

OS DESAFIOS E DIFERENCIAIS DA LIDERANÇA FEMININA EM MICROEMPRESAS – RELATO DE EXPERIÊNCIA

THE CHALLENGES AND DIFFERENCES OF FEMALE LEADERSHIP IN MICROENTERPRISES – EXPERIENCE REPORT

DE SOUZA, Paula Cristina Ferreira¹; DE FREITAS, Tânia Márcia ²

¹Graduanda em Administração pelo Instituto Federal Goiano, E-mail: paulacristinaferreirasouza@gmail.com.

²Orientadora, Doutora em Administração, Instituto Federal Goiano, E-mail: tania.marcia@ifgoiano.edu.br.

RESUMO: Considerando que ao longo da história a liderança é vista como uma função masculina, e que devido à evolução social a mulher passou a assumir esse cargo, o presente trabalho teve por objetivo analisar quais os principais desafios e diferenciais da liderança feminina nas grandes organizações brasileiras. Compreende-se que a mulher possui características próprias e favoráveis em seu modo de liderar, porém, simultaneamente, depara-se com maiores desafios, como o desrespeito, o assédio moral e o assédio sexual, que podem inclusive partir de seus próprios subordinados. A presente pesquisa foi elaborada a partir de uma revisão qualitativa da literatura acadêmica. De modo específico, a pesquisa em questão utiliza como referências teóricas (livros, artigos científicos, páginas de web sites, entre outros), associada a um estudo de caso na empresa objeto de estudo. Conclui-se que as mudanças observadas na atuação profissional da mulher estão associadas a uma atuação baseada na realização pessoal, na qual esta faz questão de demonstrar sua capacitação, inteligência e contribuir com seu diferencial ao assumir uma posição de liderança nas organizações. No entanto, considerando os desafios vivenciados no ambiente corporativo, as mulheres ainda são vítimas de assédio moral e sexual, de violência de gênero no ambiente de trabalho devido à própria cultura machista. Portanto, a atuação da mulher no ambiente corporativo, apesar de contribuir socialmente de forma significativa para a evolução da diversidade nas organizações, ainda é objeto de preconceito e discriminação, lançando o desafio de se promover uma mudança da cultura tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Liderança feminina; Gênero; Cultura; Assédio moral e sexual; Diferencial.

ABSTRACT: *Considering that throughout history leadership has been seen as a male function, and that due to social evolution women have begun to assume this role, this study aimed to analyze the main challenges and differences of female leadership in large Brazilian organizations. It is understood that women have unique and favorable characteristics in their way of leading, but at the same time they face greater challenges, such as disrespect, moral harassment and sexual harassment, which may even come from their own subordinates. This research was prepared based on a qualitative review of academic literature and business media. Specifically, the research in question uses theoretical references (books, scientific articles, web pages, among others), associated with a case study in the company under study. It is concluded that the changes observed in the professional performance of women are associated with a performance based on personal fulfillment, in which they make a point of demonstrating their ability, intelligence and contributing with their differential when assuming a leadership position in organizations. However, considering the challenges experienced in the corporate environment, women are still victims of moral and sexual harassment, and gender-based violence in the workplace due to the sexist culture itself. Therefore, the role of women in the corporate environment, despite contributing significantly to the development of diversity in organizations, is still subject to prejudice and discrimination, posing the challenge of promoting a cultural change in both society and the job market.*

Keywords: *Female leadership; Gender; Culture; Moral and sexual harassment; Differential.*

Sistema desenvolvido pelo ICMC/USP
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas - Instituto Federal Goiano

S729d Souza, Paula Cristina Ferreira de
Os desafios e diferenciais da liderança feminina em microempresas / Paula Cristina Ferreira de Souza ; orientadora Tânia Márcia de Freitas. -- Rio Verde, 2024.
20 f.

TCC (Bacharelado em Administração) -- Instituto Federal Goiano, Campus Rio Verde, 2024.

1. Liderança feminina. 2. Gênero. 3. Cultura. 4. Assédio moral e sexual. 5. Diferencial. I. Freitas, Tânia Márcia, orient. II. Título.

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano a disponibilizar gratuitamente o documento em formato digital no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

IDENTIFICAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tese (doutorado) | <input type="checkbox"/> Artigo científico |
| <input type="checkbox"/> Dissertação (mestrado) | <input type="checkbox"/> Capítulo de livro |
| <input type="checkbox"/> Monografia (especialização) | <input type="checkbox"/> Livro |
| <input checked="" type="checkbox"/> TCC (graduação) | <input type="checkbox"/> Trabalho apresentado em evento |

Produto técnico e educacional - Tipo:

Nome completo do autor:

Paula Cristina Ferreira de Souza

Matrícula:

2019102202930107

Título do trabalho:

RESTRIÇÕES DE ACESSO AO DOCUMENTO

Documento confidencial: Não Sim, justifique:

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: //

O documento está sujeito a registro de patente? Sim Não

O documento pode vir a ser publicado como livro? Sim Não

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O(a) referido(a) autor(a) declara:

- Que o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- Que obteve autorização de quaisquer materiais incluídos no documento do qual não detém os direitos de autoria, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- Que cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.

Rio Verde

Local

13/09/2024

Data

Paula Cristina Ferreira de Souza

Assinatura do autor e/

Documento assinado digitalmente



TANIA MARCIA DE FREITAS

Data: 13/09/2024 19:24:50-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ciente e de acordo:

Assinatura do(a) orientador(a)

Regulamento de Trabalho de Curso (TC) – IF Goiano - Campus Rio Verde

ANEXO V - ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CURSO

Aos 04 dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, às vinte horas e quarenta e cinco minutos, reuniu-se a Banca Examinadora composta por: Profa. Tânia Márcia de Freitas (orientadora), Prof. Jesiel Souza Silva (membro interno) e Profa. Samantha Rezende Mendes (membro interno), para examinar o Trabalho de Curso (TC) intitulado “ Os Desafios e Diferenciais da Liderança Feminina em Micro Empresas” de Paula Cristina Ferreira de Souza , estudante do curso de bacharelado em administração do IF Goiano – Campus Rio Verde, sob Matrícula nº 2019102202930108 . A palavra foi concedida à estudante para a apresentação oral do TC, em seguida houve arguição do candidato pelos membros da Banca Examinadora. Após tal etapa, a Banca Examinadora decidiu pela APROVAÇÃO do estudante. Ao final da sessão pública de defesa foi lavrada a presente ata, que, após apresentação da versão corrigida do TC, foi assinada pelos membros da Banca Examinadora e Mediador de TC.

