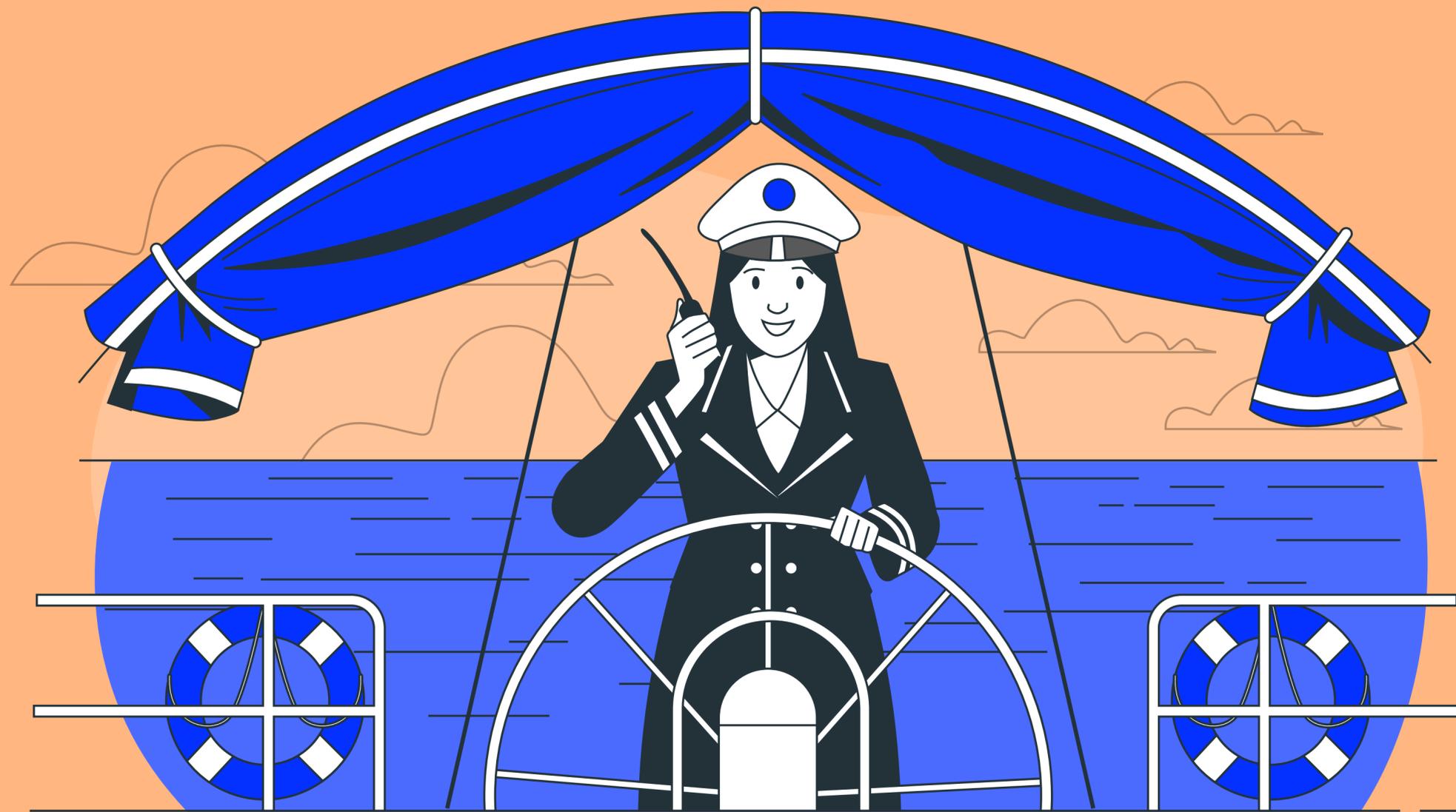




OS DESAFIOS DA LIDERANÇA FEMININA



Introdução.....	3
A liderança feminina no mercado de trabalho	5
Os desafios enfrentados.....	7
As habilidades mais requisitadas.....	10
A síndrome da impostora.....	14
Conclusão.....	20
Sobre o Sebrae.....	22



