



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE**

**Curso de Graduação em Administração**

**MARIANA VARGAS DE LIMA**

**LIDERANÇA FEMININA: A REALIZAÇÃO PROFISSIONAL DE  
MULHERES**

**Restinga Seca, 2019.**



**MARIANA VARGAS DE LIMA**

**LIDERANÇA FEMININA: A REALIZAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti - AMF, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Ma. Jussara Foletto

MARIANA VARGAS DE LIMA

“LIDERANÇA FEMININA: A REALIZAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES.”

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti – AMF.

**Banca Examinadora:**

**Orientador (a):** \_\_\_\_\_

Prof.<sup>a</sup> Ma. Jussara Foletto  
Antonio Meneghetti Faculdade - AMF

**Membro:** \_\_\_\_\_

Prof.<sup>a</sup> Ms. Dainelle de Souza Saad  
Antonio Meneghetti Faculdade - AMF

**Membro:** \_\_\_\_\_

Prof. Esp./Mestrando Eloy Demarchi Teixeira  
Antonio Meneghetti Faculdade - AMF

Restinga Seca, 09 de Novembro de 2019

## AGRADECIMENTOS

*Por mais simples que pareça ser esta conquista, comemoro e agradeço com felicidade pois sei que são as pequenas conquistas que no final somam um grande resultado. No momento em que estou, sinto uma sensação única de ter cumprido com sucesso mais uma tarefa, é mais uma etapa concluída em meu projeto de vida.*

*Neste momento agradeço até mesmo aos problemas, eles me ensinaram a ser forte e os desafios me provocaram e despertaram em mim um potencial do qual eu não tinha conhecimento.*

*Sou grata aos meus pais Heloisa e José Paulo, minha tia Rita e as minhas irmãs Micheli e Rafaela que sempre estão presentes em minha vida e me apoiam em todos os momentos. Agradeço também as minhas amigas Franciele, Fernanda, Verônica e Rafaela que sempre me abastecem com muita sabedoria e me estimularam muito para realização deste trabalho.*

*Existem lugares que acabam nos marcando, eles nos ensinam e nos preparam para vida, obrigada Faculdade Antonio Meneghetti. Aos professores que contribuíram com seus conhecimentos, obrigada.*

*Agradeço muito a professora e minha orientadora Jussara Foletto por todo auxílio no desenvolvimento deste trabalho.*

*Obrigada a todas as pessoas especiais que participam da minha vida que me incentivam e me provocam a ser cada vez mais todos os dias.*



“Os outros passarão, eu passarinho.”

Mário Quintana

## RESUMO

A desigualdade de gêneros tem sido um tema que muito se debate na atualidade, a presente pesquisa aborda esta situação dentro do âmbito profissional. Com o passar dos anos inúmeros acontecimentos transformaram esta realidade, mulheres diariamente quebram grandes paradigmas impostos a elas, no entanto, a desigualdade ainda é algo visível. Através deste cenário, buscou-se entender e verificar os fatores que interferem na realização profissional de mulheres e aqueles que propiciam que algumas se tornem grandes líderes e realizadas profissionalmente. O tema que é ainda bastante discutido e remete a um processo histórico, social e cultural que devem ser refletidos a fim de auxiliar as mulheres na manutenção de seu lugar. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, qualitativa e quantitativa, com coleta de dados e os resultados encontrados refletem que a desigualdade ainda existe, porém a mulher possui o poder em suas mãos. A liderança em sua maioria ainda está nas mãos de homens, porém, muito mais que uma desigualdade de gênero, o que se encontrou é que muitas vezes é a própria mulher que não deseja assumir o poder. E mesmo quando possui sua independência financeira e realiza-se no seu trabalho, ela, mesmo assim, valoriza mais a família e a opinião do marido, ou seja, muitas vezes ela mesma se coloca como inferior e usa do preconceito social como desculpa para não assumir o protagonismo.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Mulheres. Liderança feminina.

