

# CARACTERÍSTICAS DA LIDERANÇA FEMININA EM SINOP/MT

ERIKA DE OLIVEIRA PRADO<sup>1</sup>

JARBAS MAGRO<sup>2</sup>

DAIANE CRISTINA WINTER<sup>3</sup>

**RESUMO:** O trabalho apresenta o tema sobre características da liderança feminina em empresas da cidade de Sinop/MT, onde tem como objetivo específico identificar o perfil dessas mulheres como líderes, analisando a sua atuação à frente do mercado de trabalho. Hoje as mulheres representam uma das forças de trabalho com forte aptidão para liderança, mas para alcançar o sucesso não é tão fácil, pois liderar consiste em ter habilidade de influenciar as pessoas para que alcancem os resultados e metas estabelecidas. A pesquisa é de natureza qualitativa, baseada numa pesquisa que trata de uma revisão de literatura exploratória, tendo como análise a população líderes de empresas localizada na Avenida Júlio Campos em Sinop/MT. Por meio da aplicação da pesquisa e da coleta de dados foi possível identificar importantes características no modo de liderar das mulheres, um total de 17 mulheres responderam a pesquisa.

**PALAVRAS-CHAVE:** Liderança feminina. Mulheres no mercado de trabalho. Desafios profissionais das mulheres.

## CHARACTERISTICS OF FEMALE LEADERSHIP IN SINOP / MT

**ABSTRACT:** The work presents the theme about characteristics of female leadership in companies in the city of Sinop/MT, where the specific objective is to identify the profile of these women as leaders, analyzing their performance in front of the labor market. Today, women represent one of the workforces with strong aptitude for leadership, but achieving success is not so easy, as leadership is about having the ability to influence people to reach the established results and goals. The research is qualitative in nature, based on a research that deals with an exploratory literature review, having as an analysis the population leaders of companies located on Avenida Júlio Campos in Sinop/MT. Through the application of the survey and data collection, it was possible to identify important characteristics in the way women lead, a total of 17 women answered the survey.

**KEYWORDS:** Female leadership. Women in business. Professional challenges for women.

---

<sup>1</sup> Acadêmica, Curso de Administração, Faculdade de Sinop – FASIP, R. Carine, 11, Res. Florença, Sinop - MT. CEP: 78550-000. Endereço eletrônico: [erika.oprado@gmail.com](mailto:erika.oprado@gmail.com)

<sup>2</sup> Professor, Curso de Administração, Faculdade de Sinop – FASIP, R. Carine, 11, Res. Florença, Sinop - MT. CEP: 78550-000. Endereço eletrônico: [dai\\_winter@hotmail.com](mailto:dai_winter@hotmail.com)

<sup>3</sup> Professor, Curso de Administração, Faculdade de Sinop – FASIP, R. Carine, 11, Res. Florença, Sinop - MT. CEP: 78550-000. Endereço eletrônico: [jarbasmagro@gmail.com](mailto:jarbasmagro@gmail.com)

## 1. INTRODUÇÃO

A mulher vem conquistando cada dia mais o seu lugar no mercado de trabalho, conseguindo atingir os cargos de liderança dentro das organizações que antes eram exclusivamente lugar dos homens, pois eram vistas apenas como donas do lar (CINTRA; COSAC, 2008).

Atualmente as mulheres fazem parte de uma significativa parcela do mercado de trabalho, porém ainda precisam superar alguns obstáculos. Segundo Vieira (2006), com o aumento da urbanização das cidades e da industrialização ocorreu uma contribuição para um ambiente aberto para a entrada de novos trabalhadores nas empresas, incluindo o sexo feminino.

Para Bergamini (1994), a liderança é considerada a interação entre pessoas na qual uma apresenta algo de uma forma ou maneira que os outros se tornam convencidos de que seus resultados serão melhorados, caso se comporte de maneira adequada ao que se deseja.

Para Schlickmann e Pizarro (2013), as mulheres no início do século XX, se sentiam insatisfeitas com a posição de subordinação perante os homens e a sociedade, assim buscaram se inserir no mercado de trabalho.

