

## A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA FEMININA NAS EMPRESAS

### THE IMPORTANCE OF FEMALE LEADERSHIP IN COMPANIES

Ana Paula da Silva Cândido<sup>1</sup>, David Silva Nunes<sup>2</sup>

98

1- Formanda do curso de Tecnologia da Gestão Comercial, Faculdade de Tecnologia de Adamantina (FATEC – Adamantina), São Paulo; 2- Mestre em Biotecnologia (Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais) e docente da FATEC - Adamantina

**Contato:** ana.candido3@fatec.sp.gov.br<sup>1</sup>; david.nunes2@fatec.sp.gov.br<sup>2</sup>

#### RESUMO

Para a importância e melhor discernimento, serão percorridas no presente artigo abordagens que darão ênfase a importância das mulheres nos cargos de liderança, onde serão discutidas várias etapas, como as definições de liderança e suas constantes mudanças, a evolução das mulheres no mercado de trabalho e nos cargos de liderança, assim como a igualdade entre homens e mulheres e a evolução da liderança feminina. Através disto, tem-se como objetivo principal representar e buscar a igualdade entre ambos os gêneros e focar nos conceitos de liderança, apresentando abordagens que comprovem e possam expor suas capacidades e habilidades. Mediante a essas considerações, as pesquisas serão executadas através de artigos científicos que comprovam a veracidade das informações, trazendo embasamento teórico e conhecimento para os assuntos a serem percorridos. A partir disso, comprova-se que a liderança está passando por processos de constantes evoluções e modificações, por meio de conceitos essenciais para melhor desempenho e qualidade com os colaboradores e empresa, de maneira mais flexível e adequado a proporcionar abordagens sobre a inclusão feminina nesses cargos, onde obtem de vários problemas que podem ser obstáculos para seu sucesso. Aos poucos as mulheres estão conquistando maior espaço no mercado de trabalho e na sociedade, pois continuam a batalha por seus direitos e pelo fim do preconceito, assim como a comprovação entre a igualdade de suas competências e a luta pelo fim da desigualdade salarial.

**Palavras-chave:** Evolução. Representatividade. Igualdade.

#### ABSTRACT

This article aims to discuss approaches that will emphasize the importance of women in leadership positions, where many aspects will be discussed analyzed, such as the definitions of leadership and its constant changes, the evolution of women in the labor market and in leadership positions, as well as equality between men and women and the evolution of female leadership. Through this process, the main objective of this study is to represent and seek equality between both genders and to focus on leadership concepts,

presenting approaches that prove and can expose their capacities and skills. Based on these considerations, the research will be conducted through scientific articles that prove the veracity of the information, bringing theoretical support and knowledge to the subjects discussed. From this, it is proved that leadership is an undergoing process of constant evolution and modifications, through essential concepts for better performance and quality with employees and the company, in a more flexible and appropriate way to provide approaches on female inclusion in these areas and positions, where they prevent from various problems that can be obstacles to their success. Gradually women are gaining more space in the job market and in society, as they continue the battle for their rights and the end of prejudice, as well as the proof between the equality of their competences and the struggle to end wage inequality.

**Keywords:** Evolution. Representativeness. Equality.

## INTRODUÇÃO

O conceito de liderança é um termo muito antigo na sociedade, no qual era limitado somente para os homens. Com o tempo vem apresentando inúmeros conceitos diferentes e aprimorados, considerando a capacidade de influenciar e motivar pessoas a desenvolverem atividades de forma positiva, alcançando os objetivos propostos pela organização.

A liderança masculina teve início a partir das imposições de regras em suas residências e foi expandindo para o mercado de trabalho. O pensamento era totalmente diferente e segundo eles, as mulheres não tinham capacidades para desempenharem determinadas atividades, existia a cultura focada somente para os homens nos cargos de gestão e apresentavam grande exclusão feminina.

Chiavenato (2004 apud NASCIMENTO, 2018, p. 60) afirma que a liderança, na abordagem clássica da administração, era definida como uma forma de dominação ou controle, onde a função do líder era estabelecer e fazer cumprir critérios de desempenho para atingir objetivos organizacionais.

Os colaboradores no período da abordagem clássica, ocorrido no início do século XX, eram vistos de forma a serem manipulados e subordinados, onde o objetivo da empresa visava no lucro organizacional e não no bem-estar do colaborador. Eles apresentavam inferioridade aos seus “chefes”, apenas com objetivo de sustentar a família, recebiam as ordens e responsabilidades de seus supervisores e não usufruíam de benefícios.

