



HELLEN CRISTINA MARQUES DE FREITAS

**DESAFIOS DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA GESTÃO EMPRESARIAL NA
CIDADE DE JI-PARANÁ RONDÔNIA**

Ji-Paraná - RO
2021

HELLEN CRISTINA MARQUES DE FREITAS

**DESAFIOS DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA GESTÃO EMPRESARIAL NA
CIDADE DE JI-PARANÁ RONDÔNIA**

Artigo científico apresentado ao Centro
Universitário São Lucas Ji-Paraná, para
obtenção de nota na disciplina Trabalho
de Conclusão de Curso – TCC, no curso
de Administração, sob orientação da
Prof. Ms. Márcia Cristina Teixeira.

ATA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATA Nº 01/2021 DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

No primeiro dia 21 do mês de junho de 2021, no horário das 20:20 h às 21h reuniram-se o(a) Orientador(a) Márcia Cristina Teixeira professor(a)os(as) professores (as) Leandro Carlos Magnabosco e Braian de Souza Bulian para comporem Banca Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso, sob a presidência do(a) primeiro(a), para analisarem a apresentação do trabalho **“DESAFIOS DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA GESTÃO EMPRESARIAL NA CIDADE DE JI-PARANÁ RONDÔNIA”**. Após arguições e apreciação sobre o trabalho exposto foi atribuída à menção como nota do Trabalho de Conclusão de Curso do(a) acadêmico(a):Hellen Cristina Marques de Freitas.

Obs: Trabalho de Conclusão de Curso (X) aprovado ou () reprovado com nota total de 9,4 (nove pontos e quatro décimos) pontos, sendo atribuídos o valor 8,8 (oito pontos e oito décimos) ao trabalho escrito e 10,0 (dez pontos) à apresentação oral.

Nome completo do aluno e assinatura

Mestre Márcia Cristina Teixeira
orientadora

Especialista Braian de Souza Bulian
avaliador

Especialista Leandro Carlos
Magnabosco
avaliador

Mestre Márcia Cristina Teixeira
coordenadora do Curso

Obs.: Com exceção dos campos de preenchimento das notas, todos os demais campos devem ser digitados com antecedência, utilizando o gênero adequado à cada componente da banca.

LICENÇA DE ARMAZENAMENTO E DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA

Autor: Hellen Cristina Marques de Freitas

RG.:1366516 SSP-RO CPF:027.078.272-90 E-mail: hellenmirandamarques@gmail.com

Orientador: Márcia Cristina Teixeira. Coordenação: Márcia Cristina Teixeira.

Título do documento: DESAFIOS DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA GESTÃO EMPRESARIAL NA CIDADE DE JI-PARANÁ RONDÔNIA.

TERMO DE DECLARAÇÃO

Declaro que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declaro também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.

Declaro que, se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Faculdade São Lucas os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue. Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não a Faculdade São Lucas, declaro que cumpriu todas as obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo. Termo de Autorização

Na qualidade de titular dos direitos de autor do conteúdo supracitado, autorizo que: a Biblioteca Dom João Batista Costa da Faculdade São Lucas pode converter e disponibilizar gratuitamente em seu repositório institucional a obra em formato eletrônico de acordo com a licença pública Creative Commons CC BY-NC-ND; que pode manter mais de uma cópia da obra depositada para fins de segurança, back-up e/ou preservação.

A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.

Ji-Paraná, 25 de junho de 2021.



ASSINATURA DO AUTOR E/OU DETENTOR DOS DIREITOS AUTORAIS

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Gerada automaticamente mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

F866d Freitas, Hellen Cristina Marques de.

Desafio das mulheres na liderança da gestão empresarial na cidade de Ji-Paraná, Rondônia. / Hellen Cristina Marques de Freitas. -- Ji-Paraná, RO, 2021.

23, p.

Orientador(a): Prof. Me. Márcia Cristina Teixeira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Centro Universitário São Lucas. Afya Educacional.

1. Liderança. 2. Gestão empresarial. 3. Mulher e empreendedorismo. I. Teixeira, Márcia Cristina. II. Título.

CDU 005.55-055.2

Bibliotecário(a) Alex Almeida CRB 11.853

DESAFIOS DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA GESTÃO EMPRESARIAL NA CIDADE DE JI-PARANÁ RONDÔNIA

1

Hellen Cristina Marques de Freitas²

RESUMO: O presente artigo apresenta um estudo sobre os desafios da gestão feminina, realizado com colaboradoras que ocupam cargos de lideranças em empresas de diversos segmentos da cidade de Ji-paraná no estado de Rondônia, composto por detalhes que correlacionam as trajetórias para ocuparem tais cargos, gestoras de diversas gerações. Tendo como base o estudo de caso, utilizando-se assim as semelhanças de tipos de liderança, apresentando-se assim resultados que possam entender melhor os desafios dessas mulheres para ocuparem um cargo de liderança na gestão empresarial, contando também no contexto da teoria de base, fatos correlacionados a história mundial e nacional no qual as mulheres percorreram para hoje assumir um cargo de liderança em uma organização, mulheres essas que contam como as habilidades humanas somam para um resultado eficaz e o conhecimento a fundo para de fato dominar a liderança em tais cargos das organizações, sendo submetidas a entrevista semi-estruturadas, assim possibilitando um certo conforto para que essas mulheres contassem sobre os seus desafios na gestão empresarial. Diante do exposto apresentado faz-se necessário questionar-se, quais os desafios das mulheres na liderança da gestão empresarial? Essa seria a tese em principal para os relatos dessas líderes.

Palavras- chave: Liderança; Gestão empresarial; Mulheres; estudo; desafios; cargos.

ABSTRACT: This article presents a study on the challenges of female management, carried out with female employees who occupy leadership positions in companies from different segments of the city of Ji-paraná in the state of Rondônia, comprising details that correlate the trajectories to occupy such positions , managers of different generations. Based on the case study, using as well the similarities of types of leadership, increasing the results that better understand the challenges of these women to occupy a leadership position in business management, also counting in the context of the basic theory , facts correlated to world and national history in which women traveled to today assume a leadership position in an organization, women these count as human skills add up to an effective result and the in-depth knowledge to actually dominate leadership in such positions at parties , being submitted to a semi-structured interview, thus allowing a certain comfort for these women to tell about their challenges in business management. Given the above, it is necessary to ask, what are the challenges of women in leading business management? This would be the main thesis for the reports of these leaders.

Keywords: Leadership; Business management; Women; study; challenges; loads.

1. INTRODUÇÃO.

¹ Trabalho apresentado ao Curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – UniSL, sob orientação da Professora. Marcia Cristina Teixeira, Mestre em Administração em Administração E-mail: marcia.teixeira@saolucas.edu.br

² Acadêmica do 8º. Período do curso de Administração no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – UniSL. E-mail: hellenmirandamarques@gmail.com

Grandes são as lutas ao decorrer de séculos por voz em grandes causas feministas, não apenas por reconhecimento no mercado de trabalho, mas também, na resistência e repressão como um todo no século XXI. Mesmo com um completo currículo, muito se observa a desvalorização das líderes femininas de organizações em reconhecimento de todas suas infinitas habilidades adquiridas para desempenhar diversas tarefas realizadas e com muita qualidade. Outro conceito também seria desde a folha salarial ao final da competência mensal, como na valorização por um plano de carreira ao decorrer de toda a prestação e dedicação na organização.

