl foi eleita pela revista TIME como uma das cem pessoas mais influentes do mundo e posteriormente como a 10ª mulher mais poderosa do mundo pela revista FORBES.

Sheryl em 2013 escreveu a obra FAÇA ACONTECER Mulheres, trabalho e a vontade de liderar e iniciou o movimento (Lean In – Faça Acontecer) uma organização sem fins lucrativos que encoraja mulheres a atingirem seus objetivos e terem ambições em suas carreiras profissionais.

Um mundo de fato igualitário seria aquele onde as mulheres comandassem metade dos países e das empresas e os homens dirigissem a metade dos lares (SHERYL, 2013)

No Brasil possuímos a empresaria Maria das Graças Silva Foster, que comandou a Petrobras (indústria petroleira) por quatro anos. Conhecida como Graça Foster, nasceu em 26 de agosto de 1953 se formou em engenharia química pela Universidade Federal Fluminense, mestre em Engenharia de Fluidos e também possui pós graduação e MBA.

Iniciou sua carreira como estagiária na Petrobras em 1978 e foi crescendo junto Companhia até chegar ao cargo de presidente em 2012, se tornando a primeira mulher no mundo a presidir uma companhia petrolífera. Em 2013 foi eleita pela revista FORBES como 18ª mulher mais poderosa do planeta, em 2014 Foster ficou em 4º lugar nas lista das cinquenta mulheres de negócios mais poderosas pela revista FORTUNE.

No final de 2014 início de 2015 Graça Foster renunciou o cargo de presidente devido à crise por corrupção junto a Petrobras, saindo também das pesquisas de influência empresarial.

Outra empresária brasileira reconhecida por seus méritos empresariais é Luiza Helena Trajano, nasceu em 09 de outubro de 1951, formada em direito pela Faculdade de Direito de Franca, presidente e dona da rede de lojas Magazine Luiza.

Luiza ingressou na empresa que pertencia ao tios ainda muito jovem, quando ainda se chamava “A Cristaleira”, empresa que foi fundada em 1957. Ingressou como balconista e foi crescendo junto a companhia.

Em 1991 assumiu a presidência da empresa e deu uma nova imagem para a companhia. Em 1992 a empresa foi pioneira no modelo de comércio eletrônico quando ficou conhecida como Magazine Luiza.

Luiza ganhou diversas premiações pelo seu trabalho junto a companhia, sendo um deles em 2004, quando recebeu o prêmio “As mulheres mais influentes do Brasil” criado pelo jornal Gazeta Mercantil e a revista FORBES. Luiza foi premiada pela categoria de “Industria e Varejo”.

Acredito que hoje em dia o mercado valoriza muito mais o trabalho das mulheres que provam sua capacidade por meio de esforço e dedicação. É claro que ainda há muitas barreiras e serem transpostas, mas já evoluímos muito. Para ter sucesso uma empresa precisa ter velocidade, rentabilidade e qualidade. Neste aspecto algumas qualidades femininas passaram a ser indispensáveis, como a flexibilidade, intuição, processo educação e interação. Devido a todos estes aspectos as mulheres estão tendo um espaço muito maior porque a elas foi permitido desenvolver essas habilidades. (LUIZA TRAJANO, 2013).

8 MODELOS DE LIDERANÇA FEMININA

Na história ou na atualidade possuímos diversas mulheres que são exemplos de liderança e lutam para igualdade de gêneros, começamos com Malala Yousafzai, uma jovem moça que nasceu em Mingora, Swat no Paquistão em 12 de Julho de 1997 ficou conhecida pela luta dos direitos das mulheres ao acesso à educação.

Não concordando com a injustiça de sua região natal de não poder estudar devido ser do sexo feminino, escreveu um blog (o diário de uma estudante paquistanesa) relatando o cotidiano de sua cidade e denunciando a violência imposta pela ocupação do Talibã (organização terrorista) no vale de Swat no nordeste do País.

Com a ocupação do grupo Talibã as jovens meninas foram proibidas do direito a ir à escola, não satisfeitos com a proibição, o grupo Talibã ainda destruiu as escolas para garantir que as jovens não fossem permanecendo somente as masculinas abertas.

Mesmo com a proibição Malala e sua família permaneciam convictos que teria educação escolar, a renda familiar também era proveniente de escola feminina, onde Ziauddin Yousafzai pai de Malala era diretor por mais de 14 anos.

Talibã ordenou que todas as escolas fossem fechadas, mas o exército paquistanês prometeu proteger a escola de Ziauddin que mesmo sendo perigoso decidiu permanecer com ela aberta, mas com diversas dificuldades, pois a maioria dos professores e alunas já não mais a frequentavam devido ao medo e os pais já não pagavam as mensalidades.

