

PERSPECTIVA DO LÍDER FRENTE AO DIREITO DAS MULHERES NO MERCADO CORPORATIVO

SILVA, Juliane Benedita da

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva - FAIT

KAULFUSS, Marco Aurélio

Professor Especialista, docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

PERSPECTIVA DO LÍDER FRENTE AO DIREITO DAS MULHERES NO MERCADO CORPORATIVO

A igualdade de direitos entre homens e mulheres dentro do mercado corporativo é algo que vem sendo discutido com frequência nas mídias existentes, dentro dessa temática está presente a questão de gênero feminino e masculino, assunto esse a ser discutido no presente artigo, com enfoque no papel do líder e sua atuação perante a questão. Para contextualização do tema e alcance dos objetivos relacionados ao assunto foram utilizados livros, artigos científicos e pesquisa de dados que refletem a desigualdade de gêneros no país. Verificou-se através das informações coletadas a desigualdade presente em várias esferas profissionais. Analisou-se que os líderes possuem papel fundamental no que tange a garantia de direitos, identificando assim a necessidade dos gestores evoluírem com inovações e contribuições que visem à igualdade de gênero nas empresas.

Palavras chave: Diversidade, gestor, igualdade, mulher.

Tema Central: Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

PERSPECTIVE OF THE LEADER AGAINST THE RIGHT OF WOMEN IN THE CORPORATE MARKET

The equality of rights between men and women within the corporate market is something that has been frequently discussed in the existing media, within this theme the issue of female and male gender is present, a subject to be discussed in this article, focusing on the role of the leader and his action on the issue. To contextualize the theme and reach the objectives related to the subject were used books, scientific articles and research data that reflect the gender inequality in the country. Through the collected information the inequality present in several professional spheres was verified.

It was analyzed that leaders have a fundamental role in guaranteeing rights, thus identifying the need for managers to evolve with innovations and contributions that aim at gender equality in companies.

Keywords: Diversity, equality, manager, woman.

Central Theme: People Management.

1. INTRODUÇÃO

Define-se nesse trabalho a hipótese que ações de gestão na cultura organizacional podem ser um meio para igualar os direitos de seus colaboradores, podendo contribuir em ambientes mais produtivos e favoráveis à participação e criatividade. Para tal questão propõe-se o objetivo de avaliar ações do gestor que podem caracterizá-lo como agente transformador na questão de gênero no ambiente organizacional, levando em consideração o contexto atual brasileiro e a cultura existente no país frente a essa temática.

Em suma “ tanto a igualdade como o respeito pelo direito das pessoas de expressarem a sua individualidade são valores básicos na comunidade da diferença” (PINCHOT, 1994, pag.78). Para que haja contribuição por parte dos colaboradores Pinchot (1994) afirma que os mesmos precisam acreditar que existe um sistema funcional e que faz juz a justiça, que prevê a questão igualitária a todos, deixando claro que cada um possui o seu valor independente da raça, gênero ou classe social.

Para que as organizações avancem no quesito igualdade muita coisa precisa ser trabalhada internamente, os colaboradores precisam se sentir seguros e respeitados pelas suas particularidades, o seu reconhecimento tem que ser a partir do trabalho desempenhado e não pela sua individualidade, sendo assim, a empresa precisa criar políticas internas que visem a garantia dos seus direitos (PINCHOT, 1994).

Botelho (1993) afirma que o gênero feminino vem ganhando o seu espaço no mercado de trabalho, transformando situações que levam ao desenvolvimento cada

vez mais dessa força de trabalho, em luta de igual para igual com os homens, tendo muitas vezes até melhores resultados na execução de determinadas tarefas.

De acordo com Neres e Rabelo (2013), promover a igualdade de gêneros deveria ser algo priorizado nas organizações, visto que contribuiria para o crescimento social e econômico do país.

A empresa do futuro precisa saber lidar com as diferenças, gostar e aceitar os mais diversos estilos de pessoas, extrair o melhor das diferenças, não moldar as personalidades, mas fazer com que ajam abertamente e com autonomia (BOTELHO, 1993).

2. MATERIAL E MÉTODOS

As informações que compõem este tema foram coletadas de livros, artigos científicos e pesquisas de dados relacionados ao assunto. Para esclarecer ainda mais a temática abordada foram utilizados dados que refletem a desigualdade de gênero no país, informações essas coletadas na pesquisa de informação demográfica e socioeconômica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e publicação desenvolvida pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ) sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. Primeiramente foi necessário explanar conteúdos que demonstram sobre a desigualdade existente no país com enfoque no mercado de trabalho, para que então se pudesse compreender o quão imprescindível é a atuação do gestor nas organizações como estratégia e ferramenta de melhoria e desenvolvimento social.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme publicação desenvolvida pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ, s.d) analisando o empoderamento da mulher na gestão, verifica-se que há mais de 100 anos que se comemora o dia internacional da mulher que tem por objetivo priorizar melhores condições de trabalhos exercidos pelo gênero feminino e situações igualitárias na sociedade. A publicação relata também que foi apenas no ano de 1934 a promulgação da Carta Constitucional que proibia a diferenciação devido ao sexo, em que assegurou a proteção ao trabalho da mulher. A igualdade de gêneros e os direitos das mulheres na sociedade foram formalizadas institucionalmente apenas na Constituição de 1967, a partir de então teve o aumento da visibilidade da mulher em algumas esferas perante a sociedade, sendo que na Constituição de 1988 foi que a mulher ganhou apoio de uma ação política relacionada ao mercado de trabalho e as dificuldades presentes (FNQ, s.d).