O crescente mercado de trabalho no Brasil anda a passos curtos por mulheres capacitadas a conquistarem cargos de direção, sendo assim o estudo tem como base o know-how de líderes femininas, sendo abordadas experiências e situações ocorridas ao assumir a direção dos setores das empresas nos quais atuam obtendo como principal propósito a contextualização no qual as mulheres convivem há anos por lutas diárias em conquista pelo reconhecimento de todas as suas diligências congregando em mesmos setores e situações corriqueiras dos homens no mundo corporativo, contando sobre a história da mulher no mercado de trabalho, as suas conquistas ao decorrer das batalhas de anos, e a forma no qual suas infinitas habilidades constituem para uma liderança de tamanha qualidade. Segundo Frago (2015) No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência.³

O público precípuo desta pesquisa é consumado com líderes femininas à frente de departamentos de algumas organizações, na idade de Ji-Paraná, sendo esta a segunda cidade mais populosa do estado de Rondônia, contendo uma população estimada de acordo com pesquisas do IBGE-2020, em 130.009 habitantes⁴, uma das grandes potências na economia do estado.

Este estudo teve como objetivo geral a análise dos desafios das mulheres na gestão empresarial no município de Ji-paraná do estado de Rondônia e como objetivos específicos, identificar os critérios de avaliação de desempenho pelos quais essas mulheres passaram para alcançar o setor atual no qual se encontram; analisar os principais desafios que enfrentam nas suas atividades de liderança; realizar o mapeamento o perfil dessas mulheres que buscam liderança nas corporações na qual atuam; diferenciar os critérios que organizações estabelecem para promover lideranças femininas e masculinas; e detectar como as habilidades técnicas, humanas e conceituais influenciam no estabelecimento da liderança nas organizações que trabalham.

³ <https://www.rhportal.com.br>

⁴ <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/ji-parana/panorama>

O exposto artigo é importante para que se consiga mais compreensão nas causas dos desafios enfrentados pelas mulheres liderando cargos nas corporações fazendo-se oportuno, pois foram abordados por líderes do público femininos de diversos segmentos, e assim traçando informações de problemas semelhantes ocorridos pelas mesmas.

O tema escolhido para pesquisa foi de suma importância para as organizações, teve como base relatos real do público entrevistado, podendo-se habilitar o conhecimento mais a fundo de como a mulher na liderança das organizações no conjunto de suas habilidades e conhecimentos adquiridos, podem agregar para desempenho com qualidade por aquela função no qual se profissionalizou, capacitando uma equipe com ainda mais ascendência para o sucesso ao todo do empregado e do empregador, trabalhando com suas características interpessoais para valorização dos aspectos de cada colaborador, uma vez no qual o reconhecimento é um dos fatores principais para a motivação.

2. TEORIA DE BASE.

Nesta etapa foi abordado o embasamento teórico do artigo, com intuito em prover informações fundamentais para uma melhor compreensão dos desafios abordados pelas mulheres nas lideranças da gestão empresarial, utilizando para compor o contexto algumas biografias de alguns escritores, no qual, argumentam sobre os desafios que a gestão feminina defronta, fornecendo também subjeções para contribuir no entendimento de como toda a trajetória se iniciou.

O prefácio da mulher no mercado de trabalho.

Em qualquer busca com o objetivo de entender os desafios dos séculos passados, e os avanços alcançados por toda a população, é possível identificar nitidamente a forma no qual a mulher era identificada pela sociedade, exclusivamente responsável pelo zelo do lar e dos filhos, e seus maridos eram o único responsável por ser o provedor de toda a família.

Segundo Samara (2002 p. 2) “[...] O poder de decisão formal pertencia ao marido, como protetor e provedor da mulher e dos filhos, cabendo à esposa o governo da casa e a assistência moral à família. [...]”.

Nas décadas anteriores de 70 as mulheres tinham funções altamente limitadas segundo Pereira e Lima.

Estudar o papel da mulher é realizar um estudo diacrônico de seu papel na história, a se iniciar pela constituição da família, concebida como primeiro espaço de convivência do ser humano, no qual este incorpora valores éticos, normas e consolida seu perfil psicossocial. (2017, p. 2)

Sendo assim concedido o papel da mulher de apenas ser a dona lar, esposa, que preza pelos cuidados de sua família, apenas concedendo o direito a um serviço fora para aquelas que se tornassem viúvas, porém apenas serviços com funções também limitadas perante toda a sociedade.

Ainda na década de 70 a mulher conseguiu grandes avanços, sempre lutando para deixar para trás o conceito predominado pela sociedade, ganhando um pequeno espaço nas organizações, conseguindo assim um pouco de suas independências. Entretanto ainda no século XX os avanços permanecerem, conseguindo o direito ao voto, alguns cargos obtidos e prevalecidos pelo sexo masculino, e o direito a se expressar de fato com mais evidência

Segundo Ceola.

O perfil da mulher no mercado de trabalho sofreu transformações que favoreceram a sua inserção no mercado de trabalho, mesmo em meio ao preconceito e a discriminação as mulheres estão conseguindo conquistar seu espaço, qualificar se, e pouco a pouco assumindo papéis de líderes sob a sociedade em que vivemos. (2014 p.26)

Sendo assim as altas performances de consentimento organizacional se tornam cada vez mais importantes para o entendimento da contribuição da liderança feminina para empreendimentos de excelência.

2.2. Gestões femininas.

Na liderança feminina é comum encontrar delegações com etapas bem desenhadas de detalhes para o processo obter um processo eficaz e satisfatório, Segundo Sina (2005) “[...] as mulheres querem um mundo de trabalho mais equilibrado e harmônico, onde haja mais espaço para ser. Querem, portanto, abrir cada vez mais o leque de atividades, expandir o conhecimento, sem descuidar de sua saúde [...]”

Existem 3 tipos de liderança delineadas de aspectos agregadores para uma organização, segundo Chiavenato, “[...]A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos[...]” (2004 p. 144)

Tipos de Liderança organizacional:

	Liderança autocrática	Liderança liberal	Liderança democrática
Tomada de decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder .	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo grupo.
Programação dos trabalhos	O líder determina providências para a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível para o grupo.	A participação do líder no debate é limitada. Apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitadas.	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento técnico do líder, as tarefas ganham novos contornos com os debates.
Divisão do trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	Tanto a divisão das tarefas como a escolha dos colegas ficam por conta do grupo. Absoluta falta de participação do líder.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus próprios colegas.
Participação do líder	O líder é pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou regular o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.	O líder procura ser um membro normal do grupo. É objetivo e estimula com fatos, elogios ou críticas. ⁵

Tabela 1Fonte: Ceola 2014 apud CHIAVENATO (2005 p.187)

Ainda no século XXI, a liderança acaba sendo vista como um meio de mandar em pessoas e processos, sem de fato delegar, com intuítos autocráticos, o que na verdade foge da realidade para um sucesso de uma corporação de excelência.

Existe mecanismo produzido há décadas que facilita ainda no século XXI para compor com excelência uma avaliação de desempenho, Segundo HOURNEAUX (2005 apud MANZONI, 1997) O pioneiro dos métodos de avaliação de desempenho organizacional é o chamado Tableau de Bord, criado na França, no início do século XX,

quando engenheiros de processos procuravam novas formas de melhorar a produção, desenvolvendo um melhor entendimento das relações de causa e efeito⁶

A gestão feminina vem ganhando cada vez mais seus destaques perante a sociedade, devido seus parâmetros de lidar com desafios corriqueiros do dia a dia, porém ainda em passos pequenos, a capacidade de raciocínio lógico com eficazes, como também a empatia ao próximo, às habilidades técnicas, humanas e conceituais de fato fazem com que as mulheres administradoras estabeleçam o mercado em liderança com mais conforto e qualidade para seus colaboradores.