Rio Verde, 06 de setembro de 2024

Tânia Márcia de Freitas

Orientadora

Jesiel Souza Silva

Membro da Banca Examinadora

Samantha Rezende Mendes

Membro da Banca Examinadora

Jesiel Souza Silva

Mediador de TC

Documento assinado eletronicamente por:

- Jesiel Souza Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 06/09/2024 12:31:09.
- Samantha Rezende Mendes, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 06/09/2024 10:55:10.
- Tania Marcia de Freitas, ADMINISTRADOR, em 06/09/2024 09:53:11.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 06/09/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 630973

Código de Autenticação: 00a6ef6842



1 INTRODUÇÃO

Nos primórdios da humanidade, do homem primitivo a configuração do trabalho na família era de que a mulher estava reservada as atividades domésticas (preparar os alimentos, cuidar da organização e limpeza da casa, das vestimentas, e das crianças e idosos), poderia ainda caber a esta o cultivo de hortaliças e a administração da água, ao homem cabia prover, caçar, e posteriormente o trabalho remunerado, porém, a sociedade passou por diversas mudanças e evoluções, e nestas, a mulher ganhou outras funções e direitos, reflexos da sua própria luta e ainda da construções sociais ao longo do tempo, deixando essa configuração de ser comum a partir do século XIX e início do século XX.

Na atualidade, a mulher está entre a maioria nos bancos universitários como aponta Guedes (2008), e cada vez mais destaca-se profissionalmente alcançando cargos de direção e liderança, no entanto sofre ainda com a discriminação e violência de gênero no ambiente de trabalho, bem como, é ainda vítima do assédio moral e sexual.

O estudo tem como temática a liderança feminina e se delimitará a compreender os principais diferenciais e desafios da mulher enquanto condutora de equipes e gestoras no ambiente de negócios, tendo como problema de pesquisa a seguinte questão: “Quais os principais diferenciais da liderança feminina e os principais desafios e dificuldades sofridos pela mulher na execução desta função? ”.

Segundo Almeida e Gomes (2011) as mulheres estão crescendo e se destacando como grandes profissionais e até mesmos como empreendedoras e entre os fatores que justificam esse crescimento estão as dificuldades enfrentadas pelas mudanças nas configurações de família, onde, tornou-se a principal responsável pelo suprimento das necessidades dos filhos, e ainda pela necessidade de complementar a renda familiar e até mesmo por sua busca da realização pessoal.

Diversos programas e projetos relacionados a cursos e palestras tem como objetivo estimular e fortalecer a presença das mulheres nos negócios. Um exemplo, o Banco Itaú lançou o programa “Itaú Mulher Empreendedora”, visando oferecer apoio a mulheres proprietárias de empresas com capacitação, inspiração e conexão com empreendedoras de todo o Brasil para que elas melhorem o desenvolvimento dos seus negócios (Itaú, 2018).

A atuação feminina a frente de negócios é destaque no Brasil, sendo sua participação responsável pela geração de empregos e bons resultados, o que pode ser confirmado no estudo de Diehl e Boas (2012), onde historicamente a mulher brasileira é uma das que mais atuam no ambiente de negócios do mundo, seja como empreendedora ou em cargos formais.

Deste modo, o presente estudo teve por objetivo analisar quais os principais desafios e diferenciais da liderança feminina nas grandes organizações brasileiras, compreende-se que a mulher possui características próprias e favoráveis em sua maneira de liderar e pode em muito contribuir com o crescimento de organizações e alcance de objetivos com sua singularidade ao liderar.

2 ATIVIDADES REALIZADAS

A experiência da autora se passa na empresa “EPA Transportes” (nome fantasia), onde esta atua há 4 anos, iniciou como assistente administrativo e atualmente atua como analista financeira e encarregada/líder, especialmente na ausência do sócio administrador.

A empresa foi fundada em 2018, e está sediada em Rio Verde – GO, é uma sociedade limitada e possui um único sócio, sendo uma Microempresa que atua no transporte principalmente dos grãos advindos da agricultura, a empresa não possui organograma, e é contratada por produtores para o transporte dos resultados das safras.

As figuras a seguir, ilustram a empresa (Figura 1) e ainda evidenciam a autora em sua prática profissional (Figura 2), sendo registros feitos pela própria ao longo do desenvolvimento do estudo e da aquisição de sua experiência associada a revisão da literatura:

Figura 1 – Pátio da empresa e caminhões



Fonte: Da própria autora (2024).

Figura 2 – Autora atuando em suas atividades laborais



Fonte: Da própria autora (2024).

Cadastrada no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica sob o n. ° 31.587.502/0001-94, foi fundada em 24 de setembro de 2018, possui como razão social “EPA NEGOCIOS LTDA”, sendo uma Microempresa, Sociedade Empresária Limitada, com licença para atuar de acordo com o Cadastro Nacional de Atividades Econômicas:

46.32-0-03 - Comércio atacadista de cereais e leguminosas beneficiados, farinhas, amidos e féculas, com atividade de fracionamento e acondicionamento associado

CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS

01.63-6-00 - Atividades de pós-colheita

10.66-0-00 - Fabricação de alimentos para animais

41.10-7-00 - Incorporação de empreendimentos imobiliários

41.20-4-00 - Construção de edifícios

45.20-0-07 - Serviços de instalação, manutenção e reparação de acessórios para veículos automotores

46.32-0-01 - Comércio atacadista de cereais e leguminosas beneficiados

46.92-3-00 - Comércio atacadista de mercadorias em geral, com predominância de insumos agropecuários

47.44-0-99 - Comércio varejista de materiais de construção em geral

49.30-2-01 - Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal.