A mulher como líder, de maneira geral, se mostra indiferente ao poder, ela não necessita ter o poder de mandar, como o homem, ela quer ter a capacidade de influenciar pessoas, ter reconhecimento como inteligente, sensata, capaz, quer ser um exemplo a ser seguido (COHEN, 2009).

Uma pesquisa americana da “*Harvard Business Review*” revela que mulheres são melhores líderes em tempos de crise. Em 2019, nesse estudo, Jack Zenger e Joseph Folkman mostra que 61% das empresas brasileiras tinham mulheres em cargos de liderança.

Segundo Temóteo (2013) as mulheres tendem a ser mais sensíveis, porém são muito firmes quando estão diante de situações que exigem mais firmeza e concentração. A capacidade de adaptação em tempos difíceis são as maiores características do perfil feminino como líder.

Sendo assim, qual as características de mulheres em cargos de lideranças em Sinop /MT?

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar as características da liderança feminina em cargos à frente de empresas no município Sinop/MT. O mesmo tem como objetivos específicos fazer uma análise do perfil da mulher à frente no mercado de trabalho atuando como líder; identificar os pontos positivos e negativos dessa função.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Liderança

Segundo Chiavenato (2010), liderança é um uma espécie de efeito social que ocorre em grupos e organizações, quando uma influência interpessoal é conduzida através da comunicação ou quando no processo ocorre a execução de um ou mais objetivos específicos.

Liderança é o processo de interferir em atividades de um grupo organizado para a direção da realização de um objetivo, liderar é ter em mãos o controle do agir de um grupo, onde todos trabalham com um mesmo objetivo final (RAUCH; BEHLING, 1984).

Segundo Carmo (1994, p.6), liderança “é o processo pelo qual o membro de um grupo tem o poder de trabalhar juntos de forma sinérgica, na direção de uma meta ou visão comum, gerar mudanças e transformar instituições, assim poderá melhorar a qualidade de vida”. Para Oliveira (2006), a visão de liderar é enxergar o que é capaz de inspirar o próximo e ajudá-los a realizar suas expectativas, seus próprios sonhos e atingir seus objetivos.

O líder é visto como a linha de partida do grupo para atingir seus objetivos. O comportamento do líder deve ajudar o grupo a atingir seus objetivos ou a satisfazer as necessidades. Sendo a pessoa que pode dar maior assistência e orientação ao grupo, trazendo soluções ou direcionando-os a encontrarem as melhores soluções, atingindo resultados satisfatório (CHIAVENATO, 2005).

Um líder tem que ser capaz de dificuldades, incertezas frustrações e sofrimentos e deve entender quando tem que ser tolerante com seus seguidores, saber orientar e estimular na medida certa para obter os melhores resultados num ambiente (MACEDO, 2011).

Para Castells (1999), a mulher está evoluindo no mercado de trabalho e conquistando cargos versáteis para os quais há necessidade de proatividade e bom nível de instrução. Ela é dotada de independência, força, capacidade e facilidade de desenvolver suas ocupações.

Para Loden (1988), há vantagens de ter mulheres atuando na liderança, pois as mulheres já possuem atributos essenciais para uma boa liderança com um diferencial, a capacidade de negociação, resolução de problemas e realizar várias atividades ao mesmo tempo.

## **2.2 Empreendedorismo**

Dolabela (2008), designa o empreendedorismo como um termo que implica uma concepção de mundo ou uma forma de se relacionar e ser. Empreendedorismo é a iniciativa para criar um negócio, utilizar de recursos disponíveis de uma forma criativa, assumir riscos.

O Empreendedorismo é fundamental para melhorar fatores externos, oriunda do desenvolvimento da economia, pois proporciona diversas melhorias para um país, gerando mais empregos, inovações e redução de instabilidade (LIMA, 2018).

Segundo Gomes (2001), o interesse de Cantillon pelos empreendedores não era algo raro na época, esse interesse se conectava com os pensadores liberais da época que exigiam liberdade plena para que cada um pudesse tirar o lado bom do seu trabalho.

Para COZER (2016), o empreendedorismo é caracterizado pela capacidade de inovar, ter um diferencial na criação com foco em obter bons resultados. A criação plena vem de um sonho ou da imagem mental materializada pela crença.

