

LIDERANÇA FEMININA E A INFLUÊNCIA DO TETO DE VIDRO

ANA JULIA NUNES MESSIAS
CENTRO UNIVERSITÁRIO SENAC

JULIANA MARTINS DA SILVA
CENTRO UNIVERSITÁRIO SENAC

GUILHERME RICHARD DOS SANTOS CAVALCANTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO SENAC

DOMINIONI KEVIN RODRIGUES DE CARVALHO ARAÚJO
CENTRO UNIVERSITÁRIO SENAC

KELI CRISTIANE VIDO
CENTRO UNIVERSITÁRIO SENAC

Resumo

1 INTRODUÇÃO Este resumo compreende resultados parciais de um projeto que objetiva compreender a líder feminina e a possível presença do chamado teto de vidro em empresas de grande porte paulistas, desenvolvido pelo curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário SENAC, com o intuito de explorar a liderança feminina e a influência do teto de vidro.

2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO Qual é a percepção das líderes femininas acerca do impacto do teto de vidro em suas trajetórias profissionais? Como objetivo selecionou-se compreender os desafios enfrentados pelas líderes mulheres e as políticas e práticas de recursos humanos para dirimir a possível ocorrência do fenômeno teto de vidro, aspecto que converge com a ODS 5 e construção de ambientes corporativos mais justos e sustentáveis.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA As mulheres fizeram diversos avanços no mercado de trabalho, nos últimos anos elas têm conquistado posições de lideranças em grandes organizações, porém ainda existem diferenças quando comparadas aos profissionais masculinos. O teto de vidro aqui investigado, para Miranda (2006, p.15) “é uma barreira sutil e transparente, forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações onde trabalham”. Hirata (2003, p.20) afirma que: (...) enquanto a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, trabalho assalariado e trabalho doméstico for pertinente exclusivamente para as mulheres, as bases em que se sustenta essa divisão sexual não parecem estar ameaçadas nos seus fundamentos. Neste contexto, a despeito dos avanços, a identidade da mulher como trabalhadora atrela-se ao papel de cuidadora enquanto o homem se associa a imagem de trabalhador, essa percepção reforça limitações significativas para a permanência das mulheres em posições de liderança, além de refletir-se em disparidades salariais, onde as mulheres ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função (CARLOTTO, 2002). Diante disso, é possível observar que comportamentos aparentemente ditados por normas legais/morais podem se perpetuar mesmo depois que tais normas são abolidas (ROSA, 2004). Assim, ainda que exista uma lei que assegure um direito ao cidadão, há também um julgamento enraizado na sociedade que associam as mulheres à estereótipos, uma opinião ou um preconceito generalizado sobre atributos que homens e mulheres possuem ou deveriam possuir ou das funções sociais que ambos desempenham ou deveriam desempenhar (COOK, 2010; CUSACK, 2010), principalmente valorizadas em áreas em que é necessário lidar diretamente com o cliente, enquanto os homens são associados à cargos de alta

performance e grandes níveis de liderança (GIRÃO, 2001; CORRÊA, 2004; OLIVEIRA et al, 2000; BRUSCHINI, 1994 e VILAS BOAS et al, 2003). Destaca-se que a ODS 5, visa a igualdade de gênero e, portanto, o empoderamento feminino. Deste modo, promover práticas e políticas capazes de dirimir o chamado teto de vidro, são cruciais para promover a igualdade de gênero, promovendo ambientes diversos e inclusivos. A promoção da liderança feminina é não apenas uma questão de justiça social, mas também um passo essencial para garantir que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades no mercado de trabalho e em todos os âmbitos da sociedade com equidade e empresas sejam mais sustentáveis.

4 METODOLOGIA Para elaboração deste estudo utilizou-se o método misto, com uma revisão bibliográfica na primeira etapa e na segunda aplicações de questionários abertos semiestruturados. Foram investigadas 20 profissionais, todas líderes de empresas de grande porte, paulistas. As informações coletadas foram submetidas à análise de conteúdo, posterior criação de categorias temáticas e por último, relação desses resultados à literatura.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS Os resultados evidenciaram que líderes femininas ainda são ponderadas a luz de estereótipos negativos no ambiente de trabalho como, por exemplo, emocionalmente, instável, frágil, sensível demais e mandona (nosso grifo). Aspectos que impactam negativamente para o delineamento de ambientes mais diversos e com equidade. Para solucionar isso, é fundamental a criação de novas políticas e práticas de RH, que promovam igualdade salarial, mentoria para mulheres, escuta atenta e grupos de afinidade, criando assim, um ambiente que as valorize por suas competências e contribuições em todos os níveis hierárquicos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS Em suma, a liderança feminina ainda perpassa por muitos desafios no mundo corporativo, dentre eles o teto de vidro, deste modo, criar mecanismos que possam promover a um ambiente corporativo com equidade para homens e mulheres, essencial para o cumprimento das ODS 5 (igualdade de gênero).

REFERÊNCIAS BRUSCHINI, C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. CIEC - Estudos Feministas, Rio de Janeiro, ano 2, n.1, 1º semestre/1994, p.17-32. CARLOTO, C. M. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. Serviço Social em Revista, Londrina, v. 4, n. 2, jan./jun. 2002. COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. Gender stereotyping: transnational legal perspectives. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2010. CORRÊA, A. M. H. O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. GIRÃO, I. C. C. Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001. HIRATA, H. Apresentação à edição brasileira de MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. Trad. Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003. MIRANDA, R. L. Inteligência total na empresa: uso integral das aptidões cerebrais no processo empreendedor. Rio de Janeiro: Campus, 1998. OLIVEIRA, N.; OLIVEIRA, R. C. M., DALFIOR, S. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24, 2000. Florianópolis: ENANPAD, 2000. ROSA, Felipe Augusto de Miranda. Sociologia do Direito: o fenômeno jurídico como fato social. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2004. VILAS BOAS, L. H. B.; PAULA NETO, A.; CRAMER, L. Relações de gênero nas organizações: um estudo no setor de vendas de veículos. Revista de Administração. São Paulo, v.38, n.3, p.219-229,

Palavras Chave

Mulher, Teto de Vidro, Liderança

Agradecimento a órgão de fomento

Gostaríamos de agradecer à Coordenação Geral de Graduação, à Coordenação do Curso de Bacharelado em Administração e à Coordenação de Pesquisa e Extensão do Centro Universitário

SENAC pelo apoio, dedicação e ajuda ao longo da construção do artigo "Liderança Feminina e a Influência do Teto de Vidro". O comprometimento e auxílio de todos foram fundamentais para o sucesso do artigo. Agradecemos sinceramente pela contribuição e incentivo contínuos.