49.30-2-02 - Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional.

74.90-1-04 - Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários.

77.39-0-99 - Aluguel de outras máquinas e equipamentos comerciais e industriais não especificados anteriormente, sem operador.

82.11-3-00 - Serviços combinados de escritório e apoio administrativo.

82.92-0-00 - Envasamento e empacotamento sob contrato.

A empresa está estabelecida na Rodovia BR 060, no Km 375 à direita, sala 01 andar superior, no CEP: 75.913-899, Zona Rural do município de Rio Verde – Goiás.

Não há outros funcionários que exercem atividades administrativas, os demais colaboradores são apenas motoristas, todos devidamente registrados, que fazem o transporte de cargas, não há trabalhadores terceirizados e a auxiliar de serviços gerais.

O sócio atua efetivamente na gestão da empresa, e delega as atividades a autora em sua ausência, que em seu cotidiano atua no controle das contas a pagar e receber, emissão de notas, liberação de vales, manutenção dos caminhões, aquisição de peças, liberação de valores para abastecimento dos caminhões, pagamento de comissões e folha de pagamento.

A empresa é pequena, tem 10 funcionários (motoristas), e um sócio administrador, além da analista (autora deste relato), sendo esta a única mulher, observo que, não há desrespeito direto, ofensas, nem mesmo situações em que houvesse tentativa de intimidação, mas quanto às ordens e advertências, há um certo receio e constrangimento da líder ao dar ordens, e ainda que quando há comandos demandados e delegados por esta.

É evidente que, há certa resistência por parte dos colaboradores em acatar e até mesmo a necessidade de confirmação das ordens com o sócio proprietário, o que invalida a autoridade desta no momento em que está encarregada e responsável por liderá-los. Mesmo assim, a autora cuida de todo o processo da empresa, desde a contratação de funcionários, até mesmo da gestão de frotas.

Assim, a experiência relatada evidencia que a mulher se destaca socialmente nos dias atuais por suas conquistas a base de lutas intensas, hoje ela tem garantido seu lugar no mundo, no mercado de trabalho e continua na busca por seus direitos de igualdade e respeito. Como de costume, a mulher enfrentou longas etapas para obter uma parte dos resultados que ela almejou, pois, antes de conquistar direitos e até mesmo de entrar no mercado de trabalho, eram consideradas frágeis, ou até mesmo inúteis, e destinadas a exercerem funções básicas como

cuidar do lar e dos filhos (Rezende, 2010).

Desde os primórdios, a sociedade é machista, entretanto, ao longo dos anos as mulheres se cansaram de ser apenas donas de casa e mães e saíram em busca de suas realizações pessoais, em busca de seu próprio salário, de uma carreira, ou até mesmo o próprio negócio, em alguns casos, não por opção, as mulheres que tornavam-se mães solteiras ou viúvas sem respaldo de um marido ou da família acabaram por necessidade sendo obrigadas a trabalhar em prol de seu próprio sustento e de seus filhos, como as opções de trabalho para as mulheres ao longo do tempo eram escassas elas eram obrigadas a aceitarem o que lhes fosse oferecido (Rezende, 2010).

A luta da mulher pela conquista do seu espaço foi marcada por situações de discriminação, humilhação, desvalorização de seu trabalho, desigualdade, entre muitos outros impasses colocados que as deixava inferior ao homem neste cenário (Vaz, 2009),

Para as mulheres a década de 90 foi marcada pelo fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da responsabilidade no comando das famílias. A mulher, que representa a maior parcela da população, viu aumentar seu poder aquisitivo, o nível de escolaridade e conseguiu reduzir a defasagem salarial que ainda existe em relação aos homens. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou dois estudos com o balanço dos ganhos e as dificuldades enfrentadas pelas brasileiras ao longo dos anos 90. A renda média das trabalhadoras passou de R\$ 281,00 para R\$ 410,00. As famílias comandadas por mulheres passaram de 18% do total para 25%. A média de escolaridade dessas “chefes de família” aumentou em um ano de 4,4 para 5,6 anos de estudos. A média salarial passou de R\$ 365 para R\$ 591 em 2000. Uma dificuldade a ser vencida é a taxa de analfabetismo, que ainda está 20%. Outra característica da década foi consolidar a tendência de queda da taxa de fecundidade iniciada em meados da década de 60. As mulheres têm hoje 2,3 filhos. Há 40 anos, eram 6,3 filhos (Probst, 2003:1).

Ao longo da história humana a mulher buscou constantemente a igualdade de direitos e expressões entre ambos os sexos, visto que no início da civilização humana, o gênero feminino muito sofreu com o patriarquismo machista por parte da sociedade.

No decorrer do século XIX, no período da Revolução Francesa ocorreu a primeira manifestação do movimento feminista o qual foi criado por representantes do gênero com o intuito de romper as barreiras de preconceito e desigualdade social entre o sexo feminino e masculino, visando assim, conquistar a igualdade de direitos e expressões na sociedade, gozando de autonomia própria e cidadania, com direito de expor seus pensamentos sem medo de ser discriminada, da mesma forma com que os homens até então faziam (Sagim, 2004), desta forma elas poderiam ter a liberdade de opinar sobre melhorias no ambiente socioeconômico e cultural do país e não apenas serem subordinadas a tais decisões.

Este movimento também objetivava tirar o gênero feminino do anonimato, fazendo com

que elas pudessem ser vistas pela sociedade de forma diferente, ganhando assim um lugar na história da humanidade, preferencialmente escrito por elas próprias, fato este que acabou gerando o desejo de novas ideologias e impulsionando para a adoção de novas concepções sobre a capacidade da mulher no mercado de trabalho (Sagim, 2004). Assim, a mulher passaria a trabalhar e ter sua renda própria para ajudar no sustento familiar, não precisando depender apenas de seu companheiro.