O empreendedor demonstra imaginação e perseverança, bons níveis de energia e foco, aspectos que combinados adequadamente a habilidade de conseguir transformar uma ideia simples e mal estruturada em algo concreto e de sucesso no empreendedorismo (CHIAVENATO, 2008).

Segundo uma pesquisa realizada pelo GEM, em 2019 a taxa de empreendedorismo no Brasil foi de 38,7%, sendo superior à do ano anterior (2018), sendo a segunda mais alta da história e revelando mais uma vez o quanto o empreendedorismo é presente e sentido no cotidiano de grande parte dos brasileiros (GEM, 2019).

## **2.3 Relação da mulher com trabalho x família**

Segundo Ávila e Portes (2012), as mulheres estão cientes das limitações impostas pela dupla jornada de trabalho que as impede de se dedicar totalmente em todas as esferas da vida; elas constataam, desta forma, que possivelmente não conseguirão fazer tudo, e mesmo fazendo o máximo que podem, um dos segmentos ficará comprometido.

Para Wagner (2005) uma realidade com muitos contextos, a mulher trabalhando fora, em seu novo papel no mercado de trabalho, acaba acumulando funções entre as responsabilidades antigas com as novas responsabilidades de sustento.

No atual cenário, o tema da conciliação entre trabalho e família é tema presente nas discussões em inúmeros países que possuem estratégias diferenciadas e que lhes conferem

legitimidade em níveis diversos. O Foco de atenção em contexto internacional, gera uma problemática que tem obtido historicamente no Brasil uma fraca visibilidade (CORDEIRO, 2008).

Para Amazonas (2013), no momento em que a mulher conquista seu espaço no mercado precisa haver um equilíbrio, pois esconde que a vida familiar necessita muito do seu tempo, ela acaba ocultando que a vida familiar prejudica o desempenho profissional ou que a vida profissional prejudica o desempenho familiar.

Em 2020 com uma pandemia mundial acontecendo, surgiu medidas de isolamento que foram adotadas em todo o mundo, assim as mulheres tiveram que encarar mais alguns desafios em sua rotina, levar trabalho e escola para dentro de casa. Conciliar o *home office*, família e os trabalhos domiciliares (SEBRAE, 2021).

Segundo uma pesquisa da ONU, em média, as mulheres dedicam 18,5 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas como crianças e idosos. A média dos homens é praticamente a metade, apenas 10,3 horas semanais gastas nessas atividades. O impacto da pandemia resultou em um aumento de multifunções para as mulheres, com os trabalhos *home office* (ONU, 2020)

Sennet (2000) expõe as consequências do novo capitalismo para o lado pessoal. Destaca divergências entre trabalho e família, comportamento associado a visão de curto prazo para ambos. Segundo o autor uma sociedade de curto prazo busca objetivos de longo prazo.

#### **2.4 A mulher no mercado de trabalho**

Segundo um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2007) nos últimos anos, um dos fatos mais importantes e marcantes na sociedade foi o crescimento acentuado da mulher no mercado de trabalho, fato este conectado por uma junção de de fatores econômicos, culturais e sociais.

Souza (1991) cita que alguns fatores impulsionaram a entrada da mulher no mercado de trabalho brasileiro, entre eles a necessidade para complementar a renda familiar ocasionado pela queda do salário real.

Conforme Gama (2014) a natureza deste conflito se modifica historicamente, porém dessa vez ganha relevância, quando se trata da inserção das mulheres no mundo do assalariamento e das relações de trabalho.

Segundo Sina (2005), para o perfil feminino existe uma pergunta sobre o que uma mulher espera de si mesma, antes de tudo, coragem e energia para ser; portanto, essa exigência a faz querer sempre mais, intimando-a a crescer e evoluir, não se acomodando e criando um rumo.

D'Ávila e Nazareth (2005), afirmam que o processo de modernização do mundo foi considerado uma das causas do aumento do trabalho formal, fora de casa para as mulheres. Esse crescimento veio de diversas condições, entre elas: cultura, condição econômica, raça, acesso à educação e ao desenvolvimento e modernização tecnológica.