Segundo Nascimento (2018), com o passar do tempo, a liderança passou a ser considerada elemento de melhor desempenho e sucesso nas organizações. É fundamental o papel do líder para ensinar os colaboradores, interagir e passar confiança, para que assim, possam impulsionar as pessoas a desenvolverem melhor suas atividades, cooperando com alcance dos resultados e objetivos com foco na produtividade.

Este conceito procede do desenvolvimento de constantes mudanças, visto que aos poucos vem deixando de ser um ambiente mecanicista e passando a se tornar mais flexível, com a finalidade de realizar implementações estratégicas para melhor desempenho, vantagens competitivas, oferecendo ambiente adequado com maior conforto aos colaboradores e objetivando no lucro da empresa.

Antigamente eram utilizados os termos de “chefe”, pois comandavam as outras pessoas com autoridade e praticavam a imposição de ordens. Isso interferia no desenvolvimento das atividades dos colaboradores, pois os mesmos tinham medo e não podiam relatar suas opiniões e melhorias a empresa, tinham responsabilidade total sobre o trabalho, resultando na falta de incentivo e motivação, causando queda na produtividade.

De acordo com os conceitos de liderança pode-se dizer que:

O líder vem como aquele que tem a habilidade de envolver as pessoas, isto é, exerce influência sobre estas, sem impor qualquer tipo de poder, tendo, nesse contexto, um papel inovador, visando o crescimento da organização, em todos os aspectos, de diferentes maneiras [...], já o chefe é alguém imperial, que dirige as pessoas as quais lhe foram confiadas e distribui ordens, sempre visando os ganhos e resultados. Comumente não é de sua postura visar o bem-estar coletivo, do todo, desta forma ele enxerga o pessoal o qual está à frente como se fossem vassallos, que deve única e exclusivamente seguir suas ordens da maneira que julgar mais conveniente. (ROCHA e colaboradores, 2019, p. 7).

## A Mulher na Liderança

Entre o final do século XIX e XX, as mulheres ainda eram vistas como mantedoras de lar e viviam exclusivamente para desenvolver atividades domésticas e cuidar dos filhos. Este cenário está cada vez mais modificado, mesmo com os preconceitos estão lutando por seus direitos e aos poucos estão obtendo maior inclusão social, deixando de ser submissas e focando na representatividade feminina, ou seja, alcançando a cada tempo maior emancipação social.

Mediante a isto, elas procuram evidenciar que possuem potenciais e habilidades suficientes para desenvolverem diversas atividades, buscando sempre os melhores resultados e se empenhando para aperfeiçoar, assimilar seus conhecimentos e aplicá-los.

Segundo Nascimento (2018) liderança feminina está ganhando destaque e espaço no mercado de trabalho gradativamente, tomando decisões, apresentando diferencial e inovação. Com isso, tornou-se cada vez mais comum contemplarem mulheres ocupando cargos com novos desafios, e assim, podendo atingir as

mesmas capacidades, obterem grande sucesso e serem líderes eficazes com igualdade nas organizações.

Portanto, o objetivo geral do presente artigo consiste em apresentar e constatar fatos no qual compreende a importância das mulheres na liderança, enfatizando suas capacidades, habilidades e desmistificar o preconceito, especificando e focando no valor e contribuição que o líder pode oferecer a organização, onde os objetivos específicos se resumem em: Identificar e conceituar a importância de liderança; Apresentar a importância de terem mulheres liderando; Demonstrar a erradicação dos preconceitos; Revelar a igualdade entre as habilidades e capacidades de homens e mulheres liderando; e evidenciar a luta e constantes evoluções das mulheres por igualdade social.

## MATERIAIS E MÉTODOS

Com o objetivo em proporcionar e apresentar os resultados propostos, serão realizadas pesquisas embasadas na importância da mulher nos cargos de liderança, apresentando etapas das constantes evoluções, a representatividade da igualdade e trazendo perspectivas e foco para os conceitos de liderança.

Mediante a isto, foram realizadas pesquisas e coletas de dados através dos métodos e artigos científicos, evidenciando e desenvolvendo a busca por informações por meio de pesquisas bibliográficas, e assim, obtendo qualificações e conhecimento sobre o tema abordado.