## **ABSTRACT**

The gender inequality has been a hotly debated topic nowadays. This research addresses this situation within the professional field. Over the years countless events have turned this reality. Daily, women break major paradigms imposed on them however, inequality is still something visible. Through this scenario, it was intended to understand and check those interfering factors with women professional achievement and those that allow somebody become great leader and successful professional. The theme is still widely discussed and refers to a historical, social and cultural process that should be reflected in order to assist women in maintaining their place. A qualitative and quantitative bibliographic search was performed with data collection. The results demonstrate that inequality still exists, but the woman has the power in her hands. Leadership is mostly still in the hands of men, however, much more than gender inequality, what is found is that is often the woman herself who does not wish to assume power. And even when she has financial Independence and is carried out in their work, she gives more value to the Family and the opinion of her husband. In other words, she often puts herself as inferior and uses social prejudice as na excuse not to take the lead.

Key-words: Labor market. Women. Female leadership.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 .....	06
Figura 02 .....	07
Quadro 01 .....	22
Gráfico 01 .....	25
Quadro 02 .....	26
Gráfico 02 .....	26
Gráfico 03 .....	27
Gráfico 04 .....	28
Gráfico 05 .....	29

## **LISTA DE SIGLAS**

ESO - Em Si Ôntico

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MBA - Master in Business Administration

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
1.1	Problema de pesquisa .....	2
1.2	Objetivos.....	2
1.2.1	Objetivo Geral .....	2
1.2.2	Objetivos específicos .....	2
<b>1.3</b>	<b>JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>4</b>
2.1	Mercado de Trabalho.....	4
2.1.1	A mulher no mercado de Trabalho .....	5
2.2	Realização profissional de mulheres .....	9
2.2.1	A mulher líder.....	13
<b>3</b>	<b>MÉTODO</b> .....	<b>19</b>
3.1	Desenho de pesquisa.....	19
3.2	Coleta de dados.....	21
3.2.1	Instrumento de coleta de dados .....	21
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>24</b>
4.1	Resultado das perguntas fechadas .....	24
4.2	Resultado das perguntas abertas .....	29
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>40</b>

**REFERÊNCIAS** ..... 42

**APÊNDICE A** ..... 44

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade entre os gêneros é um tema que muito se debate na atualidade, a presente pesquisa aborda esta temática dentro da área profissional.

No início do século passado a situação era bem diferente, apenas o homem era considerado o provedor do lar. Durante a I Guerra Mundial quando os homens precisaram ir para a luta as mulheres começaram a ganhar espaço dentro do mercado de trabalho, no entanto, esta situação só mudou mesmo a partir da década de 1970 quando realmente um grande número de mulheres se inseriu no mercado de trabalho.

Meneghetti (2007, p. 267) afirma que “atualmente o poder também começa a ser “feminino”, mas qual é a psicologia destas mulheres que chegam ao poder? Que tipo de poder? Qual é o modo de pensar destas mulheres?”. Ela é maior que todos os estereótipos existentes, ela pode e deve agregar valor a sociedade.

O que se observa hoje em dia, é que a mulher apesar de ter conseguido quebrar grandes paradigmas impostos a ela pela sociedade, a desigualdade ainda existe. Dentro do âmbito profissional notam-se diferenças, seja pela procura de profissionais do gênero feminino, na remuneração oferecida a mulheres e homens que exercem as mesmas atividades da função, além das desigualdades oferecidas no campo de oportunidades de crescimento dentro das organizações. Ao mesmo tempo, existem mulheres que conseguem atingir a realização profissional. Quais são os métodos utilizados por estas mulheres? Foi necessário abrir mão de algo?

Entende-se que, não obstante os fatores externos, a história e as condições sociais da mulher, ela hoje não pode mais atribuir o seu insucesso a elementos como família, marido, casa, pais, chefe. Ela precisa compreender que deve abraçar o comando de sua vida e se perceber como pessoa protagonista e capaz de dar a sua contribuição a história da humanidade e do seu tempo. Portanto é necessário entender por que ainda a mulher não busca sua realização e esse trabalho não só discute a problemática da mulher líder, mas sobretudo o desenvolvimento como pessoa e também por consequência o seu valor no contexto das relações econômicas e sociais brasileiras.

Através de pesquisas bibliográficas com a opinião de conceituados autores, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas - IBGE - , pesquisas

quantitativas e qualitativas, o presente trabalho busca identificar os fatores que levam a mulher a buscar sua realização profissional e aqueles que interferem nesta realização.