O estudo de estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, promovido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018) teve como objetivo apresentar dados que mostram a desigualdade de gêneros presente no país além de explicar as desigualdades sociais e como algumas questões afetam mais um gênero do que o outro.

Conforme dados do IBGE (2018), as mulheres continuam recebendo menos que os homens, sendo em média $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem, isso se dá pela discriminação sofrida por esse gênero no mercado de trabalho.

Na área política, apesar de existir cota mínima (30%) para candidatura de cada sexo, as mulheres eram apenas 10,5% dos deputados federais em exercício e 16,0% dos senadores, ou seja, um em cada dez deputados federais era do sexo feminino. Na vida pública as mulheres precisam ter a oportunidade de participação, ocupando posições de prestígio tanto no setor público como no privado (IBGE, 2018).

Ainda na área pública e em cargos que tenham poder de decisão, foi feita análise quanto à proporção de policiais mulheres, em que as mesmas representavam 13,4% do total de policiais militares e civis em 2013 no país, sendo

que o maior índice de ocupação era no Amapá e o menor no Rio Grande do Norte (IBGE, 2018).

Dos cargos de gerência 60,9% são ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres, dados esses coletados em 2016. O gráfico deixa muito claro a questão de desigualdade na participação das mulheres em cargos de liderança, o percentual tende a ser maior quando a faixa etária também é maior, além disso, há outro ponto de atenção que está relacionado à desigualdade apresentada entre homens pretos e pardos e mulheres pretas e pardas quando comparadas aos homens brancos e mulheres brancas, em que fica nítido que a diferença tende a ser maior (IBGE, 2018).

A pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018), teve como objetivo refletir a realidade brasileira em alguns aspectos, em que é visível que a desigualdade está pautada num histórico, em que o caminho para igualdade principalmente por mulheres pretas ou pardas se torna ainda mais difícil.

As mulheres no âmbito profissional geralmente são vistas num papel de apoio e cooperação, porém é perceptível que isso tem mudado, pois o sucesso que tem apresentado na liderança em alguns ambientes de trabalho, adotando um padrão mais encorajador e participativo junto aos seus colaboradores, tem lhe dado destaque e mostrado que não é necessário força, poder ou até mesmo controle para desempenhar bem este cargo (KWASNICKA, 2004). Análise essa também feita por Mattos (2009), em que afirma que o crescimento da mulher no mercado de trabalho tem sido destaque até para ocupação de cargos de estímulos.

Neres e Rabelo (2013) explicam que a discriminação da mulher nessa área corporativa está relacionada a visão cultural adotada pela sociedade, em que a mesma é vista como um ser frágil para execução de determinadas atividades quando comparada nos mesmos serviços que são desempenhados pelos homens.

A atuação da mulher no mercado de trabalho vem sendo analisada de perto há alguns anos, devido a considerável diferenciação existente neste ramo, fato esse

bastante claro quando a mesma função por vezes é desempenhada, mas com salário diferente por ser mulher (NERES; RABELO, 2013).

O que se tem constatado nos últimos tempos é que por mais que se tenha disparidade quanto a questão de gêneros, o enfoque está voltado para a pessoa que possui maior nível de escolaridade, cenário esse que contribui para que as mulheres tenham esse desenvolvimento no mercado de trabalho, pois apresentam constantes buscas por especialização (NERES; RABELO, 2013).

Para que as empresas consigam enfrentar as mudanças que ocorrem numa velocidade surpreendente dentro do mercado de trabalho, é imprescindível que se tenham bons líderes/gestores, visto que serão responsáveis pela capacidade de influenciar seus liderados em toda e qualquer transformação ocorrida em seu ambiente corporativo (KWASNICKA, 2004).

Levando em consideração o real cenário voltado a questão de gêneros a Gestão de Pessoas para Mattos (2009) tem ação fundamental na contribuição junto a representatividade da mulher nas corporações, o que exige do gestor a capacidade de lidar com as diferenças e saber conduzir e promover a igualdade de gêneros atrelado ao desenvolvimento econômico da empresa a qual está inserido.