INTRODUÇÃO

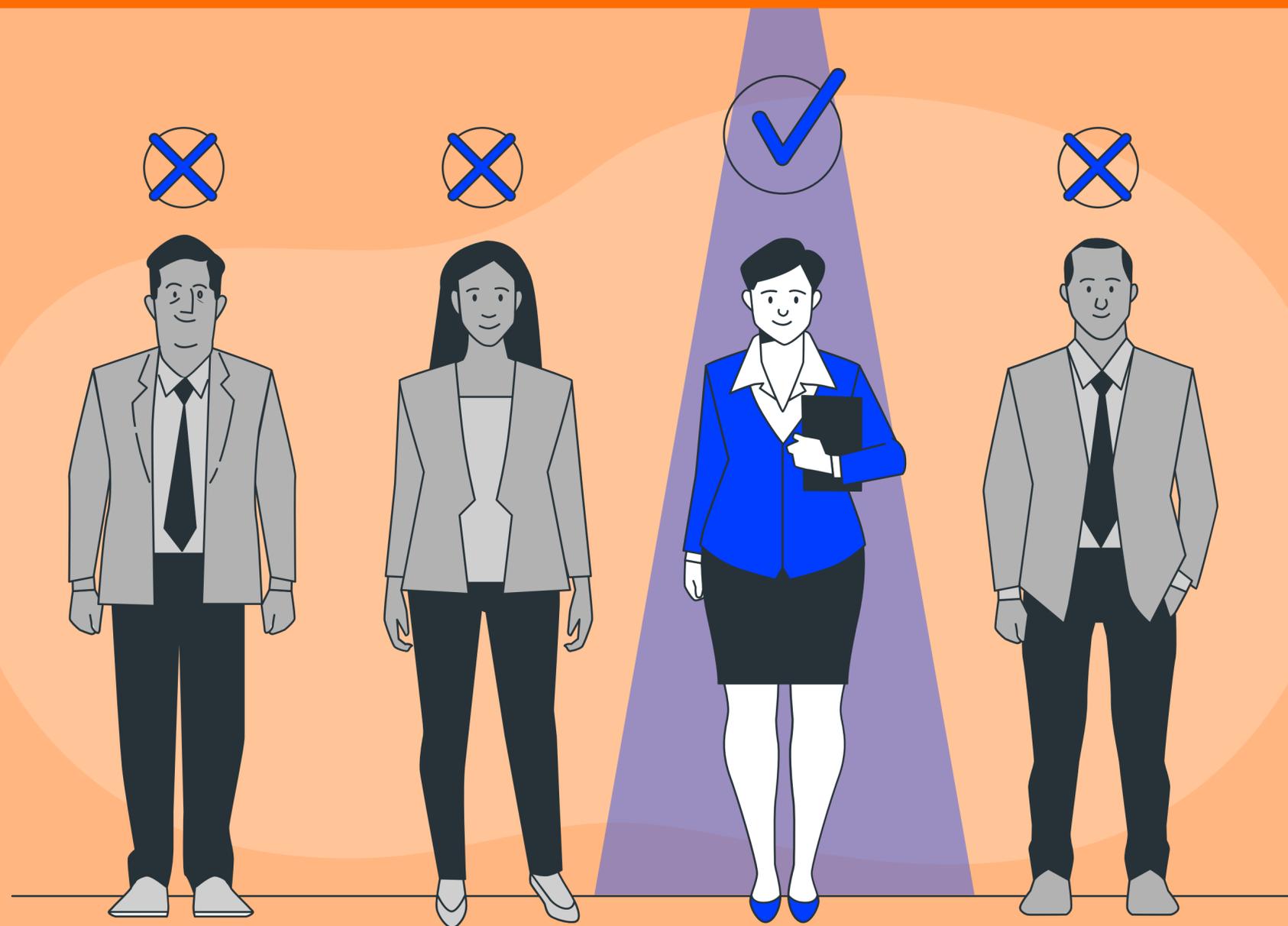
^

Falar que o mercado de trabalho é dominado pelo sexo masculino não é novidade, até porque essa é uma realidade social que acontece há muito tempo. Em geral, as mulheres chegaram ao universo laboral e corporativo depois dos homens — e, ainda hoje, **elas enfrentam muitos desafios para conquistar posições privilegiadas.**

Já parou para pensar a importância da representatividade feminina no âmbito do trabalho? Neste material, vamos abordar essa questão, juntamente com a temática da liderança feminina e as barreiras que são percebidas no trajeto até essa função.

Ao acompanhar o conteúdo, você também pode refletir sobre desafios impostos a mulheres em relação a aspirações de carreira, de modo geral, e estratégias para superá-los. Boa leitura!