## **1.1 Problema de pesquisa**

Houve um tempo em que as mulheres não possuíam o direito para votar, terem suas próprias carreiras, realizar a prática de esportes, serem amparadas em casos de violência doméstica, não era permitido possuir seus próprios cartões de crédito nem ao menos assistir a um júri. A alguns anos atrás diversas áreas, dentro da nossa sociedade, eram dominadas por figuras do gênero masculino e isso gerou uma sociedade indiferente com a figura mulher. Muitas vezes, mulheres que realizavam atividades profissionais não eram notadas como “boas trabalhadoras”, mas homens que desempenhavam as mesmas atividades eram considerados.

Com o passar dos anos esta realidade sofreu alterações, principalmente a partir da década de 1970 quando começou a existir um aumento significativo de mulheres presentes no mercado de trabalho. Apesar deste acontecimento, ainda existem desigualdades de gêneros na área profissional, por que os homens são melhores remunerados que as mulheres? Por qual motivo mulheres se estabilizam em cargos que não as satisfazem? As mulheres ainda buscam suas realizações profissionais? Qual o diferencial das mulheres líderes? Diante destes questionamentos se estabelece o problema que norteia este estudo: **Quais fatores levam a mulher a buscar sua realização profissional e como estes elementos influenciam na tomada de decisão?**

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Identificar a motivação das mulheres que buscaram suas realizações profissionais.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar os motivos que levam a mulher a buscar sua realização profissional;

- Compreender como estes motivos influenciam na tomada de decisão;
- Através do referencial teórico apresentar dados relevantes sobre a desigualdade de gêneros.

### **1.3 Justificativa**

A presente temática foi escolhida tendo como base os assuntos de interesse da autora em questão. A desigualdade de gêneros é um assunto que tem ganhado muita visibilidade nos últimos anos e as lutas diárias por direitos igualitários entre homens e mulheres sempre chamaram a atenção da mesma.

Após notar a existência de diferenças entre ambos os gêneros dentro do mercado de trabalho foi decidido entender mais sobre os fatores que influenciam na realização profissional das mulheres. Este trabalho conta com a opinião de conceituados Autores, dados do IBGE, dados jornalísticos e os resultados de pesquisas quantitativas e qualitativas realizadas através da aplicação de questionários.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente estudo é realizado com o objetivo de compreender os fatores que impulsionam mulheres a alcançarem suas realizações profissionais. Para tanto, será elaborado um embasamento teórico a partir dos temas: “Mercado de trabalho” e “Realização profissional de mulheres”.

### 2.1 Mercado de Trabalho

Referente a uma questão trazida pela Pesquisa Mensal de Emprego - PME - , que utiliza indicadores do IBGE, trabalho é uma ocupação e esta ocupação é econômica, remunerada em dinheiro, produtos e até mesmo em outras formas não monetárias, ou seja, trabalho é uma “troca” de serviços tanto na elaboração de um produto como também na própria prestação de serviços, é uma ação remunerada.

Leone, Krein, Teixeira (2017) citam que no Brasil, praticamente até o século XIX a maior parte do trabalho era realizado por escravos. No ano de 1850, ainda no tempo considerado do Império, uma lei definiu a propriedade das terras do país, desta forma um lado foi reconhecido como propriedade de terras do regime de sesmarias e de outro o Estado passou a destinar as terras para algumas propriedades privadas mediante uma compensação financeira. Nesta época, a grande parte da força do trabalho estava vinculada aos ciclos do ouro e açúcar. Quando o trabalho se tornou livre, os trabalhadores não dispoñdo de terras para trabalharem tornaram-se obrigados a atuar em latifúndios. Nesta situação a ocupação das terras se dá de forma precária, trabalhadores com o intuito de conseguirem sobreviver acabam se subordinando aos Senhores das terras e assim é criado um problema agrário no país. A partir do século XIX iniciou-se uma transformação do mercado de trabalho escravo em um mercado de trabalho livre.

Os autores (2017) ressaltam que deste modo, a partir de meados do século XIX se inicia uma transformação do mercado de trabalho escravo em mercado de trabalho livre e mais adiante quando ocorreu a abolição da escravatura, esta transformação se intensificou. No século seguinte, XX, iniciou-se no Brasil a industrialização, mas somente na segunda metade do século com a ocorrência da Revolução Industrial foi quando aconteceu a absorção do trabalho feminino pelas indústrias. Era uma mão-de-obra considerada barata e fez com que as mulheres fossem inseridas definitivamente na

dinâmica produtiva, porém elas foram obrigadas a cumprirem jornadas de trabalho de até 17 horas em condições consideradas insalubres, eram submetidas, espancadas e humilhadas além de receberem salário até 60% menores que o dos homens.