O movimento feminista buscou:

[...] repensar e recriar a identidade de sexo sob uma ótica em que o indivíduo, seja ele homem ou mulher, não tenha que adaptar-se a modelos hierarquizados, e onde as qualidades “femininas” ou “masculinas” sejam atributos do ser humano em sua globalidade (Pedro, 2002, p. 26).

O movimento feminista não concordava com a desigualdade entre o sexo masculino e feminino, pois sentia a necessidade de globalizar os atributos de forma em que houvesse a igualdade de direitos e obrigações, de forma que pudessem expor suas qualidades e habilidades.

A partir deste momento a mulher passou a ter a mesma liberdade de expressar e manifestar seus pensamentos, assim como os homens daquela época a faziam, pensamentos estes que também passaram a contribuir para melhorias do país. Desde o surgimento deste movimento no século XIX, as mulheres buscaram constantemente vencer as desigualdades sociais entre os sexos, tendo em vista conquistar sua liberdade em meio à sociedade. Segundo Saporeti (1985), e mesmo elas conquistando na época tal reconhecimento, somente no século XX que este movimento passou a ser visível no país, período em que a mulher passou a protestar pelo direito de voto. Ou seja, esta luta iniciou-se em 1910, mas só foi reconhecida sua conquista 20 anos após.

Pode-se dizer que 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. Conquistado o direito ao voto, o movimento feminista iniciou uma nova luta, esta por sua vez tinha como foco o ingresso no mercado de trabalho e nas instituições de ensino pedagógico sem a necessidade de o companheiro ter que dar permissão (Silva, 1992). Até então, a mulher era totalmente subordinada ao homem, e era ele quem dizia se ela poderia ou não trabalhar fora de casa.

Durante sua luta, as mulheres também garantiram os direitos trabalhistas, passando assim a usufruir de “licença-maternidade de quatro meses, creches, obtenção da guarda do filho

em caso de separação, aposentadoria integral com trinta anos de serviço, entre outros” (Pinto, 2003, p. 119).

Estes benefícios foram de grande importância para o crescimento da mulher no mercado de trabalho, pois assim, teriam garantido diversos benefícios que contribuía para assegurar-lhes em caso de gravidez, doença, velhice, entre outras necessidades.

Como pode ser visto, muitas foram às conquistas ao longo dessa trajetória, entretanto, as mulheres não pararam por aí. Segundo Pinto (2003), após estes benefícios elas visavam garantir o direito de viver como verdadeiras cidadãs brasileiras, em especial, conquistar os direitos contra a violência contra a mulher, que há muitos anos as faz como vítimas de seus companheiros. Pois passaram a compreender que denunciar para a sociedade os maus tratos que vinha sofrendo não era nenhum fato vergonhoso, mas sim, uma forma de tentar impedir que estes acontecimentos continuassem a acontecer. Pois até nesta época, devido ao autoritarismo masculino, muitas mulheres sofriam maus tratos e violência, sendo vítimas de seus próprios companheiros, no entanto, este ato não era divulgado a sociedade, pois as mulheres sentiam vergonha e medo de denunciar esta prática. Com isso, em 1960, o movimento feminista aderiu uma nova atitude deixando de lado o silêncio e passando a denunciar a violência sofrida contra sua pessoa (Borin, 2007; Saffioti; Almeida, 1995). Foi a partir deste momento que a sociedade passou a ver a violência contra a mulher como um problema social devido sua gravidade e extensão das consequências que este ato traz a vítima. Desta forma:

[...] a opinião pública foi sendo sensibilizada para a questão, que vinha sendo tratada apenas sob a ótica das relações inter-pessoais. Assim, um fenômeno que era considerado como um componente natural decorrente das relações pessoais e que, desta forma, era remetido à dinâmica do mundo doméstico — o domínio do privado — passa a ser publicizado, assumindo uma conotação política (Silva, 1992, p. 97- 98).

Conquistado o direito contra a violência, o movimento feminista deu início a luta pelo abrigo, pela assistência jurídica especial e policial para todo o sexo feminino, uma vez que conheciam a obrigação do Estado em criar políticas públicas e de assistência social a toda a população brasileira. Reivindicações estas que favoreceram para que as mulheres pudessem estabelecer parcerias com o Estado tendo em vista a implantação de estratégias públicas direcionadas a redução da violência contra a mulher (Borin, 2007).

Em 1985 a primeira Delegacia de Defesa da Mulher (DDM) foi criada, e assim, deu-se acesso para a mulher poder registrar a violência sofrida por parte de seu companheiro. Além disso, a legislação brasileira reconheceu esta violência como um crime contra os Direitos Humanos, cabendo assim, punição ao agressor (Pinheiro, 2000).

Mas a luta não parou, pelo contrário se intensificou a ponto de que o movimento feminista continuou em busca de novos direitos ao gênero, pois entendia que a mulher tinha a capacidade de desenvolvimento, estando aberta a novas mudanças. Em 1986 foi implantado o Centro de Orientação Jurídico (COJE), o qual tinha como intento orientar a mulher quanto aos seus direitos e deveres como cidadã brasileira, assim como as medidas legais de proteção contra a violência sofrida e fornecer orientação sobre a violência contra a mulher e também prestava serviços de assistência psicológica a estas vítimas (Borin, 2007).

3. METODOLOGIA

O presente trabalho trata-se de um relato de experiência associado a uma revisão bibliográfica qualitativa, de caráter descritivo, com coleta de dados em fontes secundárias, que para o alcance do objetivo geral utilizou revisão narrativa de literatura. Optou-se por este método para integrar e descrever a discussão a partir dos resultados encontrados.

Os dados quanto aos procedimentos de busca, foram adquiridos através da seleção de documentos eletrônicos, bem como artigos da literatura nacional e internacional indexados nas bases de dados on line: PubMed, Scielo, LILACS, Google Acadêmico, com o uso das palavras-chave: “Liderança feminina”; “Gênero”; “Cultura”; “Assédio moral” e sexual” e “Diferencial.”.