A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO



A história infelizmente não é favorável para as mulheres. Em uma sociedade marcada pelo patriarcado, os homens sempre ocuparam os papéis de maior poder e as lutas femininas para conquistar maior espaço exigiram bastante esforço. A oportunidade de participar do sistema político, de ter acesso à educação e de poder trabalhar são exemplos disso.

Acontece que, mesmo entrando no mercado de trabalho, os desafios continuaram — e continuam. A conquista de cargos de liderança reflete um dos grandes obstáculos que as profissionais femininas vivem hoje.

Falando especificamente sobre cargos de liderança, segundo a pesquisa [Women in Business](#) (Mulheres nos Negócios), da *Grant Thornton*, em 2020, **somente 30% das posições do tipo sênior no Brasil eram ocupadas por mulheres** — os 70% restantes pertenciam a homens. Em comparação com certos períodos anteriores, isso representa uma evolução. No entanto, houve uma queda de 2019 para o ano seguinte: antes, a porcentagem feminina era de 34%.

Outro detalhe relevante nessa conjuntura é que, mesmo chegando a postos de comando, os salários apresentam disparidade entre os gêneros. Um levantamento feito pela [Catho](#) mostrou que gerentes e diretoras ganhavam, em média, 23% a menos do que homens ocupando as mesmas posições.

Dados levantados em fevereiro de 2023 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) mostram, ainda, uma taxa de **apenas 29% de mulheres em cargos de liderança na indústria brasileira**. Logo, o ano de 2023 ainda traz a necessidade de movimentos de resistência para que as lideranças femininas sejam valorizadas e normalizadas.

Identificar os entraves é o primeiro passo para a revolução, no melhor sentido possível da palavra. Assim, talvez o futuro seja mais inclusivo e todas as áreas possam contar com a potência feminina, sem desigualdades tão gritantes.



OS DESAFIOS ENFRENTADOS



Um dos grandes obstáculos a serem vencidos quando se fala da liderança feminina no mercado de trabalho é o preconceito de gênero. Esse é um grande motivo para que mulheres tenham grandes dificuldades para garantir seu espaço, **destacar-se e crescer na carreira**.

O pensamento discriminatório pode vir de diferentes perspectivas:

- a ideia do “sexo frágil”, estereótipo de gênero que considera as mulheres como frágeis (além de favorecer uma confusão entre sexo e gênero);
- as obrigações da maternidade, que pesam muito mais que as da paternidade devido a construções sociais;
- uma suposta falta de competência, ideia explícita em frases como “mulher no volante, perigo constante”.