### **2.1.1 A mulher no mercado de Trabalho**

Leone, Krein, Teixeira (2017) afirmam que a presença das mulheres no mercado de trabalho começa a crescer a partir da década de 1970, no Brasil, está inserção ganhava destaque pelas grandes diferenças salariais e pela elevada concentração na área do comércio e prestação de serviços, por exemplo: Trabalhos domésticos.

Em conformidade com os autores Colling (2004), Connel (2015), Pearse (2015), Scott (1995) e Strey (2009) desde a descoberta do sexo do indivíduo é realizada uma divisão dos bebês entre feminino e masculino, ou seja, o gênero é considerado um marcador socialmente constituído e ao longo de toda vida do sujeito essa divisão segue moldando de acordo com o que é esperado de um homem, ou de uma mulher.

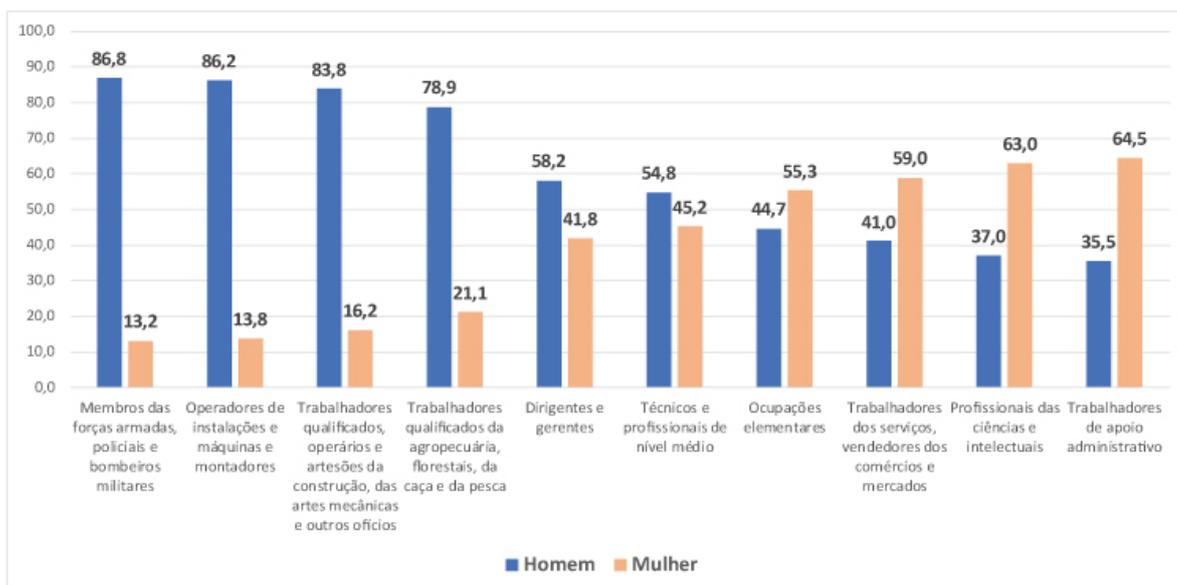
Arán (2007), Peixoto Junior (2007), Araújo (2011) e Louro (2004) trazem que a atribuição de gênero ao sujeito é a definição mais importante de toda sua vida, isso se explica porque a partir deste contexto tem todo o início do processo de gendramento desse indivíduo baseado em comportamentos, cores, vocabulários e até mesmo na área profissional (mesmo após tantos avanços ainda existe uma divisão antagônica do que é considerado “adequado para mulheres” ou o que é “adequado para homens”).

No início do século passado somente o homem era considerado o provedor do lar, mulheres não possuíam muitos direitos. “Em outros tempos, a mulher não podia trabalhar, não tinha esse direito, hoje tudo lhe é possível”(SCHUCH, 2013 p. 85). Mas com o passar dos anos, o gênero feminino se uniu e hoje em dia acumula muitas conquistas de direitos, no entanto, uma parte funciona apenas na teoria.