Segundo dados IBGE, 2020

Em todas as grandes regiões do país, a participação masculina na população ocupada foi superior à feminina, sendo que o Norte teve a menor estimativa de mulheres trabalhando (38,7%). O Sudeste (44,5%), o Sul (43,8%) e o Centro-Oeste (43,3%) registraram as maiores participações femininas na ocupação em 2019. Já o Nordeste (41,8%) teve o maior avanço percentual desde 2012, início da série histórica. (Barros, 2020)

Algumas empresas nacionais e multinacionais já se destacam no mercado pela gestão de alta qualidade liderada por mulheres, o que se faz ao decorrer dos atuais processos seletivos uma análise melhor dos perfis a escolher para as organizações.

Embora a nossa realidade seja mais discutida e conhecida, a problemática da desigualdade das mulheres no mercado de trabalho é mundial. Nos Estados Unidos, por exemplo, durante a premiação do Oscar neste ano a atriz Patricia Arquette, vencedora da categoria de Melhor Atriz Coadjuvante, levantou a temática durante o seu discurso e fez um apelo para que as mulheres se unissem mais e conquistassem a igualdade de direitos e equiparação salarial. (Roni Silva 2017)

De acordo com uma pesquisa postada pela rede CATHO em 2017, a desigualdade pelo reconhecimento entre líderes do sexo feminino e masculino, pelos mesmos cargos, com o mesmo desempenho solicitado pelas organizações e o mesmo reconhecimento salarial, não se trata apenas de um problema nacional.

2.3. A transcendência das habilidades femininas nas corporações.

Nas delegações das corporações atuais, ao se realizar uma breve observação corporativa, o sucesso se constitui com evidências nas quais os colaboradores se sentem mais realizados para suas funções, quando suas idéias são ouvidas e analisadas, como também na forma de suas funções não seja vista apenas como uma forma de obrigação “troca de favores”, e sim uma soma satisfatória de agregar naquele ambiente onde de fato na maioria das vezes se passa a maior parte do tempo cotidiano.

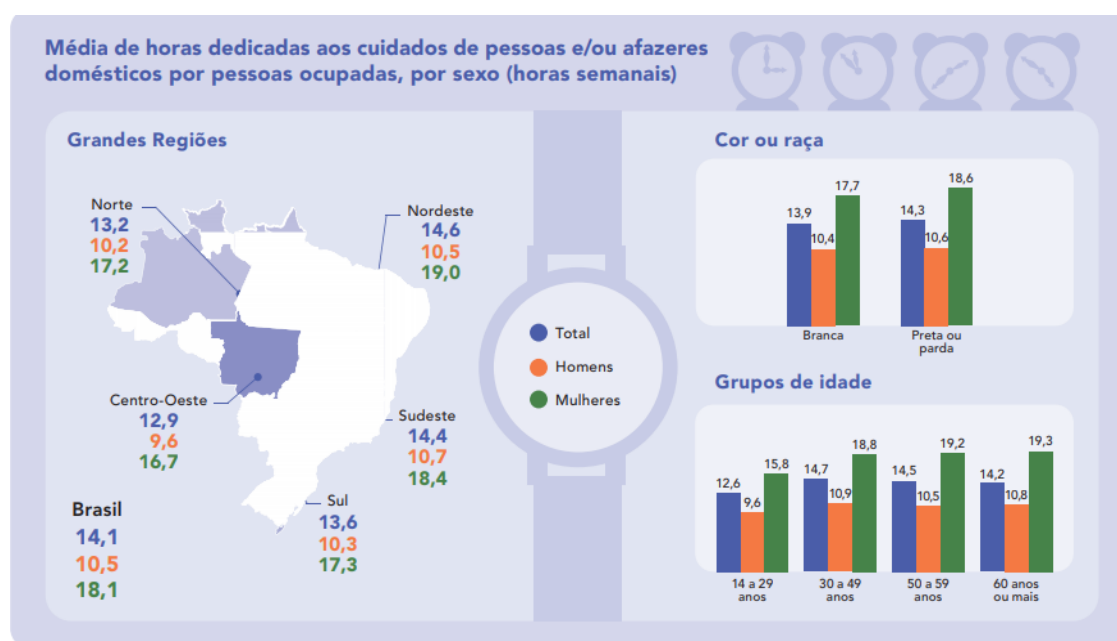
Segundo pesquisa realizada por Bechara (2013), a característica mais relevante na liderança feminina, e a que difere da masculina, é a capacidade de ouvir. E isso mostra um aspecto fundamental da liderança: estar atento às pessoas.⁷

A mulher gestora do século XXI, na grande maioria das vezes tem suas conciliações domésticas e trabalho, e mesmo assim consegue se adequar a todas as adversidades.

6

⁷Letícia Bechara Disponível em:administradores.com.br acesso em 07.11.2020

Média de horas dedicadas a afazeres domésticos por pessoas ocupadas.



⁸Figura 1: média de horas dedicadas a afazeres domésticos por pessoas ocupadas

Como não é comum o incentivo na divisão de tarefas e a participação masculina nas responsabilidades familiares, além de gerenciar a carreira, em geral, as mulheres são responsabilizadas pelas atividades de casa, além da educação e convivência com os filhos. (Coelho, p.32)

Conforme pesquisa movimento mulher 360, com o momento atual com da pandemia COVID-19, o que para muitos poderiam ser uma forma mais tranquila e confortável, trabalhar na forma home Office, para as gestoras femininas se sobre saiu de uma forma mais cansativa.

Segundo Filipe(2020) “[...]A disparidade de gênero continua evidente num cenário no qual é preciso conciliar o trabalho com o cuidado das crianças. Enquanto 50% dos homens considera fácil conciliar filhos e carreira, apenas 33% das mulheres afirmar o mesmo. [...]”⁹

Mesmo que no decorrer de todo os percursos governamentais a mulher desde o princípio lapidar as habilidades técnicas, que auxilia na proatividade das adversidades corriqueiras, habilidades humanas, lidando assim com os conflitos internos com a performance de ouvir o colaborador de entender de que forma pode ajudar a solucionar aquela ocorrência sem afetar mais envolvidos, e também as habilidades conceituais, a continência de sempre acompanhar a organização ao todo, sempre diagnosticando.

Segundo Ceola (2014 p.30apud Frankel 2007 p.33)

Em qualquer condição que dê suporte às boas relações entre líder e seguidores, a mulher sempre demonstrou desempenho certo. Nas aldeias tribais, nas famílias, nas associações de bairro, nos hospitais, nas escolas, ou seja, em qualquer lugar onde é importante cuidar das necessidades das pessoas, tantas vezes negligenciadas, as mulheres estão no centro das atividades. Por natureza ou por

⁸Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

⁹disponível em:exame.com acesso em 27.11.2020

formação, o foco feminino se mantém sempre, entre outras prioridades, na garantia do bem-estar dos outros¹⁰.

Segundo Ceola(2014 p.29 apud Frankel 2007 p. 32 e 33), o especialista norte americano em administração, como Peter Drucker e Warren Bennis, sempre reiteram que boa liderança requer algumas capacidades. Eis aqui algumas delas:

Estabelecer metas, alinhar pessoas na realização delas e desenvolver um plano para executá-las. Comunicar-se de modo que inspire confiança e credibilidade.

- Motivar os seguidores a manter os esforços necessários à realização
- Dos objetivos organizacionais. Formar equipes capazes de compreender e valorizar a
- Interdependência e a sinergia. Revelar inteligência emocional.
- Correr alguns riscos que tragam benefícios à empresa
- Desenvolver uma forte rede de relações (network) que dê apoio à execução das metas e ao sucesso profissional.¹¹

Ainda segundo Ceola (2014 p.32) a mesma afirma que, “[...]. Elas também têm a humildade de assumir as fraquezas, para que então possam priorizar suas virtudes e minimizar suas dificuldades em meio a sua gestão. [...]”. Todos esses são aspectos que gestão feminina conceitua para uma liderança de suprema qualidade pela, no qual é desempenhado de forma afamado nas organizações que constituem a liderança.