É primordial que as organizações incorporem a diversidade em seu âmbito empresarial, pessoas quem trabalham juntas e convivem com as diferenças aprendem a enfrentar vários obstáculos, sejam relacionados a crenças, culturas e até mesmo ao gênero (PINCHOT, 1994). A dificuldade está voltada na implantação de auxílio à diversidade no ambiente corporativo nas suas mais diferentes abordagens, pois trabalhar esse assunto das empresas é investir em inovação e conhecimento (PINCHOT, 1994).

Em organizações que possuem a cultura organizacional mais rígida é visível que a diversidade não consegue se desenvolver da forma que deveria, ao contrário de outras empresas que possuem essa cultura mais aberta (PINCHOT, 1994). As diferenças florescem, de acordo com Pinchot (1994), quando há a exigência de inovação e criatividade no ambiente de trabalho, visto que um conjunto de

colaboradores com personalidades diferentes, opiniões, formações, dentre outras questões tendem a contribuir com o desenvolvimento econômico da empresa consideravelmente. Ao saber trabalhar com a diversidade Pinchot (1994) afirma que a empresa tem grandes poderes competitivos, pois trabalha o conhecimento de cada indivíduo para agregação de valores da organização.

Os gestores/líderes precisam de autonomia, iniciativa, inovação dentre outras características para criação de ações voltadas à diversidade, porque as pessoas envolvidas acreditarem no trabalho desempenhado e analisarem os benefícios individuais e coletivos que isso pode causar, todo esse esforço pode ser reconhecido (PINCHOT, 1994).

A responsabilidade em desenvolver os liderados, segundo Pinchot (1994) é sempre do gestor, que precisa trabalhar o potencial de cada membro da sua equipe, instigando idéias diferentes e beneficiando sempre a diversidade e aprendendo e se desenvolvendo também com ela.

4. CONCLUSÃO

Analisa-se através das abordagens dos autores que os indivíduos precisam ser reconhecidos pelas suas habilidades e competências e não pelo seu gênero, que para situações igualitárias no ambiente organizacional pressupõe a necessidade de reestruturação nas políticas internas das empresas.

Verifica-se que apesar de se ter leis que defendam os direitos das mulheres no quesito igualdade, não é isso que ocorre na prática, em que se observa a partir dos dados numéricos apresentados no decorrer do trabalho a diferença profissional de cargos ocupados por homens e mulheres, refletindo nesse cenário a questão histórica existente.

Apesar de toda dificuldade enfrentada pelas mulheres no âmbito profissional, percebe-se o seu avanço no mercado de trabalho, em que tem ocupado cargos elevados, visto sua constante busca por especialização e conhecimento.

Para estudo mais aprofundado sobre a realidade de cada empresa em relação a igualdade presume-se a necessidade de conhecer a cultura organizacional do local, em que será possível avaliar quais ações serão necessárias para promover qualquer mudança relevante, avalia-se também que a agregação de diferentes valores e personalidades de pessoas podem contribuir para o desenvolvimento econômico das empresas.

Para promoção da igualdade no ambiente organizacional acredita-se na necessidade de direcionamento e ações voltadas para este fim dentro do mercado corporativo com ações estratégicas por parte do gestor. Presume-se que os gestores contemporâneos precisam ser inovadores e possuírem habilidades de condução que desenvolvam o potencial de seus liderados independente do sexo, buscando estratégias de igualdade e fazendo com que as mesmas sejam cumpridas, trabalhadas e respeitadas por todos os envolvidos.

5. REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. São Paulo: Atlas, 1982.

BOOG, Gustavo G. Os Novos Paradigmas do Mundo dos Negócios. In: _____. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 2. Ed. São Paulo: MAKRON Books, 1994. cap 1, p. 1-13

BOTELHO, Eduardo Ferreira. **Do Gerente ao Líder**. São Paulo: Atlas, 1993.

CARVALHO, Luiz Carlos Ferreira. T & D Estratégicos. . In: BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. São Paulo: MAKRON Books, 1994. Cap. 4, p.65-84.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. São Paulo: Manole, 2014.

FNQ. Fundo Nacional da Qualidade. **Empoderamento da Mulher na Gestão**. E-book nº16. Disponível em: <http://www.fnq.org.br/informe-se/publicacoes/e-books.157>. Acesso em 03 de Junho. 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/bibliotecacatalogo?view=detalhes&id=210155>. Acesso em 03 de Junho. 2018.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

MATTOS, Alice Helena Girdwood. **A ocupação feminina no mercado de trabalho: desafios para a gestão contemporânea das organizações**. Gestão Contemporânea, Porto Alegre, ano 6, n.6, p. 23-43, jan/dez.2009 Disponível em: <http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/viewFile/4/2>. Acesso em 13 de Maio. 2018.

PINCHOT, Elizabeth e PINCHOT, Gifford. **O poder das pessoas: como usar a inteligência de todos dentro da empresa para conquista de mercado: tradução de Ivo Korytowski**. Rio de Janeiro: Campus,1994.