Uma pesquisa realizada pelo IBGE mostra a distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos por agrupamentos ocupacionais do trabalho segundo o sexo no Brasil no 4º (quarto) trimestre de 2018 como mostra a figura 01.

FIGURA 01 – Distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência por agrupamentos operacionais do trabalho

principal, segundo o sexo – Brasil – 4º trimestre – 2018.



Fonte: IBGE (2018).

Como consta no Artigo 5º, inciso I da Constituição brasileira não deve existir desigualdade de gêneros em seus direitos e obrigações. Mas em nossa sociedade atual, dando ênfase no âmbito profissional, em algumas áreas a desigualdade ainda é visível.

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.” (CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA, 1935)

Um dos objetivos trazidos pela Organização das Nações Unidas - ONU - para serem alcançados até o ano de 2030 trata da igualdade de gêneros, como mostra na figura 02.

FIGURA 02 – ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



Fonte: ONU - Plataforma Agenda 2030.

Em conformidade com Scott (1989) e Strey (2005) considerando o gênero o modo como se entende uma construção histórica e social, uma das possíveis maneiras encontradas para reivindicar injustiças a cerca da desigualdades de gêneros são lutas em prol da emancipação da mulher e isso se dá através do movimento feminista, ou seja, para que esses objetivos listados pela ONU sejam atingidos é necessário que ações sejam realizadas. Principalmente para o objetivo de número 5 sobre igualdade de gêneros estimular o empoderamento feminino é fundamental.

Botton e Strey (2018, p. 59) explicam que empoderamento “é um conceito que não deva ser entendido pela simplicidade de dar poder às mulheres, mas como estratégia em nível individual e coletivo que promovam mudanças na situação de submissão feminina construída historicamente”. Os autores (2018) também defendem que este emponderamento deve ser ensinado para as mulheres desde muito jovens, ainda quando crianças, e não somente quando elas já são adultas. Somente a mulher pode reverter está situação, lutando pelos seus direitos.

Botton e Strey (2018) salientam que mulheres pertencentes a famílias conservadoras não possuem valorização quanto a sua própria independência financeira quando a atingem, o que possui importância para elas é ter uma figura do esposo e da família, ou seja, estes dados comprovam que quanto mais cedo se dá início a uma

educação que valoriza a igualdade de gêneros, existe uma maior probabilidade de haver um número maior de mulheres independentes e autorrealizadas. É comprovado que o que se aprende durante a infância é facilmente incorporado por toda uma vida.

Como afirma Schuch (2013) normalmente a maioria das mulheres compreende que possui “permissão” para exercer um papel profissional, que este fato é algo moderno e que se elas realizarem estas atividades terão um dinheiro considerado extra, principalmente para realizar a aquisição de coisas supérfluas, aquelas coisas que não conseguiram ganhar de seus pais, maridos ou namorados. Sendo assim, para algumas mulheres ainda se permanece a ideia de que elas não conseguem ter sua própria liberdade.

Clinton e Slaughter (2018) explicam que na atualidade o único fator que diferencia homens e mulheres é a capacidade, que somente a mulher possui, de gerar filhos, ou seja, somente a mulher é quem pode realizar a gestação e a mesma possui na maioria das vezes e o que é considerado regular o período de nove meses. Nestes nove meses enquanto a mulher está realizando a gestação, dentro de uma organização o homem recebe inúmeras oportunidades de crescimento e o mesmo possui esta disponibilidade pois ainda é considerado e visto que a mãe possui muito mais responsabilidades na criação dos filhos que a figura paterna. Este fator apresentado pelo documentário por Clinton e Slaughter (2018) explica a influência na busca por profissionais, homens são considerados mais disponíveis no mercado de trabalho, disponíveis para realizar viagens, para ficar até mais tarde realizando uma atividade, disponíveis pois de qualquer maneira não “correm o risco” de ficarem grávidos e precisarem por exemplo da licença maternidade de seis meses.