3. METODOLOGIA

Composto pela metodologia, a presente pesquisa tem o ensejo para toda composição da exposição do atual delineamento do trabalho científico, composto por algumas citações de autores explicando a contextualização da mesma. Prodanov e Cesar explicam que:

A Metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade. (2013 p.14)

Segundo Oliveira “[...] Metodologia literalmente refere-se ao estudo sistemático e lógico dos métodos empregados nas ciências, seus fundamentos, sua validade e sua relação com as teorias científicas [...]” (2011. P.8)

1. 3.1. Delineamento da pesquisa.

Para composição do procedimento técnico, Segundo Prodanov e Cesar. “[...] torna-se necessário traçar um modelo conceitual e operativo dessa, denominado de design, que pode ser traduzido como delineamento, uma vez que expressa as idéias de modelo, sinopse e plano [...]” (2013, p.54)

Ainda segundo Prodanov e Cesar (2013, p.54)

O delineamento refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, envolvendo diagramação, previsão de análise e interpretação de coleta de dados, considerando o ambiente em que são coletados e as formas de controle das variáveis envolvidas.

Exemplificando-se assim, como o delineamento da pesquisa se faz referência, todas as performances envolvidas para o contexto e obtenção de resultados.

¹⁰Disponível em: cepein.femanet.com.br acesso:27.11.2020

¹¹<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTecs/1111390256.pdf> acesso em 28.11.2020

Por meio da pesquisa científica, foi aplicada afiguração que a mesma se encontra, compondo-se de forma exploratória, obtendo-se assim condições para explorar vários aspectos que possa incluir no real contexto da problematização ocorrida, e também como descritiva compreendendo a observação dos detalhes de todo o contexto ocorrido nos desafios das gestoras e recolhendo as devidas informações descritas pelas mesmas.

Para a coleta de dados foi aplicado o método indutivo por pesquisa exploratória, segundo Prodanov e Cesar “[...] no raciocínio indutivo, a generalização deriva de observações de casos da realidade concreta. As constatações particulares levam à elaboração de generalizações. [...]” (2013 p. 28)

Gil afirma que “[...] De acordo com o raciocínio indutivo, a generalização não deve ser buscada aprioristicamente, mas constatada a partir da observação de casos concretos suficientemente confirmadores dessa realidade [...]” (2008, p. 29)

Segundo Prodanov e Cesar (2013, p.52) referente a pesquisa exploratória:

A pesquisa exploratória possui planejamento flexível, o que permite o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos. Em geral, envolve: - levantamento bibliográfico; - entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; - análise de exemplos que estimulem a compreensão.

De acordo com Günther (2006 P.2) apud Mayring (2002), afirma na pesquisa qualitativa são atribuídos cinco grupos compostos por alguns aspectos para uma melhor análise: “[...] chegamos a cinco grupos de atributos da pesquisa qualitativa: a) características gerais; b) coleta de dados; c) objeto de estudo; d) interpretação dos resultados; e) generalização [...]”

Para Prodanov e Cesar a pesquisa qualitativa em foco de coleta de dados com eficaz é necessário:

Observa, registra, analisa e ordena dado, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador. Procura descobrir a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas, relações com outros fatos. (2013, p.52)

As particularidades das características apresentadas dentre as entrevistadas se enquadrar em uma abordagem de resultados descritivos, sendo assim a pesquisa foi também abordado através de entrevista de forma qualitativa semiestruturada, em foco de apresentar as correlações das situações informadas pelas entrevistadas, suas experiências e percepções adquiridas no decorrer de suas prestações de serviços nas corporações, obtendo-se assim o objetivo da pesquisa em verificar os desafios enfrentados por mulheres na liderança da gestão empresarial.

3.2. Definição da Área ou população alvo do estudo.

Esta pesquisa foi realizada com gestoras do público feminino, que lideram diversos departamentos e segmentos, da cidade de Ji-Paraná do estado de Rondônia, onde puderam contribuir para a pesquisa com suas experiências adquiridas nas lideranças das empresas nos quais percorreram e percorrem com suas prestações de serviços.

3.3. Plano de amostragem.

Com o plano de amostragem se obtém a busca pelos objetivos da proposta do tema do artigo, através de uma parcela da população, seguindo a linha de critérios já pré estabelecidos correlacionando a coleta e análise de dados, não probabilística, utilizando-se assim o tipo de amostragem por acessibilidade ou conveniência.

Para GIL (2008, p.94) O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão.

A pesquisa foi realizada via videoconferência com oito mulheres que ocupam cargos de liderança na gestão empresarial no município de Ji-Paraná, estado de Rondônia, obteve detalhamento das respostas no decorrer da entrevista que foram inseridos nos objetivos do artigo.

Após análise e interpretação das informações extraídas, todas as informações coletadas e os devidos resultados para o contexto de todas as situações informadas percorridas pelas líderes, no intuito foram transcritas para apresentação dos resultados finais.

3.4. Plano de instrumento e coleta de dados.

A coleta de dados é essencial para obter os devidos resultados para o artigo. O contexto para composição da coleta de dados da pesquisa foram aplicado por entrevista semi-estruturada, obtendo-se assim um base de objetivos específicos para a composição de todo o conjunto, analisando, detectando, buscando e compreendendo quais os desafios na liderança feminina.

tanto para as entrevistadas como para a pesquisa descritiva, foram utilizados para a coleta de dados. Yin (2005 p.112) explica o seguinte contexto em relação a entrevista:

Uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso são as entrevistas. Pode-se ficar surpreso com essa conclusão, por causa da associação usual que se faz entre as entrevistas e o método de levantamento de dados. As entrevistas, não obstante, também são fontes essenciais de informação para o estudo de caso.

Ao aderir a coleta de dados por meio de entrevista semi-estruturada, um dos principais objetivos era aderir um certo conforto e confiabilidade para que as entrevistadas apresentassem seus desafios perante suas lideranças de forma mais aberta. Para Yin (2005 p. 114) " No geral, as entrevistas constituem uma fonte essencial de evidências para os estudos de caso, já que a maioria delas trata de questões humanas"

3.5 Plano de análise de dados.

O artigo se constitui com fundamentos primários em entrevistas efetuados por videoconferência, composto com perguntas específicas, onde foi possível obter um questionamento oral sobre os desafios das mulheres nas organizações, com uma abordagem para obter uma análise de uma forma geral nos principais desafios que serão informados, sendo de respostas de formas abertas sem opções de respostas pré-formuladas.

A técnica de análise de coleta de dados por entrevista possibilitou oportunidades de conhecer a realidade das mulheres líderes nas corporações da cidade de Ji-Paraná, também oportunizou analisar demais pesquisas publicadas em outras regiões mostrando também os desafios encontrados e desvantagens dessas mulheres de forma crítica. Foi necessário analisar os resultados levando-se em conta a variação de informações de uma entrevista para outra.

4. RESULTADOS.

Para composição da formulação final dos resultados, foi necessária uma análise do conteúdo abordado buscando nas respostas as comparações juntamente aos objetivos inseridos como principais. Todas as entrevistadas correspondem ao perfil inserido ao projeto, ou seja, mulheres que atuam como líderes tanto na organização ao todo como também por departamento.