Quanto aos critérios de inclusão e exclusão, observa-se que, entretanto, para o refinamento adequado de pesquisa, foi definida uma amostra, obedecendo aos seguintes critérios de inclusão:

- a) Artigos publicados em português e em inglês.
- b) Artigos que abordaram a temática;
- c) Artigos científicos que não disponibilizam só os resumos;
- d) Artigos que utilizaram algum percurso metodológico de pesquisa.

Quanto a metodologia de análise de dados, observou-se que a partir da escolha dos artigos, estes foram lidos e utilizados para o desenvolvimento do mesmo, os quais foram localizados nas bases de dados e baixados na versão completa sendo posteriormente realizada uma leitura minuciosa e grifa de partes importantes para o desenvolvimento do presente estudo.

Por meio deste foi possível atender ao objetivo de realização de uma triagem entre os artigos e materiais baixados para uma síntese minuciosa e reflexões acerca do tema com o

intuito de contribuir com os estudos já existentes.

4. RESULTADOS

De acordo com Cavalcanti *et al.* (2006) a liderança não visa somente o aumento de lucros organizacional, mas a condução inteligente de pessoas considerando suas individualidades, sistematizações, personalidade, características, habilidades e saberes e ainda entender as necessidades das pessoas, aspirações e anseios de modo a conciliá-los aos objetivos e interesses da empresa com o intuito de obter a satisfação de ambos e assim formar um ambiente favorável ao desenvolvimento.

Líderes incapacitados ou sem consciência do objetivo podem perder o foco, considerando que o desempenho das atividades da empresa depende do grau de envolvimento da equipe, no engajamento e no impulsionamento de esforços em uma mesma direção onde todos possam se satisfazer com o alcançado do objetivo, assim, independente do gênero o líder deve ter objetivos claros e estratégias adequadas para sua atuação em direção aos resultados, além disso, é essencial que o líder tenha um discurso coerente e o siga, sendo o principal exemplo para seus liderados (Charan, 2008).

Para Renesch (2003) no mercado competitivo e globalizado busca-se por líderes com competências que aproximem as equipes e as motivem para o trabalho como um time, com equilíbrio e complementação, sendo assim são necessárias habilidades emocionais e técnicas, sendo um gestor de pessoas e não apenas de negócios, e frente aos tempos de constantes e profundas mudanças requerem um estilo de liderança inovador, capaz de promover alterações significativas em suas atitudes e que refletirão positivamente em seus liderados, e em consequência nos resultados.

Para Motta (2004) a liderança requer habilidades individuais, quanto ao autoconhecimento e conhecimento do outro, capacidade de expressão e de comunicação, de enfrentar desafios com de forma confiante, ousada e flexível, influenciando as atividades do grupo organizado em direção ao objetivo, e não especificamente está ligado ao domínio de

habilidades raras, estando relacionado a experiência de vida e saberes adquiridos que se desenvolvem e amadurecem a partir da própria atuação de liderança.

Kets e Vries (1997) aponta que grandes líderes em sua maioria são homens, o que justifica o preconceito contra a mulher na atuação em liderança, sendo historicamente um papel masculino, havendo teorias que definem e consideram atributos do líder associados a características masculinas (homens pessoas fortes, diretivos e decididos).

De acordo com Cunha e Espanhol (2014) as mulheres tem conquistado cada vez mais cargos de chefia, no entanto, raramente são líderes, tendo suas competências questionadas, foco de desconfiança, sendo ainda foco de competitividade de gêneros, em busca de merecimento do cargo ou função, entre as características femininas valorizadas para a liderança está a cooperação e a colaboração, sendo a qualidade do relacionamento humano altamente valorizada. Além disso, suas conquistas baseiam-se em seus próprios méritos como a busca maior por escolaridade que lhe proporcionaram competências para concorrer com os homens, além disso, dispostas a adiarem ou abdicarem da maternidade, passaram a ser foco de suportes sociais que facilitaram o equilíbrio com sua busca profissional (legislações focadas em igualdade, autocontrole da natalidade, tecnologias que permitiram realizar as atividades domésticas de modo mais prático e efetivo.

A participação da mulher no ambiente de trabalho além da liderança, reflete a forma de pensar, agir e sentir quanto aos fenômenos evidenciados e a complexidade do ambiente organizacional (Duarte; D'oliveira; Gomes, 2009).

Para Renesch (2003) a estratégia de sobrevivência feminina no ambiente dominado pelo gênero oposto foi por muitos considerados como incorporar traços típicos do sexo oposto, como a agressividade e a objetividade, no entanto, com o passar do tempo, a liderança diferenciada das mulheres passou a ser valorizado e incentivado pelas organizações. A capacidade de se adequar rapidamente, com flexibilidade é propício ao perfil feminino.

O Cresol (2022) ainda destaca como exemplos de gestoras e líderes femininas, personalidades como: Margareth Menezes (criadora da ONG Fábrica Cultural, uma associação focada na economia criativa, que promove a capacitação de jovens da periferia baiana); Luiza Helena Trajano (fundadora da Magazine Luiza); Mary Kay Ash (criadora da marca de cosméticos que leva seu nome), entre outras.

A história das Lojas Magazine Luiza, começam com a história da senhora Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues, 53 anos, é mãe de três filhos adultos, do interior paulista, demonstra inúmeras competências, é superintendente da rede de lojas Magazine Luíza, sendo nomeada por

sua tia Luiza Trajano Donato, fundadora do grupo, hoje com 66 anos. Luiza Helena comanda uma empresa com mais de 4.000 funcionários, e centenas de lojas distribuídas pelo Brasil, além das lojas virtuais, sendo uma empresa de grande reconhecimento no Brasil, com mais de 4 milhões de clientes cadastrados, em 2003 seu faturamento que superou a marca de 850 milhões de reais, sua primeira loja fundada em 1957, contava com o nome A Cristaleira, denominada com o nome atual após um concurso cultural de uma rádio (Trajano; Monteiro, 2015).