Um estudo de 1998 revelou que no Brasil as mulheres representavam 44% da força de trabalho, proporção essa superior a de países como o Chile, Venezuela e México (D'ALONSO, 2008).

Para Mandelli (2015), o modelo da liderança feminina é mais afetuoso, caracterizado por uma competência em estimular as pessoas e colaborar com o desenvolvimento da equipe. Para a autora a forma de liderar das mulheres é mais adequada do que a gestão masculina, que é voltada para o controle dos subordinados.

### 3. MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa caracteriza-se por ser qualitativa, pois segundo Merriam (1998), o estudo de caso qualitativo é uma análise em forma de esclarecimento, intensa a partir de um fenômeno ou unidade social. E pode ser caracterizado como uma pesquisa prática que investiga o fato no no contexto da vida real.

O estudo realizado é considerado bibliográfico, exploratório e básico, pois o tema de diferencial da liderança feminina tem ainda pouco engajamento, sendo que não têm estudos realizados com essa temática na cidade de Sinop-MT, não existem nada de dados e pesquisas concretas publicados até o momento.

Segundo Lakatos e Marconi (2001), o estudo de pesquisa bibliográfica trata-se do levantamento de bibliografias a respeito do assunto publicadas nas diversas formas da escrita (livros, artigos, revistas etc.).

A população da presente pesquisa mulheres que trabalham em cargos de liderança em empresas, usado para a escolha das entrevistas será a acessibilidade, disponibilidade e interesse das líderes de responder o questionário.

A coleta de dados primária foi realizada no período de 09 á 14 de outubro por meio de uma abordagem presencial para apresentar o tema as entrevistadas e a opção de responder ali no seu local o questionário impresso ou receber por google formulário, doze mulheres das 17 responderam via e-mail o restante.

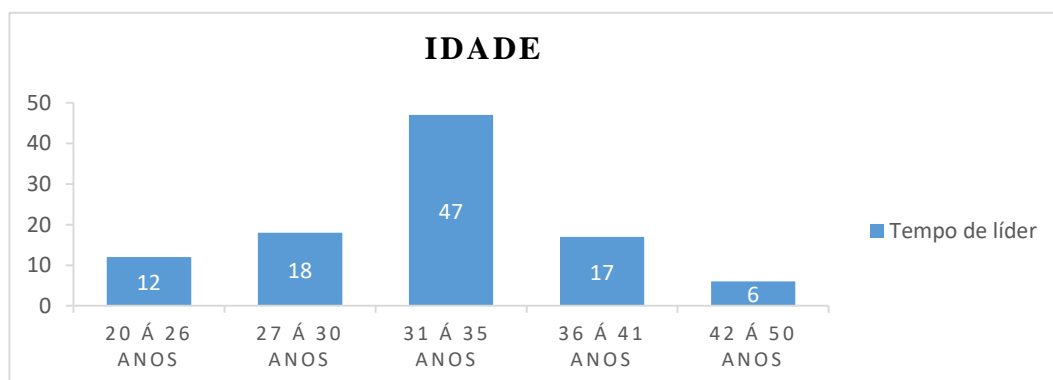
Com relação ao universo da amostra, as mulheres foram escolhidas pelo método de acessibilidade, que de acordo com Vergara (2000), é uma forma de escolha caracterizada pela facilidade de acesso à amostra.

Após essa pesquisa, tem como finalidade identificar características das mulheres em cargos de liderança, como atuam e a forma como é com um comparativo entre os questionários aplicados, assim obter dados para conclusão dos resultados.

### 4. RESULTADO E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Segundo Frankel (2007), As organizações tendem a apontar que o perfil feminino de liderar abrange características peculiares que as tornam conectados com as habilidades de liderança desejadas ao perfil de um bom líder.