4.1. Descrição de perfis.

Foram entrevistadas oito gestoras pertencentes a quatro gerações, como a baby boomers, geração x, geração y, e geração z, sendo submetidas ao método de entrevista

semi-estruturadas. Dentre as entrevistadas foram evidenciados um grupo composto por quatro integrantes com alto nível de experiência e o segundo grupo composto com as outras quatro participantes com nível médio de experiência organizacional, possuindo as entrevistadas os seguintes perfis:

								
Idade	33 anos geração Y	24 ano geração Z	61 anos Baby Boomers	30 anos geração Y	52 anos geração X	41 anos geração X	36 anos geração Y	40 anos geração Y
Formação	Pedagogia, administração de empresas pós-graduação em gestão de cooperativa e docência ensino superior.	bacharel em administração realizando pós-graduação em gestão de pessoas.	graduada em administração de empresas, ciências contábeis, possuindo alguns MBA como em gestão financeira, gestão de negócios, cooperativismo.	Bacharel em pedagogia, pós-graduação em orientação e supervisão escolar.	iniciou a graduação em direito, porém não finalizou, compõe uma cartela de cursos em aperfeiçoamento em sua área financeira e gestora.	não possui curso superior, obtém cursos de aperfeiçoamento na sua área de liderança.	doutorado em biotecnologia, compõe uma vasta experiência na área de coordenadora de curso de ensino superior.	Mestre em administração de empresas realizando MBA em liderança, atualmente compõe cargo como coordenadora de curso de ensino superior.
Tempo de gestão na empresa	7 ANOS	5 ANOS	15 ANOS	1 ANO E 6 MESES	11 ANOS	4 ANOS	1 ANO	3 ANOS

E1: já trabalhou em outras empresas atuando em departamentos lidando diretamente com pessoas do sexo masculino na grande maioria motorista de cargas pesadas, possuindo bem mais idade que a mesma, já atuou como atendente após gerente de carteira depois gerente de agência e atualmente gerente operacional, totalizando 11 anos na atual corporação, possuindo assim alto nível de experiência na corporação.

E2: segundo emprego, 5 anos na atual corporação, obtendo um tempo médio de experiência como líder no departamento da organização.

E3: 15 anos na atual liderança administrativa da atual corporação, compondo alto nível de experiência somando com a corporação.

E4: com experiências como colaboradora em empresas de outros segmentos, possuindo um tempo médio de experiência como líder na organização.

E5: começou a carreira aos 18 anos, aos 22 iniciou a liderança na organização do ramo agropecuário onde permaneceu por 24 anos como gestora na organização, se desligando dessa empresa para dar continuidade na carreira em outro empreendimento do mesmo segmento.

E6: obtém cursos de aperfeiçoamento na sua área de liderança, iniciou sua carreira em organizações privadas antes mesmo da maior idade “18 anos”, a nove anos na atual corporação e, há quatro anos atualmente como gerente financeira, obtém uma cartela de experiência no ramo do varejista, atualmente exerce no ramo da informática.

E7: Compõe uma vasta experiência na área de coordenadora de curso de ensino superior, há um ano atualmente como pró-reitora de universidade.

E8: atualmente compõe cargo como coordenadora de curso de ensino superior, com uma cartela de experiência em gerência administrativa liderando mais de 110 colaboradores em uma organização.

4.3. Critérios de avaliação de desempenho para posição atual.

Ao abordar os critérios de avaliação de desempenho para posição atual de liderança, as mesmas argumentaram alguns pontos dos processos para que conseguissem atuar como líder, houve um resultado de perfil comportamental, encontrando-se os quatros tipos, como: comunicador, executor, planejador e analista. Cada entrevistada correlacionou a alguns perfis, no qual será realizada uma apresentação a qual cada entrevistada se enquadra.

Ao questionar E1 sobre esses critérios, a mesma informou obter certo grau elevado em espírito de liderança, contou que mesmo antes de atuar em empresas privadas e começar sua graduação, a vontade em assumir atividades que estava em seu meio como o escolar sempre era muito gratificante. Considera como característica muito forte de relacionamento, um conhecimento técnico amplo na sua área, humildade em ser quem é independente do cargo e quantidade de pessoas que lidera, obtendo-se assim um perfil comportamental comunicador, e também executor, correlacionando a um perfil de competitividade elevado, aplicando sempre seu poder de persuasão e carisma, sempre bem receptivo as funções, e se auto motivando a obstáculos. E8 correlacionou a forma de ver os colaboradores de uma forma mais humana como uma soma fundamental para crescimento na organização, entender e ajudar os colegas na organização para um resultado de clima organizacional confortável é algo que procura sempre manter, correlacionando-se também a um perfil comunicador.

Assim como E5 que mencionou à comunicação no ambiente organizacional de forma fundamental para uma corporação eficiente e agradável, informou sempre criar um relacionamento além do cotidiano da empresa para de fato entender a necessidade dos colaboradores, suas dificuldades, seus pontos fortes, e assim utilizar a favor do empenho para melhores resultados na empresa,

Segundo DICKSON (2001 p.128), “Muitas mulheres se sentem confortáveis com certa dose de competição e individualismo; apreciam essa estrutura e prosperam num ambiente racional e analítico”.

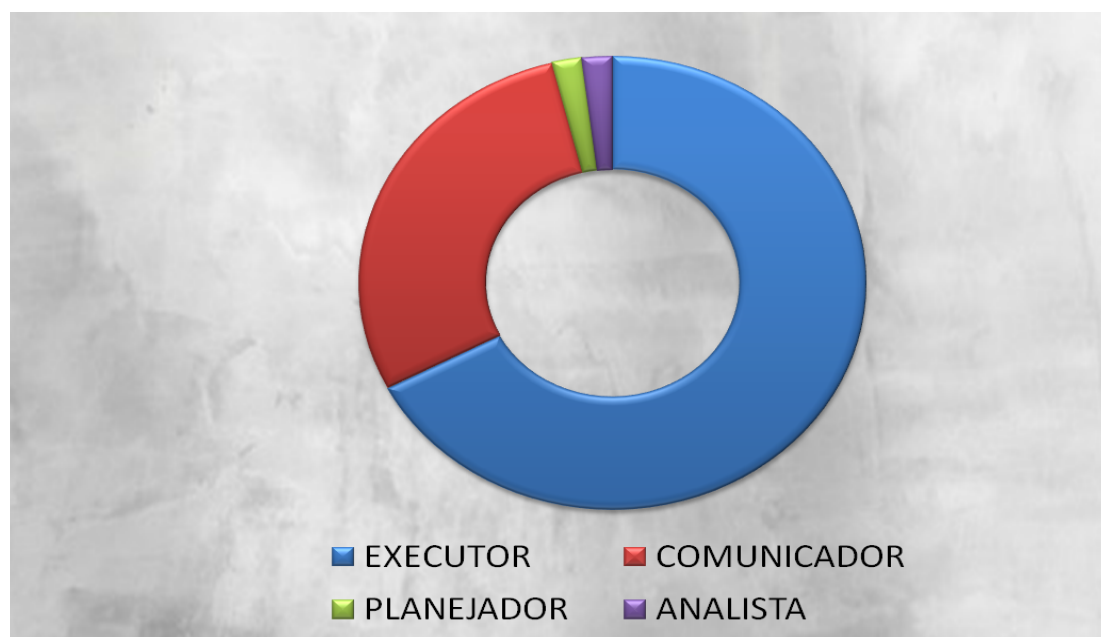
Como perfis executores foram encontrados aspectos nas E2 e também E3, como desejo em dominar, contornando desafios trazendo de forma prática, sempre muito objetivas com bastante coragem, ao entrar no contexto dos critérios de avaliação para desempenho de sua atual posição, E2 informou que um dos pontos principais foi o fato da atual graduação e busca pelo conhecimento a sempre se capacitar, e também sempre buscar estar a frente das situações, assim fazendo que os gestores percebessem que mesma sendo a mais nova da corporação teria sim total capacidade, já a E3 obteve uma experiência de 23 anos em liderança em uma empresa familiar de produção de café, e sempre obteve uma ampla aplicação em conhecimento para si, gradativamente se aperfeiçoando em MBA para agregar cada vez mais na corporação, obtendo-se também um perfil planejador, á E3 costuma planejar tudo antecipadamente, por “ritmo constante”, forma no qual evidenciou.