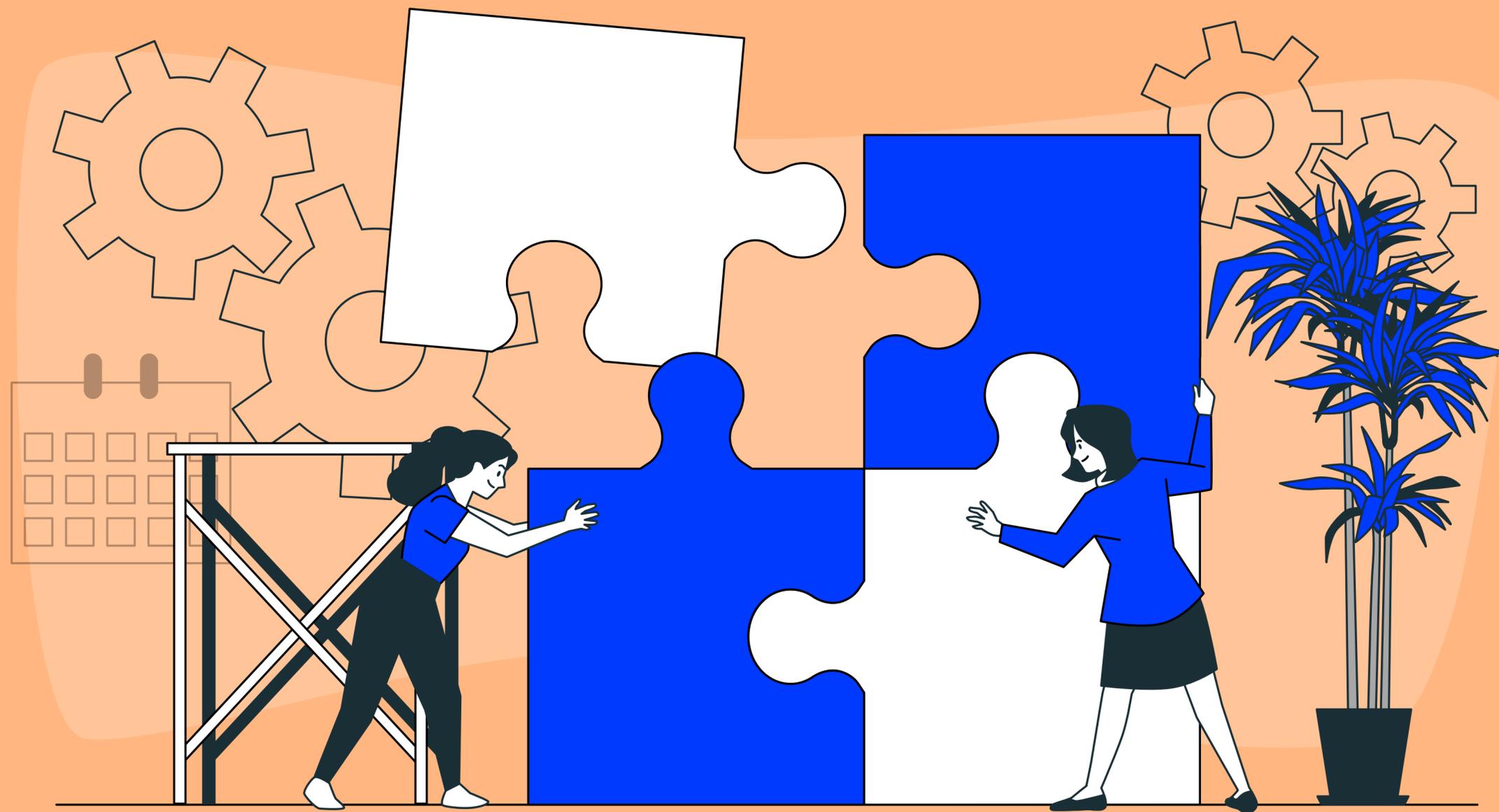


Há, ainda, fatores como o assédio e a desigualdade de salários. Em suma, a vida e evolução profissional de uma mulher costuma passar por uma série de barreiras que os homens não precisam enfrentar.

As mulheres transgênero e travestis também precisam ser consideradas na discussão sobre desafios e preconceitos no âmbito profissional. No entanto, elas representam um recorte que enfrenta barreiras diferentes das que são cisgênero, principalmente devido à transfobia que ainda predomina na sociedade.

Pessoas não cisgênero, em geral, têm grande dificuldade para se inserir, principalmente, em trabalhos com carteira assinada. Uma [pesquisa realizada pelo projeto TransVida](#) encontrou as seguintes porcentagens: 15% dos participantes com cargos CLT; 15,6% com atividade autônoma formal; e 27,2% com trabalho autônomo informal.

O resultado de tudo isso é um contexto desigual, injusto e, muitas, vezes opressor. Olhar para esse problema é um dever de todos, para que a realidade possa ser transformada e as mulheres, bem como outros grupos considerados minoritários, tenham o devido reconhecimento.



AS HABILIDADES MAIS REQUISITADAS



Em contrapartida, as mulheres demonstram, cada vez mais, que têm sabedoria e capacidade para assumir o papel de líderes nos mais diversos ambientes profissionais. Algumas possíveis funções nesse sentido são as de:

- empreendedoras;
- CEOs de grandes, médias ou pequenas empresas;
- gestoras de equipes;
- gerentes.

Isso é confirmado pelas características requisitadas no mercado de trabalho atual. Além de não serem aspectos inerentemente ligados a gênero ou sexo, muitas habilidades comportamentais são bastante desenvolvidas nas mulheres pelos desafios social e culturalmente impostos a elas. Confira, a seguir, algumas delas.





Resiliência

O histórico social da classe feminina já demonstra como a resiliência faz parte da vida das mulheres. Suportar adversidades e contorná-las é um tipo de situação comum a ponto de desenvolver certa experiência no comportamento resiliente. São tantas as cobranças vividas que a atitude de resistir, **aguentar a pressão e encontrar soluções parece um tanto natural.**

Empatia

Colocar-se no lugar do outro e ser capaz de se adaptar a diferentes perspectivas é um traço ligado à maior sensibilidade feminina. Não que seja uma regra, mas os homens vêm de uma tradição de impor a liderança pela força do poder, sem procurar exercer tanto a empatia.