A empresa foi fundada em 1957, e hoje é a segunda maior rede varejista de eletrodomésticos do país e a sexta colocada entre as 50 maiores empresas de varejo do Brasil, conta com mais de 740 lojas físicas e 9 centros de distribuição espalhados por 16 estados no Brasil. Além das lojas físicas, também atua através de lojas virtuais, televendas, e-commerce e redes sociais (Souza *et al.*, 2022).

Trata-se de empresa de capital aberto, atuante no Novo Mercado da BM&F, nível mais elevado de governança corporativa. Atualmente, figura entre as 25 marcas mais valiosas do Brasil e em seu planejamento estratégico, divulgado no Relatório Anual de 2015, estão elencadas ações para a migração da empresa de uma empresa tradicional com área digital para uma empresa digital com pontos físicos até 2020. A empresa está entre os 250 maiores varejistas do ranking mundial para bens de consumo (Passos *et al.*, 2021).

Há discussões em relação às diferenças existentes na maneira de coordenar feminina e masculina, porém as mulheres ainda encaram desvantagens em pleno século XXI, é necessário derrubar barreiras, antes para atingir uma posição de destaque nas organizações e também à frente dos negócios.

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, p. 1).

A mulher na liderança enfrenta dificuldades no exercício de suas atividades, relacionadas a 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.

Do ponto de vista cultural, as organizações estruturadas em torno de valores femininos têm mais probabilidade de equilibrar e integrar o modo racional analítico com valores que enfatizam formas de comportamento mais intuitivo, orgânico e baseado na empatia (Morgan, 2002)

A busca da qualidade nos serviços prestados é uma tendência no comportamento das mulheres. É importante ressaltar, com relação a esse aspecto, que o desejo de realização tem sido um fator largamente apontado nos estudos como razão para as mulheres empreenderem. Nesse sentido, há uma coerência entre a necessidade de realização e a oferta de serviços de qualidade, que contribuam para essa realização e que também agradem a todos os envolvidos. No que tange ao estilo de liderança, observou-se que há uma forte orientação dessas mulheres para as pessoas e não para as tarefas. As mulheres demonstram uma grande habilidade em lidar com recursos humanos (Machado, 1999, p. 45).

São as mulheres que ajudam a criar culturas em que a hierarquia dá lugar a "teias de inclusão". Elas gerenciam de uma maneira que as coloca "no meio das coisas", construindo comunidades baseadas em 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 (Morgan, 2002).

Outro ponto a ser considerado é a sobrevivência de empresas dirigidas por mulheres. Na pesquisa GEM-Brasil (2017), os dados mostram que as mulheres aparecem em desvantagem aos homens em quatro pontos percentuais. É interessante, aliás observar em uma outra pesquisa feita a empreendedoras sobre atributos como "estabelecimento de metas" e "planejamento e monitoramento sistemático" atingiram um percentual acima dos 80% dos pontos disponíveis, o que segundo (Gomes, 2004), confirma a preocupação das mulheres que participaram da pesquisa de estabelecer suas metas de forma clara e objetiva, tanto de longo como de curto prazos, assim como planejar suas ações e fazer o seu monitoramento sistematicamente, inclusive avaliando os seus resultados - atitude esta que dará subsídios para que as metas e o planejamento das ações sejam revistos.

Para Kets de Vries (1997), as habilidades das mulheres se iniciam na infância sendo aprendida ao analisar o comportamento da mãe de quem começa a adquirir conceitos acerca da vida, atitudes, pensamentos, e o talento maior para os relacionamentos, já na infância possuem maior capacidade para o desenvolvimento interpessoal na infância, a sensibilidade, a empatia, o compartilhamento e a vontade de ajudar.

Cunha e Espanhol (2014) apontam que a entrada da mulher na liderança das organizações pode trazer significativas mudanças e contribuições para um novo modelo de gestão por competência nas empresas, suas competências são associadas dentre a capacitação

acadêmica e heranças do ambiente doméstico aplicadas ao ambiente doméstico, ela possui a capacidade de fazer múltiplas tarefas simultaneamente e estar atenta as atitudes dos demais colaboradores, sendo assim, a mulher mostra-se capaz de exercer uma boa liderança com sua empatia, interesse e capacidade de ouvir ideias e opiniões, conciliação inteligente entre necessidades humanas e organizacionais, além de ponderar pontos fortes e fracos (Carreira, Menchu, Moreira, 2006).

Cunha e Espanhol (2014, p. 99) citam ainda que as empresas tendem a incorporar valores ditos femininos como por exemplo:

- A importância do relacionamento;
- O trabalho em equipe;
- A cooperação no lugar da competição;
- A participação no lugar da centralização;
- A sociabilização no lugar da imposição.

A atenção aos detalhes e a visão ampla do negócio e do mercado dá a mulher melhores condições para ser bem-sucedida, especialmente em situações de comunicação e negociação. A atuação profissional e no lar faz da mulher mais flexível, e capaz de significativas contribuições para sua liderança nas organizações (Duarte, D'oliveira; Gomes, 2009).

O principal diferencial é a riqueza emocional que possibilita-lhes não atuarem somente sob o aspecto emocional, e simultaneamente permite aos outros demonstrarem seus aspectos emocionais de modo que as pessoas se sintam compreendidas, capazes de reconhecer as suas emoções, e a captar a emoção e sentimento dos outros, leva empatia ao ambiente de trabalho, são excelentes motivadores, sabem elogiar seus liderados em momentos oportunos, fortalecem a confiança e conquistam a lealdade dos liderados, são capazes de comunicar mudanças e desapontamentos de forma sutil e colocam as necessidades alheias em primeiro lugar (Carreira, Menchu ; Moreira, 2006).