E5 também demonstra um perfil executor, desde o início de sua carreira sempre adentrou aos desafios propostos com muita dedicação, contou que fato de levar suas atividades financeiras no qual consagrava na organização, além das 8 horas estabelecidas ao seu contrato, para criar soluções na organização, assim como E6 que argumenta o fato de levar o trabalho além de suas horas em acordos na corporação, sempre buscou acompanhar os trâmites de todos os setores introduzidos na corporação para ajudar ao

todo, contornando os desafios, mesmo sem uma graduação em curso superior para atuar como líder.

E8 Além de traçar um perfil comunicador se enquadra também assim como E 7 Um perfil executor, enalteceram em obter por experiências que a proatividade, vontade de fazer com que a inovação dos projetos dentro da corporação sempre pudesse estar acontecendo, à busca pelo novo, seria uma das formas que induz a uma carreira de qualidade. E8 conta também que a forma como busca o conhecimento a fundo em sua área e capacidade de liderar, deixaram bem evidente a dominância que teria que obter para assumir tal cargo.

A E4 ao questionar os critérios de avaliação para conseguir a atual liderança informou que no decorrer de sua trajetória de oito anos atuando no setor de vendas na corporação, houve uma vaga para iniciar em um conjunto de liderança no setor no qual já atuava, e a mesma informou que foi a escolhida sua experiência no decorrer da função anterior, a honestidade, comunicação e proatividades sempre foram levadas bastante em consideração, correlacionando-a um perfil analista.



O perfil executor representado identificado COMO “D” na tabela disc, foi o perfil com maior identificação dentre as entrevistadas, segundo Freire (2020) A dominância é o perfil das pessoas que são seguras, realizadoras, inovadoras, visionárias e que adoram um desafio. Essas buscam resultados e conseguem visualizar o cenário por completo para atingir as metas que precisam.

Sobressaindo assim em segundo o perfil comunicador em destaque dentre as entrevistadas, perfil esse que é relacionado à forma de ser sempre muito criativo e estimulador, perfis esses que compõem uma liderança de qualidade, o que ajuda a entender como as entrevistadas lidaram para atuarem nestas organizações como líder, sempre muito prestativas, trabalhando no clima organizacional interno, e na proatividade também, em dominar suas funções, atingir além de resultados pré estabelecidos, olhando sempre adiante que os demais,

4.4. Principais desafios que enfrentam nas suas atividades de liderança.

Para correlacionar os principais desafios enfrentados em suas lideranças, as entrevistadas destacaram alguns pontos que acreditam ser de fatores importantes para suas trajetórias, E1: Acredita que a liderança é um dos inúmeros desafios diários, pois estão em constantes mudanças, com a atual experiência em liderança de 7 anos lidando com diversos

tipos de características comportamentais têm de sempre estar bem alerta a essas mudanças e entender como de fato vai funcionar, pois não adianta utilizar os mesmos critérios para influenciar uma equipe e adaptar as mesmas técnicas para outra, a liderança que exerce para cada uma das pessoas na verdade é uma forma, pois cada pessoa é uma pessoa.

A E2 e E4 comentaram algumas teses por experiências bem parecidas, E2 contou que na maioria das vezes percebeu que tem que reforçar suas falas, falar de forma mais rígida, vendo que o líder homem de outro setor consegue conversa de uma forma totalmente normal sem precisar repetir que os demais escutam, assim sendo forçada a manter uma postura sempre forte, já presenciou sim piadas que com o líder homem não é feito, contando também que desde o início teve que delimitar essas situações, já E4 contestou que percebe sim, em si, a falta de confiança em determinados meios a delegar, quando se tratar dos colaboradores homens, e muitas das vezes obtêm uma falta de autonomia destinada por acharem que ela não é capaz por trabalhar com um grande grupo do sexo masculino, sobressaindo assim algumas atitudes que é necessária a se realizar, a mesma por ser mulher, percebe que identificam como se ela não pudesse fazer com tamanha excelência igual o gerente homem de outro departamento, então um dos principais desafios seria o desgaste de ficar sempre provando que é 'capaz como qualquer líder do outro sexo.

E3 da geração baby boomers como característica de sua geração que possui foco intenso nos seus afazeres e busca sempre realização profissional contou que acredita que tudo vai acontecendo gradualmente. Como uma das fundadoras da organização no qual atuam hoje, acredita que tem de se buscar estudar cada vez mais, dessa forma não obteve tantos problemas como líder mulher, pois as oportunidades hoje existem para todos, mais para obter resultados foi preciso de fato buscar sempre cada vez mais conhecimento e dominar 100% o que hoje faz. E7 da geração Y obtêm argumentos em comum com E3, acredita que a busca pelo conhecimento de uma forma majestosa gera resultados que limitam a diferença por gênero na organização no qual lidera, assim, não gerando diferenças, E7 também argumenta que no ramo da educação, mercado no qual atua, é visto ainda muito como um segmento feminino, gerando-se assim um percentual menor de preconceito, E7 que também acredita que para isso não acontecer sempre manteve o respeito ao extremo, acredita que a mulher é muito vista como uma forma sensível, então precisa demonstrar muito a superação de seus desafios fazendo cada dia um pouco mais para não ser inferiorizada pelos homens na organização.

E5, contou sobre os confrontos que passou no decorrer de sua trajetória como uma dos líderes na organização no ramo agropecuário e maquinário agrícola, onde na maior parte das vezes sempre percebeu o cliente buscando obter o primeiro contato com algum homem na corporação, independentemente da posição hierárquica daquele colaborador o cliente preferia obter o primeiro contato para conhecer os produtos com o colaborador do que com uma colaboradora, o que a deixava cada vez mais entusiasmada há possuir mais conhecimento para haver um posicionamento de respeito, e sucessivamente fazendo com que os clientes entendessem que independente de ser mulher ou não, estaria ali para prestar um serviço de total qualidade.

E6 conta que o maior desafio foi lidar com o preconceito, principalmente com os colegas de trabalho, pois trabalha com uma equipe composta por 24 colaboradores sendo apenas cinco mulheres, conta fatos também sobre início nesta atual organização como muito difícil a aceitação dos colaboradores em aceitar uma líder mulher no ramo da informática.

A líder E6 relata que até mesmo os clientes compondo uma cartela bem masculina tinham um certo preconceito em aceitar que ela sendo mulher pudesse auxiliar em suas negociações como poderia ser auxiliado por um colaborador homem. E6 argumenta também que muitos colaboradores não aceitavam no início que a mesma pudesse chamar atenção quando fosse necessário, cobrar algumas atitudes que não estava de acordo com o funcionamento da empresa. E6 conta que com muita persistência segue mostrando sua capacidade e que hoje agradece a confiança dos mesmos e a aceitação.

E8 evidencia situações desagradáveis no decorrer de sua carreira na liderança organizacional, conta um fato que aconteceu no início de sua carreira, jovem, obtendo um cargo de liderança, era provada diariamente por colaboradores com mais tempo de carreira na organização, com falta de educação se referiam a mesma, não a respeitando como chefe, E8 conta que nessa primeira experiência contornou com muito diálogo, introduzindo métodos de comunicação interna, provando a seus colegas que independentemente da idade que tinha no momento era totalmente capaz de resolver tais situações de sua função. A segunda experiência de E8 é correlacionada a assédio moral, a mesma conta que após alguns anos em uma organização a obter cargo de coordenadora de curso de ensino superior e trabalhar conformes seus parâmetros de clima organizacional, o relacionamento com seus alunos foram muito bem adquirido, fazendo-se com que algumas alunas contasse sobre assédios sofridos, no qual um colaborador de um outro curso assediava alunas de todas as idades e de várias aulas, a mesma conta que suas alunas não se sentiam seguras para contar para outros coordenadores e diretoria da organização tal fato, após as mesma mostrarem mensagens que comprovam tais assédios E8 levou o caso até a reitoria que no momento era dirigida por um homem e foi solicitada a realizar o desligamento do colaborador, E8 conta que como foi a reação do colaborador a ser demitido, usando gritos que não aceitava a demissão, negando toda situação que várias alunas provaram, e agindo de forma totalmente rude, E8 conta que tinha certeza que se fosse realizado a demissão por um homem tais reações não teria acontecido.