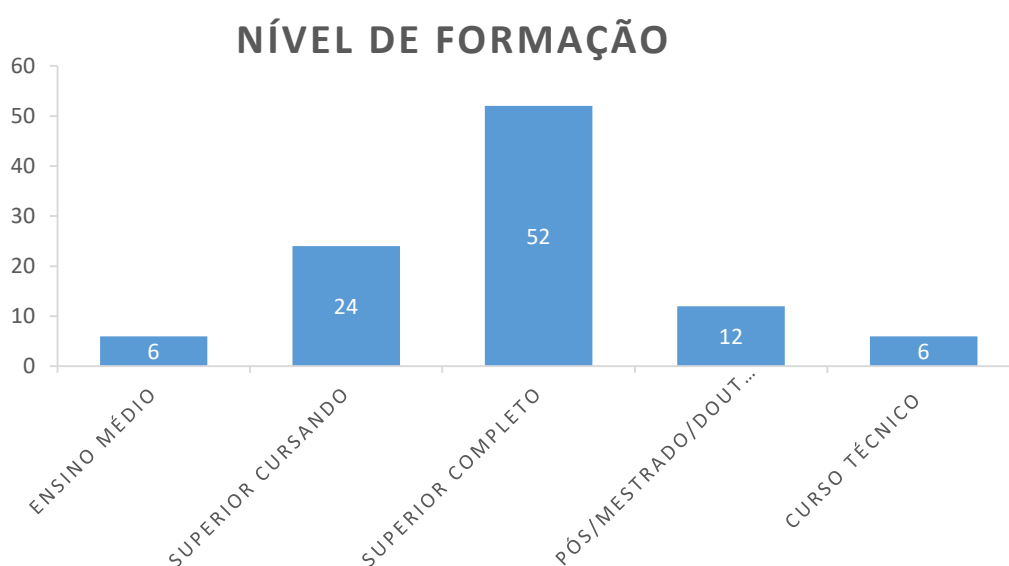
Na primeira pergunta a respeito da idade, foram identificadas quatro faixas etárias diferentes: duas mulheres (12%) tem entre 20 á 26 anos, três líderes tem entre 27 á 30 anos (18%) Oito delas tem entre 31 a 41 anos (47%), três delas tem entre 36 a 41 anos e (18%) e uma delas de 42 a 50 anos. 70% das entrevistadas são casadas e também são mães.



**Gráfico 1: Idade.**  
Fonte: Própria (2021)

O investimento das mulheres na sua educação, de acordo com essa amostra, é compatível com o estudo de Mussak (2004), mostrando que elas estão se preparando e investindo mais em conhecimento, qualificando-se para estar à frente de empresas.

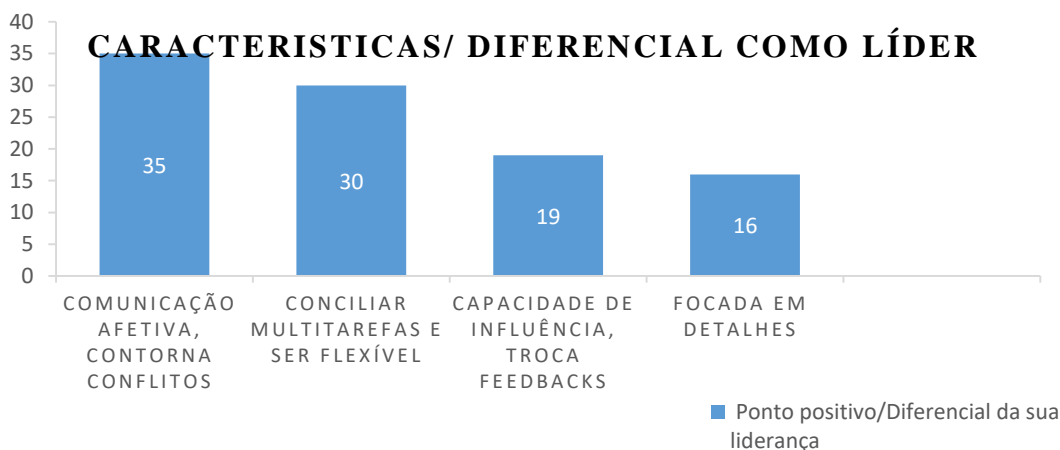
No gráfico abaixo á respeito de nível de formação nota-se que uma mulher (6%) uma mulher tem o ensino médio, 4 delas (24%) estão cursando o ensino superior, e a maioria delas (52%) 9 mulheres possuem pelo menos uma graduação de ensino superior, duas delas tem pós, mestrado ou especialização sendo (12%) das entrevistadas e uma respondeu que possui nível técnico na área em que lidera.