De acordo com Moresi (2003, p. 35):

A pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado e desenvolvido baseado na literatura já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas, imprensa escrita e até eletronicamente, disponibilizada na Internet [...].

-Essa pesquisa contribuirá para obter informações sobre a situação atual do tema ou problema pesquisado;

- Conhecer publicações existentes sobre o tema e os aspectos que já foram abordados;

-Verificar as opiniões similares e diferentes a respeito do tema ou de aspectos relacionados ao tema ou ao problema de pesquisa.

Para o desenvolvimento e identificação dos tipos de pesquisas utilizados, foi necessário obter a compreensão entre as suas diferenças, adaptando o que for fundamental para discorrer e explorar o assunto, com a finalidade em proporcionar, garantir segurança e convicção através do embasamento teórico.

Perante a essas considerações, Pelet (2018) apresenta que existem diferenças entre os tipos de pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Na pesquisa bibliográfica utilizam-se métodos e fontes de materiais que já foram

desenvolvidos, como os artigos científicos, diferente da pesquisa documental que realiza análises e discernimento a partir de dados coletados.

Dessa forma conclui-se que, as pesquisas são de extrema importância para o conhecimento e desenvolvimento do artigo, obtendo a aplicação das informações essenciais e realização de análises dos fatores primordiais para o desempenho do mesmo, de maneira coerente e priorizando seu objetivo principal.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### Conceitos de Liderança e a Importância no Desenvolvimento Organizacional

Barreto e colaboradores (2013) afirmam que a liderança ao longo de muito tempo foi um tema muito explorado nas organizações, e a partir disso foram iniciados estudos na qual identificavam traços e características dos líderes, concentrando nos traços, características e qualidades pessoais que buscavam distinguir quem eram os líderes e não líderes, e assim, obterem maiores resultados, diferencial e sucesso.

De acordo com o dicionário Michaelis o termo liderança apresenta significados no qual se enquadra a pessoa que realiza e exerce a função de líder e que apresenta e revela maior autoridade e controle das questões organizacionais.

Mediante a isso, de acordo com Chiavenato (2004), conforme citado por Nascimento (2018, p. 60), a liderança era definida como uma forma de dominação ou controle, onde a função do líder era estabelecer e fazer cumprir critérios de desempenho para atingir objetivos organizacionais. Ou seja, não tinham acordos com os colaboradores, todo desempenho organizacional era focado na produtividade e visava o lucro.

Esse método não proporcionava grandes desempenhos para a realização das atividades, tudo correspondente a falta de incentivo e motivação dos seus líderes, pois os colaboradores muitas vezes passavam por experiências ruins, ficavam desanimados e sob pressão e o progresso dos serviços não eram exercidos conforme o esperado.

A partir disso, com o passar dos anos começaram a compreender os resultados e desenvolvimentos neste ramo, e assim, a liderança se estabeleceu em diferentes significados e consistiam em melhorias nos processos organizacionais, visando o bem-estar e saúde do colaborador para obterem um excelente desempenho produtivo e assim, beneficiar ambas as partes.

De acordo com Alvarez; Cunha; Steil (2016, p. 4), [...] nos tempos atuais a liderança tem um papel relevante dada a influência que pode exercer

sobre o clima de consenso e a força da equipe. A liderança contribui para dar forma ao clima coletivo da equipe, melhorar sua eficácia e configurar seus modelos mentais e de aprendizagem.

Então, para adquirirem resultados esplêndidos, os conceitos dos líderes também foram modificados, analisando e pesquisando pessoas com perfil adequado para exercerem e ocuparem esses cargos, e assim apontarem os devidos objetivos alcançados e vantagens adquiridas pelas organizações.

Segundo Araújo (2018, p. 50), “a competência do líder para gerir equipes com foco e motivação é essencial para o sucesso de qualquer negócio. Seu papel é incentivar as pessoas a agirem como protagonistas, valorizarem seu trabalho e assegurar seu desempenho, [...] fazendo com que as pessoas acreditem em um projeto e se dediquem a ele. É preciso que o próprio líder acredite no seu projeto. A motivação do líder não é condição suficiente para obter êxito, mas é o melhor ponto de partida” (apud NATIVIDADE; LEMOS, 2020, p. 5).

Com base nesses conceitos, o líder passou a ser definido como a pessoa que transmite conhecimento, credibilidade, auxilia seus colaboradores, ajudam as pessoas a encontrarem o motivo dos possíveis erros, buscando a melhoria no desenvolvimento dos processos, aumento de produtividade e relações positivas para a organização.