Ainda segundo Ceola (p.32) a mesma afirma que, “[...]. Elas também têm a humildade de assumir as fraquezas, para que então possam priorizar suas virtudes e minimizar suas dificuldades em meio a sua gestão. [...]”

4.5 Critérios que organizações estabelecem para promover lideranças femininas e masculinas.

Durante a entrevista E1 conta que na empresa que atua há dez anos no total não há diferença, mesmo sendo homens ou mulheres o salário depende do cargo que atua e que no momento contrata obtém gerentes dos dois sexos e de diversas idades, então nessa empresa atual tem muita diversidade.

E1 relata também que já presenciou em outras empresas muito a diferença de promoção, em outras empresas e se questionava em ver reuniões composta só por homens e que já ouviu em testes em grupos o entrevistado solicitar as mulheres que indicasse alguém naquele grupo um líder e a mulher na maioria das vezes apontam para um homem e na minoria escolhem a si mesma, afirmando assim E1 a importância da mulher admirar e impulsionar a uma outra mulher de enxergar que a capacidade é resultado de um composto de vontade e confiança em si mesmo.

E2, assim como E6e E7 relatam que atualmente nas corporações nas quais trabalham não existir essa diferença.E2 Destacou também que os proprietários seria um casal e que a dona do empreendimento defende de certa forma as causas femininas na corporação para não haver preconceito e de fato valorizar os avanços dos colaboradores em querer agregarem.

A líder E2 também informou que no seu percurso de faculdade presenciou relatos de um trabalho de conclusão de curso “tcc” que um gestor informava que não contratava mulheres, pois tem período menstrual sentindo cólicas e tantas outras situações e situações com homens eram mais fáceis de serem resolvidas e que mesmo sendo uma mulher candidata a vaga na empresa com um histórico de capacitação melhor que um homem candidato sempre analisaria o máximo o que o homem poderia agregar para não contratar a mulher, deixando a mesma muito pensativa em saber que estava se graduando em administração de empresas para em pleno século XXI enfrentar esses tipos de preconceitos.

Assim como E4 relata que também já presenciou sim e acredita que existe ainda sim com muita facilidade de encontrar, informou que hoje na empresa que atua ainda não há uma carreira por cargos e salários estabelecidos.

E6 afirmou já ter presenciado oportunidades em maiores quantidades aos colaboradores homens em outros empreendimentos no qual trabalhou, contou também sobre ver líderes mulheres que para conseguirem alcançar tal cargo tinham que realizar um esforço dobrado na organização para obter um plano de cargos e salários igual estabelecido para os colaboradores homens. E7 conta que já presenciou sim em outras organizações a diferença de promoções em liderança do sexo masculino para o feminino acontecer com muita frequência.

A E3 possuindo uma grande carga de experiência ao perguntar sobre os critérios de promoção a mesma relata que na sua atual liderança hoje, não existe a diferença por sexo e sim por capacidade em conhecimento por atuar em tal cargo, pois a mesma trabalha em uma área intelectual, mais em trabalhos braçais em que se precisa mais de capacidade física como já houve em outras experiências de tais preconceitos sim e acredita que exista ainda hoje com evidências em outros ramos corporativos. Verificando-se assim que apenas a corporação da E4 não possui um plano de cargos e salários e que as demais atuam em empresas que já possui, porém obtêm relatos de situações que acontecem as diferenças entre promoções por líderes mulheres x homens e o receio em contratar uma mulher.

E5 argumentou o fato de trabalhar em um ramo ainda considerado muito masculino, e sobre o plano de cargos e salários na maior parte das vezes é correlacionado aos colaboradores homens da empresa, destacou também experiências vivenciadas realizando as mesmas atividades que um colaborador do sexo masculino e recebendo menos no final da competência trabalhada, o que ainda considera como normal em muitas organizações, afirmou.

E8 conta que na empresa atual não existem diferenças salariais por gênero, porém na empresa anterior uma mulher nunca assumiu um cargo de reitoria mesmo com todas as extremas qualidades que tinha, os cargos maiores eram liderados sempre por homens.

Temóteo (2013) destaca que o machismo e o preconceito são os motivos principais que dificultam o poder do sexo feminino dentro das empresas¹².

4.6 Habilidades técnicas, humanas e conceituais, qual a melhor habilidade na liderança feminina.

Dentre as habilidades constituintes para uma liderança, sete das oito entrevistadas evidenciaram a habilidade humana com ênfase.

E1 a ser questionada qual das habilidades agregava para exercer sua liderança com qualidade conceituou rapidamente a habilidade Humana, dando por explicação que o gerente pode ser muito bom em técnicas, em conceitos, mais se não souber lidar com pessoas, mesmo obtendo um time bom não consegue ter desenvolvimento, então entender o lado de cada um e usar a favor na organização soma ao todo, assim como E2 que enalteceu um aprendizado de sua graduação informando que na faculdade em si a gestão de pessoas sempre lhe despertou mais interesse, vê hoje como líder acompanhar os processos de forma mais humana mostrando a capacitação o melhor de cada um, mostrando como pode evoluir cada vez mais.

em sua primeira experiência como líder, E2 buscou agregar junto com uma psicóloga na organização para ajudar os colaboradores à lidar com situações internas não resolvidas a fim de serem trabalhadas situações profundas para que os colaboradores se sentissem de fato livres a se auto ajudar e buscar o melhor para agregar na organização, pois irá ter contatos com pessoas de uma forma melhor, tanto com clientes como com o próprio grupo interno.

E3, E5 e E6 Enalteceram também a habilidade humana em principal, explicando que tendem a ter um pouco de cada, mais sem a habilidade humana não há uma organização de

¹²<https://www.correiobraziliense.com.br>

qualidade, não há grupo em desenvolvimento, E6 destaca que o respeito pelo próximo a humildade em reconhecer que o outro precisa de certa ajuda e que você pode colaborar é um grande diferencial na soma de uma habilidade humana.

E7 enaltece a habilidade humana como principal técnica na liderança feminina, acredita que a mulher não é tão racional quanto o homem, que as mesmas tendem a puxar mais seu lado materno para as operações com mais empatia e a técnica também é um aspecto que toda liderança feminina necessita trabalhar constantemente para obter mais resultados. Assim como E8, acredita que a humana prevalece na sua liderança feminina, o vínculo no qual sempre gosta de trabalhar com sua equipe, inspirar ao todo sua equipe de alguma forma, porém conceitua também que o crescimento vem de provas constantes composto por aspectos técnicos e mostrando que é eficiente duplamente na estratégia.

Já E4 acredita que todas são de suma importância para uma liderança de qualidade, exige as três habilidades para uma liderança eficiente de fato mais qualificada.

Quatro gerações com tempos diferentes de experiência em liderança organizacional e diversas formas de lidar com colaboradores no dia a dia. Segundo TONANI (p.32011), O líder atual precisa mais de suas habilidades emocionais que as técnicas, pois de fato ele é um gestor de pessoas, e não somente um gestor de negócios.

5. CONCLUSÃO.

Ao iniciar o projeto do artigo desafios das mulheres na liderança da gestão empresarial na cidade de Ji-paraná Rondônia, o receio de não obter candidatas para analisar as experiências já era um fato preocupante, foram informados desde o início o sigilo total das entrevistadas, entretanto, foram obtidas bastantes respostas como "NÃO" ao solicitar a participação de algumas líderes.