Além deste fator, como apresenta Meneghetti (2013), uma das diferenças entre homens e mulheres é o modo de como dividem e utilizam o seu tempo e algumas organizações evitam a contratação de mulheres pelo fato de as mesmas terem sido criadas com costumes diferentes dos homens, com uma certa ambivalência constante. Meneghetti (2013) explica que existe uma cultura que favorece a inveja entre mulheres, que favorece com que uma seja contra a outra e isso dentro de uma organização pode acabar gerando alguns confrontos, já com os homens esta questão é resolvida mais facilmente, é considerado que eles na maioria das vezes não guardam “rancor” e nem sentimento de vingança. O movimento feminista busca pela igualdade e que as mulheres não devem possuir estes sentimentos de rivalidade entre elas.

## 2.2 Realização profissional de mulheres

Schuch (2013) explica que na antiguidade quando se pensava no gênero feminino automaticamente questionavam-se sobre as deusas como Vênus, já nos grupos considerados primitivos a figura mulher era considerada sagrada, pois podia gerar a vida, mas foi a partir da chegada da chamada “sociedade da caça” (p.28) que a superioridade masculina começou. “Diversos discursos e infundáveis práticas sociais, da Antiguidade aos nossos dias, construíram uma desigualdade entre homens e mulheres, e isto nos levou a uma concepção de mundo em que a mulher se encontra em um lugar de submissão.” (SCHUCH, 2013, p. 28).

Quanto à visão da mulher pela igreja, a religião católica, através das imagens da Virgem Maria, mãe do Salvador, símbolo da vida, e de Eva, imagem da morte, da pecadora, que difundiu o mal no mundo, sabe-se: reforçou a submissão feminina. O mundo eclesiástico excluiu as mulheres das instituições, porque, explicava, era necessária uma capacidade intelectual que, segundo eles, era inerente somente aos homens. As normas da religião católica colocaram a mulher em uma posição de inferioridade e ainda consolidaram a autoridade pai ou do marido. (SCHUCH, 2013, p. 32).

A autora Schuch (2013) argumenta que durante a época medieval a mulher foi confinada a trabalhos domésticos e enquanto isso os homens puderam contar com um espaço reservado somente para eles, o espaço público. Como nesta época existiam muitas guerras e os homens eram obrigados a irem a luta, Schuch (2013, p. 33) afirma que então as mulheres passaram a receber melhor educação do que seus companheiros, então por consequência passou a existir um aumento na importância das mulheres e este fator propiciou que as mulheres fossem vistas como “inimigas perigosas” e gerou a associação a Eva, considerada pecadora.

Meneghetti (2017, p. 13) traz que a mulher possui uma essência própria, possui um poder, transmite uma experiência única e marcante através de seus gestos, falas, modo de agir, entre outros. “A mulher é um evento da vida. “Evento” é mais que uma experiência, que uma forma ou *gestalt*: é uma síntese de componentes que estruturam – em referência a alguma coisa ou a um sujeito – uma situação única.”

Mas infelizmente, nossa sociedade não enxerga na mulher somente aspectos positivos, Meneghetti (2013) esclarece que existe um estilo elementar chamado teatro-

mulher que é baseado em uma frustração social, ele se motiva de um estado de inferioridade social, histórica e econômica que envolve o gênero feminino.

Meneghetti (2013, p. 42) afirma que o teatro-mulher também possui uma base ligada aos valores tradicionais, que até o presente momento designavam regras sobre o comportamento das mulheres e todos possuíam muita influência por parte da religião. “Qualquer psicologia feminina – para além das frustrações sociais, do homem, da família – tem a própria raiz na tipologia aprendida pela simbiose diádica com a mãe.” Para Meneghetti (2013, p. 40) “é quase impossível superar a mãe que cada um carrega dentro de si.” A mãe é o adulto que serve como base de informação existencial para a maioria das jovens, ela é a primeira pessoa com quem se tem o maior contato, ela transmite costumes, modos, a reação que se deve ter a certas situações. Ela transmite e ensina uma figura completar de comportamentos. “Esse tipo de mãe comunica de modo orgânico com a filha, transmite com o próprio orgânico- pelo tom de voz e pelo módulo emocional, afetivo e sensório – no interior da filha.” (p. 41)

Desta forma Meneghetti (2013) nos expõe um exemplo de que se uma jovem tem em sua mãe o exemplo de uma dona de casa sem perspectivas de um futuro, ela cresce e se desenvolve com o pensamento de que isto é normal, de que é algo tradicional que deve ser seguido. “Por “mãe” entendo sempre aquele adulto que é o primeiro formal, que faz a categoria da feminilidade da mulher, o primeiro formalizante de comportamento caracterial da mulher. Não é necessariamente a mãe em sentido biológico, pode ser qualquer adulto: a avó, a tia, uma freira etc.” (MENEGHETTI, 2013, p. 40)

O fator mais importante para Meneghetti (2013) é de que a mulher deve se enxergar de uma maneira individual, a primeira coisa que ela deve compreender é que não é complementar ao homem e que não é feita somente para servir a família.