Essa é uma característica que deixa a gestão das mulheres ainda mais poderosa, por agregar as diferenças e gerenciar bem os relacionamentos interpessoais. **Ter uma líder que ouve, acolhe e motiva faz toda a diferença!**

Comunicação

A boa comunicação é outra qualidade pela qual muitas mulheres se destacam. Elas têm mais facilidade para se comunicar de forma compreensiva, dedicada e paciente para se expressar ou lidar com o outro. Inclusive, esse é um fator que faz com que muitas vezes elas sejam as preferidas na área de atendimento, a mesma lógica que deveria ser considerada para que ocupassem altos cargos de gestão.

Flexibilidade

Em geral, mulheres sabem como ser multitarefas e são boas em desempenhar diferentes papéis. Tal flexibilidade **permite que elas desempenhem variadas funções e desenvolvam uma visão estratégica do negócio,** sendo capazes de acatar e coordenar mudanças que sejam necessárias a cada momento.

Versáteis, podem realizar tarefas diferentes ao mesmo tempo e cuidar dos times que vão entregar os resultados específicos dentro das metas globais.



Liderança

A própria liderança é um papel que as mulheres costumam assumir com espontaneidade. Quem comanda um ambiente doméstico ou familiar sabe bem disso, mas não é preciso ser ótima dona de casa ou mãe para saber lidar com a missão.

O instinto de trabalhar em equipe e colaborar com os resultados flui muito melhor se os líderes agregam competências socioemocionais. Afinal, **já se foi o tempo em que a liderança era sinônimo de opressão.**



A SÍNDROME DA IMPOSTORA



Falamos de alguns problemas que as mulheres precisam lidar diariamente no mercado de trabalho por razões externas e inerentes a elas, mas não podemos esquecer que tudo isso também influencia a maneira como se sentem. Esse contexto social de insuficiência ou incapacidade obviamente acaba afetando muitas delas.

A síndrome da impostora nada mais é do que esse sentimento de ser uma fraude e incapaz de realizar determinada coisa, como assumir uma posição de liderança. **A autossabotagem muitas vezes é mais uma desafio a ser superado.**

Sentir-se preparada e segura para assumir uma função nem sempre é fácil, especialmente para as mulheres que passam por tantas provações e preconceitos. A ideia de que os homens são mais capazes, fortes e aptos para liderar vem sendo construída há muitos anos. Porém, é preciso quebrar esse conceito e temos inúmeros exemplos inspiradores.



Inspire-se

No mercado brasileiro, Luiza Helena Trajano é um dos nomes mais citados. **Ela foi essencial para construir uma das maiores empresas de varejo do país, a Magazine Luiza.** Depois de superar dificuldades e alcançar grandes metas estando à frente da marca, hoje ela atua no conselho administrativo e se dedica a outras atividades — inclusive, ajuda outras mulheres empreendedoras e investe em novos negócios.

Assim como ela ou mesmo em menor alcance existem muitas outras profissionais que nos enchem de orgulho e que, provavelmente, passaram por muitos desses desafios.

A representatividade feminina é algo muito importante para que mais e mais mulheres se sintam capazes de correr atrás dos seus sonhos.

Por outro lado, as empresas e todos os ambientes de trabalho também precisam evoluir nesse sentido. Uma das tendências que se encaixa muito bem nesse cenário é o ESG. A sigla vem do inglês e significa *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e de Governança), sendo uma referência para as empresas melhorarem suas práticas e se posicionarem melhor no mercado.

No quesito social, a maior presença feminina em cargos de liderança é um dos objetivos a serem alcançados. Não poderia ser diferente principalmente em um país como o Brasil, composto por 51,1% de mulheres de acordo com a [PNAD Contínua](#) (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) de 2021, o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens.

Se o número de mulheres é maior, onde elas estão? Existem as diferenças referentes a faixas etárias e à composição da população economicamente ativa, mas é fato que mudanças precisam ser adotadas para que o futuro seja menos desigual. E como vender a síndrome da impostora e tantas outras questões? Veja, a seguir, algumas ideias que podem ajudar.



A união que faz a força

O desenvolvimento profissional pode não ser fácil para ninguém, mas para as mulheres ele tende a ser ainda mais desafiador. Contar com o suporte de outras pessoas durante esse processo é algo que faz toda a diferença, motivando cada uma dessas trabalhadoras a não desistirem de seus objetivos.