Todas as entrevistadas ocupam posições dentro da corporação de extrema importância, ao todo oito mulheres que compõem cargos de liderança em diversos segmentos foram entrevistadas, no decorrer das entrevistas realizadas. Duas das líderes se mantiveram mais discretas em seus relatos de experiências, com um grau elevado de aperfeiçoamento em cursos para suas carreiras, foram as que informaram que limitam tais desafios perante os conhecimentos em grau de escolaridade que obtêm. As demais líderes argumentaram com mais detalhes suas experiências.

Como princípio dos objetivos da pesquisa, seria identificar os critérios de avaliação de desempenho pelos quais essas mulheres passaram para alcançar o setor atual no qual se encontram todas as entrevistadas informaram estarem realizadas com a liderança na atual organização, buscando sempre oferecer o melhor da gestão que aplicam. O que se observa é que algumas mulheres para obter tal liderança precisaram se dedicar por muito mais tempo além de sua carga normal em horários ou até mesmo na prestação do serviço no decorrer de seus afazeres, outras precisaram se dedicar bastante em seus currículos educacionais.

Como segundo objetivo, analisar os principais desafios que enfrentam nas suas atividades de liderança, realizando o mapeamento do perfil dessas mulheres, um aspecto em comum é que todas se esforçam muito para se manter na gestão e apresentam a boa comunicação interna como parâmetro fundamental para uma liderança de qualidade. Ainda no século XXI o preconceito por uma mulher na maioria das vezes ainda é encontrado, algumas das entrevistadas argumentam ter sofrido alguns preconceitos na liderança feminina, desde o segmento que atuam como a posição que ocupam, outras argumentam experiências que viram outras mulheres líderes passando, o que se torna bem evidente o

motivo de algumas gestoras não ter aceitado a participação em depoimento na pesquisa, obtendo-se o conhecimento que ainda existe tal repressão.

Com o terceiro objetivo em compreender os critérios que as organizações estabelecem para promover lideranças femininas e masculinas, percebe-se que as líderes entrevistadas de diversas gerações buscaram obter um cargo em uma empresa que de fato fosse se sentir respeitadas e com mais liberdade em expressão, porém a grande das empresas não obtêm um plano de cargos e salários.,

Detectar como as habilidades técnicas, humanas e conceituais influenciam no estabelecimento da liderança nas organizações que trabalham foi o quarto objetivo na pesquisa, todas as entrevistadas correlacionaram a um ou outro aspecto para a junção de uma liderança de qualidade, porém todas as líderes apontaram a habilidade humana como primordial para obter resultados de qualidade em uma liderança, sempre visando os pontos fortes de fracos de um colaborador para agregar em avanços na corporação, apenas uma das entrevistadas correlacionou os três tipos de habilidades como uma soma para de fato obter resultados. Obtendo-se assim uma conclusão que líderes estão buscando cada vez mais seus espaços nas organizações, compondo imensas habilidades, composto por muita qualidade para agregar em uma gestão que gera resultados e avanços no mercado de trabalho, esta pesquisa possibilitou também olhar a história da mulher para obter tais conquistas até aqui, reprimindo preceitos estabelecidos pela sociedade, que ainda existe no papel da mulher.

Realizar essas entrevistas foi de fato entender de perto a realidade correlacionada por essas líderes, identificando que hoje as mulheres na liderança da gestão empresarial da cidade de Ji-paraná no estado de Rondônia, precisam estar sempre buscando sem cessar por um conhecimento além, pelo aperfeiçoamento, proatividade extrema, buscando assim sempre manter a boa cultura da liderança humana e corajosa, competitiva e auto-confiante.

Registro a satisfação em adentrar nessas entrevistas, a possibilidade de entender melhor esses desafios, e fazer com que possa ser dado continuidade a esse estudo entendendo-se as tarefas pessoas e profissionais pelas mulheres na liderança organizacional.

6. REFERÊNCIAS.

BARROS, Alexandre. **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019.** Editora: Estatísticas Sociais 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>

BECHARA, Leticia. **Liderança feminina: veja características que tornam a mulher uma líder diferenciada. 2013.** Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/lideranca-feminina-veja-caracteristicas-que-torna-m-a-mulher-uma-lider-diferenciada>

CEOLA, Mariana. **LIDERANÇA FEMININA NA REALIDADE SOCIAL BRASILEIRA.** Biblioteca da FEMA 2014. Disponível em: <http://docplayer.com.br/51368641-Mariana-ceola-lideranca-feminina-na-realidade-social-brasileira.html>

COELHO, Andréia de oliveira. **MULHERES GESTORAS E MÃES SOZINHAS. 2019** Universidade Fernando Pessoa. Disponível em: https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/7759/1/DM_Andr%C3%A9ia%20de%20Oliveira%20Coelho.pdf

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. Ed. Disponível em: <https://profeltonorris.files.wordpress.com/2014/02/livro-teoria-geral-da-administrac3a7c3a3o.pdf>

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

FRAGOSO, Caroline .A evolução da mulher no mercado de Trabalho. Publicado em: 07/09/2015
<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>

FILLIPE, Marina. **ALIAR TRABALHO E FILHOS CONTINUA MAIS DIFÍCIL PARA MULHERES DO QUE HOMENS**. Publicado em: 30/06/2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/aliar-trabalho-e-filhos-continua-mais-dificil-para-mulheres-do-que-homens/>

FREIRE, Hugo. **Como a avaliação de perfil comportamental constrói equipes mais alinhadas**. Publicado em: 04/02/2020. Disponível em: <https://etalent.com.br/artigos/avaliacao-de-perfil-comportamental>

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisas**. 4 edição editora Atlas 2002. Disponível em: http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf

GUNTHER, Hartmut. **Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão?**. Mai-Ago 2006, Vol. 22 n. 2. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a10v22n2.pdf>

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **METODOLOGIA CIENTÍFICA: um manual para a realização de pesquisas em administração**. 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf

Maioria das empresas brasileiras não tem mulheres em cargos de liderança
Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2015/>

PEREIRA, André Marcelo lima. LIMA, Leonice Domingos dos Santos Cintra. A **DESVALORIZAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. Org. Soc, Iturama (MG), v. 6, n. 5, p. 133-148, jan./jun. 2017.

PERET, Eduardo. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. Editoria: Estatísticas Sociais. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>

PINHEIRO, tata. **As principais conquistas das mulheres na história**. Publicado em NOVA ESCOLA 01 de Março 2019. Disponível em: <https://novaescola.org.br/>

PRODANOV, Cleber Cristiano e FREITAS, Ernani Cesar de Freitas. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª edição 2013. Disponível

em: <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>

PROBST, Elisiana Renata. **A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Disponível em: https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf

SAMARA, mesquita de eni. **O QUE MUDOU NA FAMÍLIA BRASILEIRA? (DA COLÔNIA À ATUALIDADE)**. Psicol. USP vol.13 no.2 São Paulo 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642002000200004

SINA, Amalia. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

SILVA, Roni. **Mulher: igualdade no mercado de trabalho?**. Carreira e sucesso 2017. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/dia-da-mulher-igualdade-no-mercado-de-trabalho/>

TEMÓTEO, Antônio. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas**. Correio Braziliense: 2013. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2013/10/07/internas_economia,392132/machismo-e-preconceito-atrapalham-mulheres-dentro-de-empresas-diz-pesquisa.shtml

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Disponível em: https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/VII-CNEG-2011/T11_0452_2131.pdf

UCHOA, Pablo. **Coronavírus: por que países liderados por mulheres se destacam no combate à pandemia?** Serviço mundial da BBC. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/>

YIN, K. R.; **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. 3. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.