“Ser mãe, contrair núpcias, fazer filhos é positivo, mas é secundário; não é prioritário, não é absoluto.” (Meneghetti, 2013, p. 43).

Meneghetti (2013) ressalta que a mulher não pode ser salva por ninguém, somente por ela mesma e precisa simplesmente compreender-se, e após esta auto compreensão de objetivos e sonhos tudo se torna mais fácil.

O absoluto é ser alma, ser uma história de alma no mundo para atuar a possibilidade de fazer criação. Toda mulher livre pode, desse “núcleo alma”, inventar a cada cinco anos uma nova tipologia da própria personalidade, uma nova vida, uma nova empresa, um novo mundo, um novo trabalho, um novo interesse, conseguindo equilibrar o

respeito dos vínculos da sociedade econômica, jurídica e política e a fantasia de criar a si mesma no mundo. (MENEGETTI, 2013, p. 43).

Assim como Meneghetti (2013) define em algumas passagens, na atualidade o poder também começou a ser “feminino”. O ideal para que as mulheres cada vez mais assumam o poder é que desde muito jovem elas deveriam ser ensinadas e educadas a serem uma pessoa, a serem si mesmas, a pensarem em si mesmas.

“Às vezes, é como se a mulher tivesse necessidade deste teatro; deve ser fiel a este *script*, que é inexorável. É mais importante a fidelidade a esse *script* inconsciente do que aos seus interesses objetivos.” (MENEGETTI, 2013, p. 43). Diariamente a mulher segue quebrando grandes paradigmas impostos a ela, no entanto, sente-se que de qualquer forma ela é fiel a este teatro que a paralisa.

A mulher é sobretudo uma pessoa, uma inteligência, uma alma, por isso deve investir a si mesma em uma responsabilidade superior. Em vez disso, parece que faz bem pouco em tal sentido, investe tudo no sexo e na família e basta, essa é a constante que se vê um pouco no mundo todo. Depois não pode se lamentar se o poder está na mão dos homens. (MENEGETTI, 2013, p. 106).

Meneghetti (2013) salienta que é necessário que a mulher acorde, com a beleza, juventude e essência que somente a mulher possui ela pode construir um império. Ela possui o poder para fazer o que quiser, basta compreender que além do marido e dos filhos existe muito mais que ela pode fazer na sociedade.

Foletto (2018, p. 242) propõe dez (10) dicas para o desenvolvimento da mulher sendo a primeira o autoconhecimento, pois há uma parte no ser humano que mesmo sendo desconhecida age e toma decisões. “Agimos e muitas vezes não entendemos o porquê fazemos aquilo, mas são escolhas feitas por nossa parte desconhecida”. Portanto, verifica-se que por mais a mulher queira buscar a realização pessoal da sua identidade, ela muitas vezes, não escolhe ser protagonista porque de alguma forma escolhe errado.

Outro fator apontado por Foletto (2018, p. 243) é que a inteligência não tem sexo e “o que muda é a forma como homem e mulher expõem ao mundo essa capacidade”, porém a mulher sente-se inferior em inteligência comparando com o homem. Então, diante de um novo desafio no trabalho, ela sente-se despreparada e não merecedora, mas que é o sexo masculino o mais preparado. (FOLETTTO, 2018).

Outro aspecto trazido por Meneghetti (2013) a respeito das mulheres em relação aos homens, elas não podem e não devem cair na tentação do amor. Muitos homens, vistos na sociedade atual como machistas prometem dar uma vida para suas namoradas e esposas, eles prometem tomar conta do lar, assumir as responsabilidades financeiras, eles não permitem que suas mulheres exerçam atividades profissionais e acreditam que as mesmas devem cuidar do lar e dos filhos. Uma forma antiga de se pensar, mas se ela aceita este amor pode ser o maior erro que uma mulher pode cometer, a liberdade é algo que adquirimos e não deve ser vendida desta forma, até porque vindo de um outro ângulo, relacionamentos na sua grande maioria são passageiros e quando o mesmo tiver o seu fim não resta nada para a mulher.