**Gráfico 2: Nível de Escolaridade.**  
Fonte: Própria (2021).

Segundo o autor Mandelli (2015) O modelo de liderança feminino tende a ser mais afetivo, caracterizado pela competência em estimular pessoas e pelo desenvolvimento em equipe. Para a autora a forma de liderar das mulheres é voltada para o comando e controle de seus subordinados.

O gráfico abaixo mostra os pontos positivos e importantes que fazem a lideranças da mulher ter um diferencial, seis mulheres consideram que ser afetiva juntamente com saber conciliar conflitos é a principal qualidade (35%), cinco delas (30%) consideram-se que saber conciliar multitarefas e ser flexível é a principal característica, as demais entrevistadas porém a minoria da pesquisa aponta que três (19%) capacidade de influenciar e dão troca de feedbacks e 16% seu ponto predominantes como líder é ser focada em detalhes.

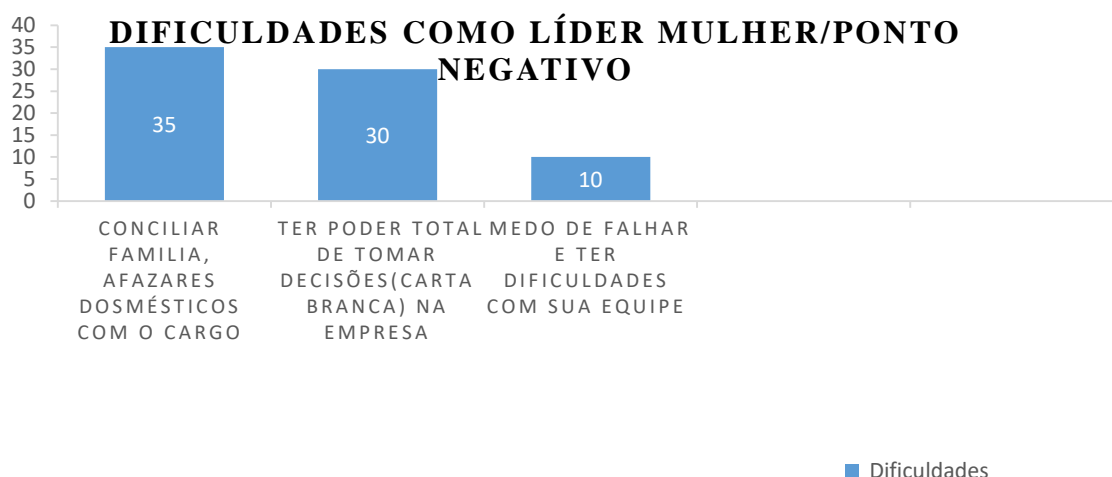


**Gráfico 3:** Principais características como líder.

Fonte: Própria (2021).

Segundo uma consultoria global Bain & Company (2013) conciliar trabalho e família é o principal fator para a falta de mulheres ou afastamentos em cargos de liderança. E também um ponto crucial e importante como dificuldade na liderança feminina é empresas dar preferência para pontos considerados da liderança masculina (solucionar problemas, influenciar) do que aqueles mais identificados como femininos (apoiar e dar suporte).

Na pergunta do estudo referente á dificuldades na carreira como líder feminina verifica-se que conciliar trabalho com afazeres da casa e cuidado com a família (filhos, marido, pais) e não ter total liberdade como líder, mais espaço para tomar decisões é o principal obstáculo na carreira, mostra-se que dez mulheres (60%) das entrevistadas sente dificuldades em se dedicar á família e trabalho, cinco (30%) em ter poder livre de tomar decisões sem passar por outra pessoa mesmo sendo líder, medo de falhar e ter dificuldades com sua equipe apenas duas (10%).



**Gráfico 5:** Dificuldades como líder mulher/ponto negativo

Fonte: Própria (2021).