As características para uma boa liderança são a motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho, incrementando as estratégias para o alcance das metas e resultados esperados. A partir disso, Rosa (2016, p.11) afirma que, “os líderes são essenciais no processo de motivação. Quando o líder está motivado, o mesmo transmite credibilidade, força e coragem aos seus liderados, e faz com todos da equipe exerçam suas tarefas com mais satisfação”.

Há vários tipos de liderança que definem e apresentam a eficácia das atividades, garantindo que os liderados obtenham suporte organizacional e estrutura para auxiliar e orientar os grupos.

## Tipos de Liderança

Fundamentado nos conceitos de liderança, dispõe-se de quatro convicções que auxiliam na identificação do comportamento dos líderes, indicando os resultados esperados em determinadas situações.

Dentre os quatro tipos de liderança, no primeiro se encontra a **liderança diretiva**, ela é representada pela divisão das tarefas aos colaboradores de maneira a esclarecer os resultados esperados, oferecendo satisfação, motivação e desempenho na qual resultaria em alcance maior de produtividade, e assim objetivando e conquistando as metas estabelecidas pelos líderes.



Entretanto nem sempre há uma aceitação por parte dos colaboradores nesse tipo de liderança:

Quando os funcionários percebem que suas habilidades são relevantes para as tarefas são altas, a liderança diretiva provavelmente terá efeito pouco positivo sobre a motivação e será percebida como redundante e excessivamente controladora, provocando ressentimentos, resistência e desmotivação (ARAUJO e colaboradores, 2013, p. 205). De acordo com House (1996), quanto maior o grau de autopercepção de habilidades relacionadas às tarefas pelos subordinados, menor a aceitação da liderança diretiva (apud ARAUJO e colaboradores, 2013, p. 205).

Diante disso, a teoria da liderança diretiva não pode ser utilizada e mencionada perante uma situação em que os colaboradores se encontram em um momento desconfortável, ou seja, de estresse. (LIDERANÇA, 2021).

Por outro lado, se encontra a **liderança de apoio** na qual viabiliza o bem-estar de acordo com as necessidades e prioridades do funcionário, mostrando a importância e preocupação nas tarefas que são principalmente mais desgastantes ou perigosas, trazendo assim, maior conforto psicológico, aumentando a qualidade dos relacionamentos, passando segurança, autoconfiança e melhorias para o alcance dos objetivos.

Quando as tarefas ou o ambiente de trabalho do subordinado são perigosos, monótonos, estressantes ou frustrantes, a liderança de apoio conduziria ao aumento dos esforços e satisfação dos subordinados [...] (ARAUJO e colaboradores, 2013, p. 206). Mas, de acordo com House (1996) conforme citado por Araujo e colaboradores (2013, p. 206), contrariamente, quando as tarefas são intrinsecamente satisfatórias ou as condições ambientais não são estressantes, a liderança de apoio teria pouco efeito sobre a satisfação, motivação ou performance dos seguidores.

Em terceiro a **liderança orientada para realizações**, na qual auxilia no incentivo dos colaboradores, para que se esforcem e obtenham um melhor desempenho, confiando em suas habilidades e no potencial, e assim, consigam atingir as metas estabelecidas e desafiadoras.

Desse modo, Araujo e colaboradores (2013) relatam que os líderes procuram formas que exaltam e ressaltam as qualidades e capacidades dos funcionários, de acordo com suas realizações pessoais. Porém, a liderança orientada para realizações é alcançada com maior ênfase quando cada indivíduo possui direção e responsabilidade sob o trabalho a ser desenvolvido.

O quarto e último tipo de liderança é a **liderança participativa**, na qual é enfatizado as tarefas em que os liderados não são autoritários ou rígidos, e segundo House (1996) também “se encaixam os indivíduos que são altamente envolvidos com seus trabalhos e que desejam ter influência sobre decisões que

afetem suas tarefas ou a eles mesmos” (apud ARAUJO e colaboradores, 2013, p. 206).

A partir disso, é obtido o princípio para estimular e orientar indivíduos que estão envolvidos em suas atividades de maneira satisfatória e assim, resultando em efeitos positivos. Desta forma, Araujo e colaboradores (2013, p. 206) afirma que a eficácia da liderança participativa (assim como da diretiva) depende do nível de preferência dos subordinados por independência e autonomia.