Por exemplo, uma mãe cansada e desamparada dificilmente vai ter um bom rendimento sem receber apoio de alguma maneira, seja da empresa, seja do seu convívio social. **A saúde mental é indispensável para ter qualidade de vida e ser produtivo no trabalho.** Mais do que somente profissionais, precisamos pensar e agir como cidadãos para apoiar as mulheres em suas trajetórias.



Os Recursos Humanos

A área de RH é um ponto chave em todo essa transformação aconteça no mundo corporativo. Empresas mais conscientes, responsáveis e inclusivas são feitas por pessoas que escolhem assumir essa postura.

Isso depende do estabelecimento de uma cultura que valorize a igualdade de gênero e realmente dê oportunidades para as mulheres. É preciso cuidar desde a parte de recrutamento, passando pela capacitação das profissionais e também no plano de carreira de cada uma delas, além de criar um ambiente acolhedor e inclusivo.



O fator família

Uma das maiores preocupações ou objeções que as mulheres sofrem no mercado de trabalho é quando se trata de maternidade.

Em si, ela não precisa ser uma vivência negativa. Mas há, por exemplo, empresas que preferem não contratar mães, nem mulheres que tenham planos para engravidar.

O mesmo preconceito não se aplica aos pais. Em nossa realidade social, eles costumam ser isentos de muitas das responsabilidades que recaem sobre a figura materna.

Independentemente da configuração familiar que cada uma vive, ter filhos é uma responsabilidade que na maioria das vezes recai sobre as mães desde o período da gestação até os cuidados com as crianças.

Portanto, o fator família precisa ser repensado se quisermos ter mais lideranças femininas que não sofram tanto com o dilema entre carreira e maternidade. O mais importante é trabalhar por uma sociedade que não exija tanto das mães em relação aos pais. Mas, como essa é uma mudança muito profunda, deve-se também buscar formas imediatas de contornar a questão. **Horários flexíveis e creches nas empresas são exemplos práticos dados por organizações que têm se diferenciado em políticas sociais.**



O papel da capacitação

Não adianta querer mais mulheres atuando como líderes ao somente esperar que elas estejam super preparadas para esses cargos. Os esforços devem abranger muito mais do que “permitir” que uma mulher seja contratada para a posição de liderança.

Um dos meios para isso é promover a capacitação delas. Tanto as habilidades técnicas quanto as comportamentais ajudam a formar perfis competitivas no mercado, que se unam ao potencial natural feminino.

É claro que o interesse individual também é um ingrediente fundamental nesse sentido, **mas dar oportunidades para as mulheres aprenderem cada vez mais é uma parte importante das conquistas que estamos esperando que aconteçam.** Todos precisam conceber o mais urgente possível que as mulheres podem (e devem) assumir qualquer papel na sociedade que elas quiserem. O sucesso do empreendedorismo feminino é prova viva disso!



CONCLUSÃO



Falar de igualdade de gênero e da liderança feminina no mercado de trabalho é realmente importante. Tomara que você tenha aprendido um pouco mais sobre o tema e possa ter refletido sobre ações que vão ajudar a transformar o futuro de todos. Para as mulheres, deixamos aqui nosso recado especial:

- reconheça o seu valor e não permita que ninguém te diminua;
- busque conhecimento porque a capacitação é um combustível para o sucesso;
- desenvolva suas habilidades comportamentais;
- faça um plano de carreira e vá atrás dos seus sonhos.





O Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco é uma entidade privada sem fins lucrativos, agente de capacitação e de promoção do desenvolvimento, criado para dar apoio aos pequenos negócios. Desde 1972, trabalha para estimular o empreendedorismo e possibilitar a competitividade e a sustentabilidade dos empreendimentos de micro e pequeno porte.

Para garantir o atendimento aos pequenos negócios, o Sebrae em Pernambuco atua em todo o território estadual. Além da sede no Recife, a instituição conta com mais 5 unidades espalhadas pelo Estado. Com foco no estímulo ao empreendedorismo e no desenvolvimento sustentável dos pequenos negócios, o Sebrae atua em: educação empreendedora; capacitação dos empreendedores e empresários; articulação de políticas públicas que criem um ambiente legal mais favorável; acesso a novos mercados; acesso à tecnologia e inovação; orientação para o acesso aos serviços financeiros.