De acordo com Locke (1969) estar satisfeito com o trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre as realizações sobre os seus valores por meio da atividade que exerce, sendo uma emoção positiva de bem-estar.

Verifica-se no presente trabalho que as entrevistadas classificam satisfação na carreira delas em amar o que fazem 50% das entrevistadas um total de 9 mulheres tem como característica designar o sucesso da carreira por gostar do que faz, 40% delas considera que ser líder é algo que almejam para a conquista da liberdade financeira trazer uma qualidade de vida que reflete na satisfação com o cargo.



**Gráfico 5:** Satisfação/realização

Fonte: Própria (2021).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mulheres em cargos de lideranças vem aumentando e ganhando o seu espaço no mundo dos negócios, os dados apresentados na pesquisa mostram as características importantes e particulares das mulheres que tem seu jeito maternal de liderar.

A pesquisa traz dados que mostram a mulher possui muitas características positivas e mesmo com algumas dificuldades no processo de ser líder, conseguem contornar o que as torna mais flexíveis. Assim, como na teoria, na pesquisa prática percebe-se que as mulheres têm jeito para estar em cargos altos.

Este trabalho possuía como objetivo levantar o perfil das respondentes para identificar as características, dessa forma, verificou-se que as mulheres analisadas possuem bastante conhecimento, bom nível de formação, e experiência para exercerem suas funções, amor pela profissão e independência financeira são os pontos positivos levantados na pesquisa e como mulheres dificuldade em conciliar o sonhado cargo com a parte de ser dona de casa, mãe e esposa.



## REFERÊNCIAS

- AMAZONAS, E. **Inteligência Emocional Feminina em Alta**. Semente de vida. 1. ed. Amazonas, 2013.
- ÁVILA, R. C.; PORTES, É. A. **A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos**. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 20, n. 3, 2012. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986> . Acesso em 20 mai. 2021.
- BERGAMINI, Cecília W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.
- CASTELLS, M. **A era da informação: Economia, Sociedade e Cultura**. O Poder da Identidade. Vol. 2. São Paulo. Paz e Terra. 1999.
- CINTRA, S. V.; COSAC, C. M. D. **As melhores empresas para as mulheres trabalharem. O que elas dizem sobre o ambiente onde trabalham**. Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder. Florianópolis, 25 a 28 de agosto de 2008.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as Pessoas: Transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor** 3. ed. rev. e atual. Saraiva: São Paulo, 2008.
- COHEN, M. Como escalar montanhas de salto alto? Exercendo no poder feminino. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.
- CORDEIRO, M. C. Mulher, mãe e trabalhadora: breve balanço de recentes políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar no Brasil. **Revista Ser Social. Brasília**, v.10, n. 23, 2008, p.71-99.
- COZER, L. B. **Empreendedorismo Corporativo: Utopia ou Realidade**, 2016.
- D'ALONSO. **O Relatório sobre Desenvolvimento Humano do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento)**, 2008.
- D'ÁVILA, N. M. I.; NAZARETH, J. Globalization and women's employment. **Peace Review: a Journal of Social Justice**, v. 17, n. 3, 2008, p. 215-220.
- DOLABELA, F. **O segredo de Luísa. Uma ideia uma paixão e um plano de negócios: como nasce o empreendedor e se cria uma empresa**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.
- FRANKEL, Lois P. **Mulheres Lideram Melhor que Homens**. 2. ed. São Paulo: Editora Gente, 2007.
- GASPARINI, Claudia. O que diferencia as mulheres em cargos de chefia? Disponível em: [exame.abril.com.br/carreira/noticias/o-que-diferencia-as-mulheres-em-cargos-de-chefia](http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/o-que-diferencia-as-mulheres-em-cargos-de-chefia). Acesso em: 10 de out. 2021

GRANT THORNTON (site). **15ª edição da International Business Report (IBR) – Women in Business 2019**. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2019/>. Acesso em 20 mai. 2021.

GAMA, A. S. **Conflito entre trabalho e vida familiar no capitalismo**: aportes teóricos. In: DUARTE, M. J. O. (orgs) **Política de Saúde hoje: Interfaces e Desafios no Trabalho de Assistentes Sociais**. 1.ed. Campinas, SP : Papel Social, 2014.