## Liderança Feminina

As mulheres desde o início obtinham habilidades na qual desenvolviam de acordo com a criação, conhecimentos aprofundados da vida, e principalmente um discernimento maior quando se trata de relacionamentos. Com o aumento da participação feminina nas empresas, elas estão se adaptando de maneira benéfica, e a busca pelo diferencial competitivo proporciona maior espaço e representatividade nas organizações.

Verifica-se, também, que a mulher desempenha um papel fundamental em qualquer ambiente social, seja ele organizacional ou não, pois no mundo globalizado e dinâmico, a mulher naturalmente consegue se adaptar as mudanças e desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo, se preocupando com tudo e com todos, sendo detalhista e atenciosa (NASCIMENTO, 2018, p. 63).

O comportamento da mulher nas organizações se tornou essencial para o seu funcionamento, a inclusão social influência nas decisões e desempenho das tarefas e a importância da igualdade entre homens e mulheres dirigindo empresas proporciona uma perspectiva mais ampla, abrangente e facilita na evolução dos processos. O quadro 1 traz um recorte da evolução das mulheres no mercado de trabalho.

**Quadro 1.** Evolução das mulheres no mercado de trabalho.

1970-1990	As mulheres revelaram com mais intensidade seu poder de crescimento.
2000	Mulheres continuaram lutando por seus direitos, porém o movimento perde a força.
2004-2013	Com o aumento do crescimento econômico, as mulheres começaram a conseguir mais espaço no mercado de trabalho, ampliando sua participação de maneira quantitativa e qualitativa.

Fonte: LEONE (2019).



De acordo com Nascimento (2018, p. 63) grande parte das melhores empresas do Brasil tem os cargos gerenciais ocupados por mulheres, algumas características femininas que eram consideradas desvantagens se tornaram benefícios para as organizações, pois possuem habilidades que oferecem maior abertura e flexibilidade para o aprendizado constante e competência para valorizar o trabalho dos colaboradores.

Através da representação de igualdade das capacidades entre os gêneros, objetiva-se que a qualidade da liderança não está atrelada em ser homem ou mulher, no entanto se refere aos conhecimentos e competências de um indivíduo. Através disso, observam-se empresas renomadas que atingiram grande sucesso, aquisições e estão sendo dirigidas por mulheres, e assim, demonstram inspiração para a transformação e inclusão das mulheres no mercado de trabalho. Dentre eles estão alguns exemplos: a SAP, a Microsoft Brasil, a GE Brasil e o Nubank.

Em relação ao desempenho feminino nas empresas, Nascimento (2018, p.63) afirma que:

Não é por mera coincidência que em todas as recentes listas das “Melhores Empresas para trabalhar no Brasil”, parte considerável dos cargos gerenciais estejam sendo ocupados por mulheres. Provavelmente essa é uma das razões para essas empresas serem classificadas entre melhores nesse momento em que a caça ao talento virou um dos esportes favoritos das empresas vencedoras.

## A Importância das Mulheres nos Cargos de Liderança

As mulheres possuem grandes capacidades para direcionarem e liderarem de maneira eficiente e eficaz, oferecendo e preservando suas habilidades para melhor atenderem as necessidades e trazerem benefícios para a organização e colaboradores.

Mediante a isso, de acordo com Teixeira (2001):

[...] as mulheres possuem características que as tornam boas líderes, como a generosidade, capacidade de comunicação, habilidade de liderar de maneira mais participativa e cooperativa, capacidade para negociar e resolver problemas com empatia e racionalidade. Os homens deixam-se guiar mais pela competitividade, autoridade e resolvem problemas de forma analítica e sem emoções (apud LOPES; BRANDÃO, 2017, p.277).

Da mesma forma, as mulheres tendem a exercerem uma liderança mais democrática e os homens de maneira mais dominante e direta. A democracia e melhores resultados na liderança foram apresentados pelas mulheres, pois os colaboradores ficavam mais satisfeitos, motivados e atingiam desempenho necessário na produtividade.

De acordo com Mattos (2010, p.35, apud THEOPHILO, 2018, p.6):

A partir dessa premissa, a atuação da mulher se torna mais do que desejável; recomendável para a organização, uma vez que confluem para as características atribuídas ao feminino. Todavia, advertem que isso não significa que os homens devam ser preteridos, mas que o fundamental nas organizações contemporâneas é saber conciliar características de um e de outro, de forma a obterem-se desempenho satisfatório e vantagens competitivas.