Em 9 de Outubro de 2012 voltando da escola Malala sofreu um atentado contra sua vida, um miliciano Talibã, atirou contra ela, um dos tiros acabou acertando sua cabeça ficando gravemente ferida, Mala foi transferida para Inglaterra onde teve o tratamento devido.

O atentado não deteve Malala com sua luta, em 12 de julho de 2013 com 16 anos falou na ONU (Organização das Nações Unidas) e declarou, “o tiro que recebi só matou a fraqueza que havia dentro de mim, me despertou coragem para lutar ainda mais” e ainda completou com “Uma criança, um professor, um livro, uma caneta podem mudar o mundo”.

Um ano depois, em Outubro de 2013 Malala foi galardoada com o Prêmio Sakharov, prêmio este, que homenageia pessoas ou organizações que dedicam a vida à defesa dos direitos humanos e à liberdade, já em Outubro de 2014, foi a mais jovem ganhadora na história a receber o Prêmio Nobel da Paz.

Outra mulher exemplo de liderança é Ellen Johnson Sirleaf, conhecida como “Dama de Ferro da Libéria” por suas lutas por direitos igualitários, nasceu em 29 de Outubro de 1938 e atualmente é presidente da Libéria.

Foi vencedora das eleições presidenciais em seu primeiro mandato em 2005 e foi reeleita em 2011 tornando-se a primeira mulher a presidir um País Africano.

Ellen estudou na Universidade de Harvard como economista e entrou para política em 1970 atuando como Ministra das Finanças. Graças a seu trabalho como ministra atraiu investidores para o seu país.

Foi laureada com o prêmio Nobel da Paz em 2011 por suas “causas”, a luta por um regime igualitário entre homens e mulheres, a violência contra as mulheres, o desenvolvimento social e econômico, trabalhou para promover a paz e levantou a bandeira da extinção da corrupção em seu, Ellen sempre esteve dentro de ações políticas lutando por leis e direitos mais justos para com todos.

Em 1985 Ellen foi condenada a dez de prisão por criticar publicamente o regime militar, mas foi solta logo, após.

Devido um golpe de estado Ellen foi expulsa de seu País e durante o exílio ocupou o cargo de vice-presidente no escritório regional do Citibank África e atuou também como vice-presidente no Banco Mundial.

Ellen retornou a Libéria depois do final da primeira Guerra Mundial, levantou a causa da importância das mulheres liberianas na sociedade, realizou programas de educação voltado para as mulheres e criou um tribunal especial para casos de estupro, rompendo tabus na política do país.

"Não podemos alcançar a democracia e a paz duradoura no mundo se as mulheres não obtêm as mesmas oportunidades que os homens para influir nos acontecimentos em todos os níveis da sociedade." (JAGLAND, 2011).

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres percorreram um longo caminho para chegar ao mercado de trabalho, lutaram pela conquista de direitos básicos junto a sociedade e conquistaram posições antes ocupadas somente por homens.

Com muita garra estão a cada dia buscando um espaço na história e no mercado de trabalho exercendo funções como presidentes de empresas, conselheiras, líder de nações, de movimentos e não menos importante líderes de suas famílias e lares.

As mulheres atualmente não estão em maioria nos cargos de liderança, não pela intelectualidade ou capacidade em administrar uma empresa, mas sim pelo fato de ainda sofrerem com a desigualdade de gêneros e a cultura machista que se carrega, as mulheres tem se capacitado cada dia mais para alcançarem cargos da alta hierarquia.

A história mostrou que o caminho foi longo e ainda se tem muito a trilhar para conquista dos direitos das mulheres, pois ainda existem Países machistas onde

mulheres são dominadas pelo medo de ir contra as ordens dos homens, não possuem direito ao trabalho, estudo e não podem contribuir com suas opiniões políticas, lugares que ainda não existem leis para sua defesa muito menos o direito de capacitá-las para serem grandes líderes.

Chegará uma época que os direitos serão os mesmo para homens e mulheres, onde os cargos de liderança serão disputados pela capacidade e competência e não apenas pela diferenciação de gênero.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR6028**: informação e documentação: resumos- apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2003.

BESSE, S. K. **Modernizando a desigualdade**: reestruturação da ideologia de gênero no Brasil 1914-1940. São Paulo: EDUSP, 1999.

CALIL, L. E. S. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: Ltr, 2010.