GEM, **Global Entrepreneurship Monitor**. Disponível em: <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019>. >Acesso em 16 de maio de 2021.

GOMES, A. F. **O empreendedorismo como alavanca para o desenvolvimento local**. Bahia, 2001.

IBGE 2007, **Mulher no Mercado de Trabalho, perguntas e respostas**. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf).: Acesso em 09 mai. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, P. **Porque o empreendedorismo é importante para a economia brasileira**, 2018. Disponível em: <http://www.contratedesenvolvedor.com.br/importancia-do-empreendedorismo/>. Acesso em 11 mai. 2021.

LODEN, M. **Liderança feminina**: como ter sucesso nos negócios sendo você mesma. São Bernardo do Campo, SP: Editora Bandeirante, 1988.

MACEDO, I. I., et al. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. Série gestão empresarial. São Paulo: FGV, 2011.

MANDELLI, L. **Liderança nua e crua**: decifrando o lado masculino e feminino de liderar. Petrópolis: Vozes, 2015.

MERRIAM, S. B. **Qualitative Research and Case Study Applications in Education**. SanFrancisco: Allyn and Bacon, 1998.

MUSSAK, E. **O entusiasmo do empreendedor**. São Paulo: Vencer, n. 56, p.98, abr., 2004.

OLIVEIRA, J. F. **Profissão Líder**: desafios e perspectivas. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

ONU. **Gênero e covid-19 na américa latina e no caribe**: dimensões de gênero na resposta acesso: Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19\\_LAC.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf). Acesso em: 26 fev. 2021.

RAUCH, C.F.; BEHLING, O. **‘Functionalism : Basis for alternate approach to the study of leadership’**. Elmsford, New York: Pergamon Press, 1984, 45-62 p.

SCHLICKMANN, E.; PIZARRO, D. **A evolução da mulher no trabalho:** uma abordagem sob a ótica da liderança. Revista Borges, v. 3, n. 1, jul., 2013.

SENNET, R. **A corrosão do caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 4. e. São Paulo: Record, 2000.

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

SOUZA, E. L. **A Classe operária tem dois sexos.** 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

TEMÓTEO, A. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas.** Correo Braziliense: 2013.

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços:** uma análise nas cinco regiões do Brasil 2006.

WAGNER, A., et al. **Compartilhar Tarefas? Papéis e Funções de Pai e Mãe na Família Contemporânea.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, Mai-Ago 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01037722005000200008&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01037722005000200008&lang=pt)  
Acesso em: 26 fev. 2020.

## APÊNDICE

1. Qual a sua idade?

18 a 25  26 a 30  31 a 36 anos  37 a 42  Mais de 50

2. Qual seu estado civil?

Solteiro  Casado  Tenho um relacionamento

3. Você possui filhos?

Sim  Não

4. Tempo em que atua em cargo de liderança?

1 a 3 anos  4 a 8 anos  9 a 12 anos  + de 12 anos

4. Qual é a formação (em que área) (níveis)?

Ensino Médio  Ensino superior  Especialização  Mestre

6. Suas características como líder/diferencial?

( ) Comunicação afetiva, e saber contornar conflitos na organização

( ) Conseguir fazer multitarefas e ser flexível

( ) Capacidade de influenciar e dar feedbacks

( ) Focada nos detalhes

( ) Outros (Especifique) \_\_\_\_\_

7. Dificuldades como líder (pontos negativos)?

( ) Conciliar família, afazeres domésticos com o cargo de liderança

( ) Ter total poder(liberdade) de tomar decisões dentro da organização sem passar por questionamento ou liberação do sexo oposto

( ) Medo de falhar e ter dificuldades com a equipe

( ) *Outro* (Especifique)\_\_\_\_\_

8. Satisfação com o cargo/Realização como mulher na profissão

( ) Amor pela profissão

( ) Independência financeira

( ) Experiência profissional e pessoal

( ) Reconhecimento das pessoas

( ) Outro (Especifique)\_\_\_\_\_