Por conseguinte, ambos precisam obter capacidades para liderarem independente do gênero, porém, as mulheres possuem habilidades no qual trazem um diferencial, como a disposição, a simpatia e se adaptam com mais facilidade as mudanças. Tudo isso são características que os homens podem adquirir, não apenas para defender a superioridade feminina e sem generalizar, mas sim, expor uma proposta onde os gêneros possuem capacidades diferentes que se complementam, concedendo uma visão mais ampla e benéfica para a organização (NASCIMENTO, 2018).

## **A igualdade Entre os Gêneros no Mercado de Trabalho**

As discriminações ainda acontecem no ambiente de trabalho principalmente quando se trata da desigualdade salarial, no qual se refere ao pensamento da sociedade e interesse de todos. As mulheres estão cada vez mais evoluídas e em busca de seus direitos, assim como no mercado de trabalho e através disso estão alcançando maiores conquistas e a busca pela igualdade e respeito.

No presente momento, as mulheres ocupam cargos muito importantes para as empresas como os de liderança, onde somente os homens eram responsáveis por realizarem essas atividades e aos poucos está se modificando com base na busca por seus direitos. Certamente as mulheres estão sendo destaque pelas suas capacidades, pois buscam se especializar e obtêm maior dedicação na função delegada, bem como os homens no qual dispõe das mesmas capacidades, porém cada um oferece uma característica pessoal no momento de liderar.

A partir disso Oliveira e Morais (2020, p.3) afirma que:

Os direitos conquistados pelas mulheres e a demonstração de que são tão aptas quanto os homens para atuar no mercado de trabalho são fatos que comprovam a competição por isonomia entre os gêneros. É importante salientar que, se existe a igualdade de competência, é fundamental que haja a igualdade salarial. Ao longo de décadas as mulheres lutaram e ainda lutam para atuar no mercado de trabalho. Fato que alcançaram espaço, porém, não conseguiram o devido respeito, pois ainda existe uma grande discrepância entre o homem e a mulher.

A comprovação da igualdade entre gêneros apresenta uma questão para o entendimento da desigualdade salarial e se comprova através de muito

preconceito e machismo imposto pela comunidade, no qual precisa ser eliminado e assim, garantir e cumprir com os direitos propostos. “Esse pensamento decorre da observação de que homens e mulheres, em uma mesma situação laboral, devem ser tratados na mesma simetria, ou seja, sem desigualdade salarial (OLIVEIRA; MORAIS, 2020, p. 3).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dada a importância do assunto, destaca-se um estudo e desenvolvimento no qual procedem de conteúdos relacionados a relevância da liderança feminina nas organizações, como os benefícios oferecidos e informações no que diz respeito a luta das mulheres por seus direitos.

De início foram retratados desenvolvimento e modificações que ocorreram na trajetória das mulheres e a autoridade que os homens obtinham sob elas, onde não possuíam muitos direitos e se responsabilizavam apenas em cuidar da casa e dos filhos. Tudo foi se modificando após as mulheres se orientarem e lutarem por seus direitos e por independência. Existem muitos anos que a desconstrução desse preconceito vem acontecendo, tornando-se uma tarefa difícil, mas que as mulheres com sua garra e dedicação estão cada vez buscando maior inclusão social e igualdade por seus direitos.

Com isso, observa-se que o tema foi proferido devido a muito preconceito e desrespeito presenciado atualmente, relatando as capacidades que as mulheres possuem e assim, buscando explicações e motivos para a existência de muitas discriminações, principalmente no ambiente de trabalho e quando se trata do piso salarial. É uma realidade ainda vivida por muitas mulheres, que aos poucos vem sendo modificado e melhorado para maior bem-estar, respeito e igualdade.

## REFERÊNCIAS

ALVAREZ, A. M. O.; CUNHA, C. C. A.; STEIL, A. V. **Oportunidades de desenvolvimento da liderança no nível de equipes**, Santa Catarina/SC: 2016. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Andrea\\_Steil/publication/309728785\\_oportunidades\\_de\\_desenvolvimento\\_da\\_lideranca\\_no\\_nivel\\_de\\_equipes/links/58274eb08ae950ace6cbf57/oportunidades-de-desenvolvimento-da-lideranca-no-nivel-de-equipes.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Andrea_Steil/publication/309728785_oportunidades_de_desenvolvimento_da_lideranca_no_nivel_de_equipes/links/58274eb08ae950ace6cbf57/oportunidades-de-desenvolvimento-da-lideranca-no-nivel-de-equipes.pdf). Acesso em: 17 nov. 2020, 13:10:05.