CATHO. **As diferenças salariais entre Homens e Mulheres** Disponível em: <http://www.catho.com.br/salario/action//artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php>. Acesso em: 17 maio 2017.

CIDADE 50-50. **Todas e todos pela Igualdade**. Disponível em: <<http://www.cidade5050.org.br/>>. Acesso em: 05 jun. 2017.

CONNECT AMERICANAS. **6 características que definem a liderança feminina**. Disponível em: <<https://connectamericas.com/pt/content/6-caracter%C3%ADsticas-que-definem-lideran%C3%A7a-feminina>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

DEMO, P. **Avaliação qualitativa**. São Paulo: Cortez, 1991.

DIEESE. A situação das mulheres em mercados de trabalho metropolitanos. **Boletim DIEESE**, São Paulo, ed. esp., 2002.

ECO, H. **Como se faz uma tese**. São Paulo: Perspectiva, 2000.

EMPREENDEDORISMO ROSA. **Luiza Helena Trajano Inácio**. Disponível em: <<http://www.empreendedorismorosa.com.br/mulheres-poderosas-luiza-helenatrajano/>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

FORBES. **Safrá Catz**. Sem data. Disponível em: <<https://www.forbes.com/profile/safra-catz>>. Acesso em: 01 jun. 2017

GRANTTHORNTON. **Women in Business 2017**. Disponível em: <<http://www.grantthornton.com.br/press-releases/2017/women-in-business-2017/>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

G1.GLOBO.**Ganhadora do Nobel, liberiana é a 1ª mulher chefe de Estado da África**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2011/10/ganhadora26do-nobel-liberiana-e-1-mulher-chefe-de-estado-da-africa.html>>. Acesso em: 21 maio 2017

G1.GLOBO. **Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-eemprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargosdiz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 28 maio 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2.ed. São Paulo : Atlas, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulher no mercado de trabalho**: perguntas e respostas. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em: 28 maio 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres ganham menos que os homens**. Disponível em: <<http://teen.ibge.gov.br/noticias-teen/2831-mulheres-ganham-menos-que-os-homens.HTML>>. Acesso em: 28 maio 2017.

JAGNOW, G. E. **A mulher no mercado de trabalho**: no Município de Horizontina. Disponível em: <http://www.fahor.com.br/publicacoes/jopec/2013/A_Mulher_no_Mercado_.pdf>. Acesso em: 28 maio 2017.

KATZMAN, J. T. **17 citações brilhantes sobre liderança feminina, no Women's Forum Brasil**. Disponível em: <<http://negociodemulher.com.br/2014/05/17-citacoes-brilhantes-sobre-liderancafeminina-womens-forum-brasil-2014/>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

KION, A. **Segmentação e informalidade do trabalho nas empresas, em uma perspectiva de gênero**. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2723/3046>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001.

MADALOZZO, R. Mulheres um diagnóstico da participação feminina na Economia Brasileira. **Rev. Walmart Brasil**, mar. 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução administração**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXIMIANO, A. C, A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana a digital. São Paulo: Atlas, 2008.

MAXWELL, J. **As 21 irrefutáveis leis da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson, 2010.

MAXWELL, J. **O livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher** - Pequim, 1995. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2017

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher** (1979). Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 18 maio 2017.

SULLEROT, E. **História e sociologia da mulher no trabalho**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1970.

SANDBERG, S. **Faça acontecer – mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

TRUJILLO FERRARI, A. **Metodologia da ciência**. 2.ed. Rio de Janeiro: Kennedy, 1974.

VILA MULHER. **As características de uma mulher líder**. Disponível em: <<http://vilamulher.uol.com.br/dinheiro/carreira/as-caracteristicas-de-uma-mulherlider-678793.html>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

WALMART. **Mulheres um diagnóstico da participação feminina na Economia Brasileira**. Disponível em: <<http://www.ruscheleassociados.com.br/pdf/walmulheres.pdf>>. Acesso em: 29 maio 2017.

WIKIPEDIA. **Dia Internacional da Mulher**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Dia_Internacional_da_Mulher>. Acesso em: 13 maio 2017.

WIKIPEDIA. **Feminismo**. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Feminismo>>. Acesso em: 13 maio 2017.

WIKIPEDIA. **Safrá Catz**. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Safrá_Catz](https://pt.wikipedia.org/wiki/Safr%C3%A1_Catz)>. Acesso em: 01 junho 2017.

WIKIPEDIA. **Sufrágio feminino**. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Sufrágio_feminino](https://pt.wikipedia.org/wiki/Sufr%C3%A1gio_feminino)>. Acesso em: 13 maio 2017.