Embora Gomes *et al.* (2009) líderes homens e mulheres não podem ser diferenciados como melhores ou piores, nem mesmo pode-se dizer que um seja superior ao outro, no entanto, cada qual pode contribuir de maneiras diferentes e agregar resultados também diferentes às organizações, embora alguns dos traços e características tidas como femininas possam certamente ser encontrados entre os homens, a abordagem feminina em sua maioria é mais natural e sensível, suas características particulares de liderança são muito mais acentuada do que nos homens.

A liderança feminina é ainda dotada de bom humor e humildade, capaz de tratar com igualdade as pessoas nas organizações, sendo honestas e sinceras quanto a suas próprias

fraquezas e limitações, são capazes de respeitar seus adversários e até mesmo de aprender com eles, sendo consideradas pró ativas, é adaptável e pode desempenhar várias funções simultaneamente, além de serem detalhista e atenciosas, suas características naturais por mais investimentos que se faça não são facilmente desenvolvidas em dirigentes masculinos (Ducker, 1996).

A mulher como líder demonstra conhecimento abrangente do negócio, do seu pessoal e do seu ambiente. Se esforça muito mais para construir e manter sua credibilidade na equipe e esse esforço proporciona benefícios extra tanto para ela como para a organização. Para Frankel (2007) as mulheres têm muito a contribuir, pelo fato de que na prática, possuem maior humanidade e são mais preocupadas com a qualidade das relações humanas.

Cunha e Espanhol (2014) cita que a literatura não credita às mulheres a supremacia no exercício da liderança, porém, sugere a adoção da heterogeneidade de gêneros na composição dos cargos de liderança enquanto estratégia de visão mais adequada, ampla e complementar.

Para Renesch (2003) citado por Silva (2018, p. 28-9) são qualidades do estereótipo de liderança feminina:

- Harmonia – Concordância que gera acordos e não conflitos. E se os homens são donos do “hemisfério esquerdo”, às mulheres cabe o “hemisfério direito”. Isso implica uma capacidade de ver o todo, equilibrar, exercer a criatividade, raciocinar e pensar pela intuição.
- Delicadeza – Mulheres são sutis e frágeis, foram educadas para serem gentis e delicadas com as pessoas.
- Cooperação – Auxiliar e cooperar a fim de um objetivo maior. Isso vem da personalidade feminina, pois as mulheres foram criadas para “ajudar” na casa. Nas brincadeiras de infância (pular corda, brincar de casinha ou de boneca), cada uma tinha a sua vez, a menina sempre respeita as outras, exercendo cooperação nos resultados de todas e isso reflete no perfil. A menina boazinha era a que “ajudava a mamãe” e estava disposta a sempre colaborar.
- Pôr o grupo em primeiro lugar – Presença de sensibilidade intuitiva, onde o primeiro é o todo. As meninas sempre eram encorajadas a fazerem-se queridas, por tantos quanto possível. Dever de ver o grupo e não o individual. O objetivo era ser a mais popular, e pensar em si mesmo era tido como “egoísta”. Se na escola demonstrava prazer em “ganhar” recebia o rótulo de “exibida”, o que demonstrava particularidade quanto ao individualismo.
- Maternal – Sempre a mãe de todos. Fazer o papel de mamãe para as bonecas dizia o quanto era importante ser maternal, exercer o papel de cuidadora desde pequena. Cuidar de crianças pequenas era, com frequência, a primeira experiência profissional, onde aprendiam a ter responsabilidades, quando o conceito de habilidade e competência afetiva.

Quanto aos desafios, Segabinazi (2013) aponta que a mulher precisa superar barreiras internas, principalmente as de ordem psicológica para ser protagonista de sua própria identidade.

Para Temóteo (2013), são desafios da mulher na liderança, enfrentar o machismo e o preconceito, o machismo causa até mesmo o constrangimento do homem quando liderado por

mulheres. Assim, constantemente devem mostrar firmeza e competência, sendo muito mais foco da cobrança por resultados e produtividade do que os homens, além de ser alvo de comentários jocosos, por vezes seu reconhecimento está aquém do seu desempenho e não recebe seu merecido valor, em muitos casos suas ordens sequer são levadas a sério, além disso sofre com a desigualdade salarial (Dickson, 2001). Outros principais desafios com relação a liderança feminina são violações dos direitos fundamentais no trabalho como o assédio moral e sexual, abordados a seguir.

Embora cause muitos transtornos, a mulher é em muitos casos, capaz de superar o assédio e luta por seus direitos e punição dos agressores, sendo as práticas de maior impacto sobre elas seja em posição de líder ou liderada.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste, compreende-se que seus objetivos foram alcançados, sendo possível por meio dele compreender as vantagens e diferenciais de se ter uma líder feminina, bem como, os principais desafios enfrentados por elas.

Considera-se que este trabalho poderá ser um agente de motivação, além de inspirar e ensinar sobre lideranças. Observa-se que a atuação da mulher como líder foi uma luta de séculos, inicialmente nem mesmo poderiam atuar profissionalmente, posteriormente foram ampliando suas capacidades, até que hoje destacam-se como líderes.

Entre os diferenciais, cita-se a sensibilidade emocional, a visão amplificada, a capacidade de multiprocessamento de informações e de atuar simultaneamente em diferentes funções, destaca-se ainda a maior flexibilidade, possuem ainda maior capacidade de trabalho em equipe, cooperação, centralização, socialização entre outros valores dos quais as mulheres são capazes de agregar.

No entanto, esta possui diferenciais, não significa afirmar que são superiores, mas que devem atuar em complemento com o gênero masculino. Quanto aos desafios enfrentados pelas mulheres, percebe-se a discriminação, o preconceito, as cobranças, a desconfiança em seus resultados e capacidades, e ainda o assédio moral e sexual.

Assim, compreende-se que ainda que capazes de ocupar altos cargos com maestria e excelência nas organizações, sua luta ainda é grande para que seja tratada com igualdade e respeito, mesmo que dotadas de habilidades está constantemente buscam se aprimorar por meio dos seus estudos, possuem grande desenvoltura acadêmica que somada as habilidades de empatia, diálogo e visão ampliada são determinantes para o alcance dos objetivos, no entanto,

conclui-se que há ainda um caminho a percorrer para que esta possa se posicionar com igualdade e apresentar seus diferenciais, sendo atrizes de suma importância na economia atual tanto no âmbito empresarial, quanto nos segmentos governamental e político.