ARAÚJO, M. R. M., et. al. Preferência por tipos de liderança: Um estudo em empresa sergipana do setor hoteleiro. **Revista Estudos de Psicologia**, Rio Grande do Norte, v. 18, n. 2, p. 205-206, 2013.

BARRETO, L. M. T. S. et al. Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? **Revista RAUSP: Revista de Administração**, São Paulo, v. 48., v.1, p. 37, 2013.

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: Inflexões de Gênero e Diferenciais Femininos**, in: IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), Rio de Janeiro/RJ:2001. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2064/1/TD\\_826.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2064/1/TD_826.pdf). Acesso em: 03 nov. 2020, 19:33:35.

LIDERANÇA. In: MICHAELIS, **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/lideran%C3%A7a/>. Acesso em: 25 jan. 2021, 10:38:14.

MORESI, E. **Metodologia da Pesquisa**. Universidade Católica de Brasília (UCB), Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PRPG, Brasília: 2003. Disponível em: <http://www.inf.ufes.br/~pdcosta/ensino/2010-2-metodologia-de-pesquisa/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2020, 08:55:15.

NASCIMENTO, Marileide Alves. Gestão Feminina: a liderança feminina nas organizações brasileiras. **Revista: Ideias & Inovação- Lato Sensu**, Aracaju, v. 4 n. 2, p. 60, 61 e 63, 2018.

NATIVIDADE, I. M. M.; LEMOS, S. B. **O Papel do Líder Coach nas Organizações**, Manaus/AM: 2020. Disponível em: <http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1175/1/O%20PAPEL%20DO%20L%c3%8dDER%20COACH%20NAS%20ORGANIZA%c3%87%c3%95ES.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020, 11:15:08.

OLIVEIRA, A. N. S., et al. **Desigualdade Salarial entre Gêneros**, Caiapônia/GO: 2020. Disponível em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/VILA%20NOGUEIRA%20SILVA%20DE%20OLIVEIRA.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2021, 16:55:30.

PASSOS, A. S. **Jane Eyre: mulher sujeito ou objeto?** Amazonas/AM: 2013. Disponível em: <https://edoc.ufam.edu.br/retrieve/b3d9b7a4-01aa-4b54-8a0a-051640efb558/TCC-Letras-2013-Arquivo.010.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2021, 20:20:32.

PELET, I. S. M. **Liderança** Feminina e Gestão nas Organizações, Araxá/ MG: 2018. Disponível em: [http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/94/tcc\\_final\\_iaskara.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/94/tcc_final_iaskara.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 04 nov. 2020, 16:40:02.

ROCHA, M. C. et al. CHEFE X LÍDER: estudo comparativo. **Revista científica online (Fatec Guaratinguetá)**, Guaratinguetá, v. 9, n. 1, p. 7, 2019.

SILVA, B. J, **Liderança feminina da teoria à prática: percepções de mulheres que exercem liderança em organizações no município de cerro largo – RS.** Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Cerro Largo/ RS: 2017. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/1726/1/SILVA.pdf>. Acesso em: 12 out. 2020, 14:25:28.

THEOPHILO, M. C. M. A contribuição da liderança feminina nas estratégias de gestão, **Revista Diálogos Acadêmicos (UNIFAMETRO)**, Fortaleza, v. 7, n.2, p. 6, 2018.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que me dispôs de forças e sabedoria para continuar e conquistar meus objetivos ao longo desse período de estudos, permitindo que eu pudesse superar e ultrapassar todos os obstáculos com determinação.

Aos meus amigos e familiares que puderam me apoiar durante esta temporada para que eu conseguisse me dedicar e promover um trabalho com maior qualidade.

Ao meu orientador, que não mediu esforços e se dedicou para proporcionar uma orientação de qualidade, diversos ensinamentos e por apresentar disposição principalmente nos momentos em que mais foi preciso.

A instituição de ensino FATEC - Adamantina e aos professores, por nos auxiliarem e possibilitarem que tenhamos aprendido e conhecimento suficiente para o desenvolvimento de nosso trabalho, tudo pela qualidade de ensino, docentes capacitados e preparados para designar as aulas aos alunos.

*Os autores declararam não haver qualquer potencial conflito de interesses referente a este artigo.*