Sugere-se que a autora seja treinada para a ocupação do cargo de liderança enquanto mulher que lidera homens, e ainda que seja desenvolvido um treinamento para redução da cultura e dos comportamentos machistas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Márcia Faber; GARCIA, Regina & Coutinho; CHRISTIAN, Fernando & Tomaz. Assédio moral: Estudo de caso no setor público e em uma empresa multinacional. **Conference: X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGGeT)**, Rezende, v. X, 2013.

BORIN, T. B. **Violência doméstica contra a mulher: percepções sobre violência em mulheres agredidas**. 136 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

CARREIRA, D.; MENCHU, A.; MOREIRA, T. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2006.

CHARAN, R. **O líder criador de líderes: a gestão de talentos para garantir o futuro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CUNHA, A.C.C.; ESPANHOL, C.I.D. Liderança feminina: características e importância à identidade da mulher. **Saber Humano** - Ano 4, número 5 - 2014. ISSN 2178-7689.

DICKSON, Anne. **Mulheres no trabalho: estratégias de sobrevivência e sucesso**. São Paulo: Editora Globo, 2001.

DUARTE, A.; D'OLIVEIRA, T.; GOMES, J. Imperium Femininis...Uma liderança de sucesso escondido. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**. Lisboa, v.8 n.3, jul. 2009.

DUCKER, P. **O líder do futuro**. São Paulo: Futura, 1996.

FRANKEL, L. P. **Mulheres lideram melhor que homens**. São Paulo: Gente, 2007.

GARCIA, Ana Paula Fernandes *et al.* Empreendedorismo Feminino: Luiza Helena Trajano e o caso da Rede Magazine Luiza. In: **6º Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas. Anais: IFBAE Franca**. 2011.

GUEDES, Moema de Castro. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a ideia da universidade como espaço masculino. **História, Ciências, Saúde-Manguinhos**, v. 15, p. 117-132, 2008.

KETS DE VRIES, M. F. R. **Liderança na empresa**: como comportamento dos líderes afeta a cultura interna. São Paulo: Atlas, 1997.

MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea**: a ciência e a arte de ser dirigente. Rio de Janeiro: Record, 2004.

PASSOS, Ana Paula Pereira dos *et al.* Tem no Magalu: Estratégias Sociais, Políticas e de Mercado Durante a COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, 2021.

PEDRO, W. J. A. **Metamorfozes masculinas**: significados objetivos e subjetivos. Uma reflexão psicossocial na perspectiva da identidade humana. [Dissertação de Doutorado em Psicologia] São Paulo, 2002, 240 f. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2002.

PINHEIRO, P. S. **A criança e o adolescente**: compromisso social. In: AZEVEDO, M. A.; GUERRA, V. N. A.; OLIVEIRA, A. B. Crianças vitimizadas: a síndrome do pequeno poder. 2ª ed. São Paulo: Iglu, 2000.

PINTO, C. R. J. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução do trabalho da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em mai. 2024..

RENESCH, J. **Liderança para uma nova era**: estratégias visionárias para a maior das crises do nosso tempo. São Paulo: Cultrix, 2003.

REZENDE, Elma de Fátima. **Os múltiplos papéis da mulher trabalhadora**: um olhar do Serviço Social. 2010. Disponível em: <<http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo17.pdf>>. Acesso em 30 mai. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAGIM, M. B. **Estudo sobre relatos de violência contra a mulher segundo denúncias registradas em delegacia especializada na cidade Goiânia/Goiás nos anos de 1999 e 2000**. [Dissertação de Mestrado em Psicologia]. 117 f. Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SAPORETI, E. **A mulher como signo em crise**. 1985, 292 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1985.

SEGABINAZI, G. G. T. **A inserção da mulher no agronegócio**. 2013. 30 f. Trabalho Final de Conclusão de Curso (MBA em Agronegócios) - Faculdade Antônio Meneghetti, Restinga Seca, RS, 2013.

SOUZA, C. M.; ADESSE, L. **Violência sexual no Brasil**: perspectivas e desafios. 2004. Disponível em: <http://www.ipas.org.br>. Acesso em: mai. 2024.

SOUZA, Gilmar S. de *et al.* Desenvolvimento econômico e empresarial: Magazine Luiza SA. **Projeto Integrado**, 2022.

TEMÓTEO, Antônio. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas**. Correio Braziliense: 2013.

TRAJANO, Luiza Helena; MONTEIRO, Solange. Não acho que a mão de obra é cara. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 69, n. 7, p. 12-16, 2015.

VAZ, Caroline de Fátima Matiello. **A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária**. Disponível em: <www.upf.br/seer/index.php/ser/article/download/1783/1188>. Acesso em 30 mai. 2024.

Indicação do link do Currículo na Plataforma Lattes:

Autor 1	DE SOUZA, Paula Cristina Ferreira	http://lattes.cnpq.br/2395044808219768
---------	---	---



INSTITUTO FEDERAL GOIANO

Campus Rio Verde - Código INEP: 52054284
Rodovia Sul Goiana, Km 01, Zona Rural, CEP 75901-970, Rio Verde (GO)
CNPJ: 10.651.417/0005-00 - Telefone: (64)3624-1000

DECLARAÇÃO DE VÍNCULO

Declaramos para os fins que se fizerem necessários, que **Paula Cristina Ferreira de Souza**, sob a matrícula **2019102202930108**, no curso **Bacharelado em Administração** - Presencial encontra-se com:

Situação atual de matrícula:
Matrícula Vínculo Institucional

Rio Verde/GO, 20 de agosto de 2024.

Responsável pela informação: Diretoria de Ensino-Rv do Campus Rio Verde.