Meneghetti (2013) justifica que muitas mulheres atribuem ao matrimônio o motivo de seu insucesso, mas quando se observa profundamente se verifica que inconscientemente elas não desejam mudar, embora seu discurso seja de que estão presas ao lar pela família. No fundo, não desejam que as coisas mudem, efetivamente, e mesmo que o marido passe a incentivar a nova abordagem, elas então se ressentem. O fato as mulheres terem buscado igualdade tem nivelado muita coisa, mas o tempo em que vive propicia escolhas em relação aos espaços já conquistados, na verdade, é ela que precisa escolher e posicionar-se para fazer o seu protagonismo.

Assim como cita Magalhães (2017) é praticamente impossível falar sobre modernidade sem citar questões evolutivas que o papel “mulher” vem sofrendo com o passar dos anos. Esse movimento ganha justificativa a partir do reconhecimento que a mulher vem ganhando na sociedade atual. Magalhães (2017) afirma que vindo de uma maneira geral existem vários problemas que acabam afetando a realização pessoal e profissional de mulheres, muitos deles são ligados ao pensamento de que tudo relacionado a família é uma responsabilidade da mulher, em outras palavras é relacionado ao machismo criado pela sociedade e desta forma se torna muito comum uma mulher não possuir realização profissional.

Magalhães (2017) conceitua que a realização profissional tem se tornado um dilema para a mulher moderna, justamente por este motivo, enquanto o homem precisa apenas se preocupar com o lado profissional a mulher precisa conciliar ambos os lados. E quando é necessário optar por um dos lados é quase sempre incentivada a optar pelo lado familiar. Um estudo realizado por Magalhães (2017) afirma que as mulheres nascidas nos anos até 1985 são as que mais sofrem com estas situações, porque a cultura a partir dos anos 1980 e 1990 já era um pouco diferente.

A mulher não pode pretender a sua liberdade através do amor de um homem. A liberdade se conquista por conta própria; deve ser um título, uma riqueza, um trabalho que seja exclusivamente de si mesma. (MENEGETTI, 2007, p. 268)

Magalhães (2017) menciona que o casamento é uma relação que deve em teoria durar a vida inteira e deve ser algo complementar, onde o homem deve prestar auxílio a mulher e vice e versa. Só que na atualidade é justamente o oposto disso que acaba acontecendo.

### **2.2.1 A mulher líder**

“Atualmente o poder também começa a ser “feminino”, mas qual é a psicologia destas mulheres que chegam ao poder? Que tipo de poder? Qual é o modo de pensar destas mulheres? (MENEGETTI, 2013, p. 267)

Meneghetti (2013) traz que a primeira coisa que estas mulheres compreenderam é que de não são complementares ao homem ou a família, algumas dedicam 4 ou 5 anos para a família, por prazer, depois a concluem e dedicam-se a seus interesses. Outra categoria de mulheres que chegam ao poder exclui totalmente a complementariedade do homem ou da família.

Para a educação de uma mulher líder devem ser levados em consideração alguns pontos segundo Meneghetti (2013): Total independência em relação ao homem, ou seja, desde muito jovem a mulher deve ser educada a pensar em si mesma; A mulher deve possuir espírito de independência empresarial desde muito jovem, deve ser responsável por sua independência financeira, não pode por exemplo dar sua dependência ao amor de um homem, a liberdade se conquista sozinha, por conta própria. Outro fator que Meneghetti (2013) informa ser necessário dar bastante ênfase é a questão do dinheiro, pode ser líder aquele que possui seu próprio dinheiro, ou seja, se você não o possui é necessário que sempre esteja servindo alguém, que renuncie o seu orgulho. “A primeira coisa que uma mulher deve fazer é encontrar um trabalho, para conseguir ter seu dinheiro e fazer o que quiser.” (MENEGETTI, 2013, p. 269)

Meneghetti (2013, p. 324) nos traz um exemplo: “Quando um rapaz e uma moça

se cortejam e vão ao restaurante, o homem paga, mas é claro que depois a mulher deve dar alguma coisa em troca. Portanto, algo fundamental que a mulher inteligente deve aprender – desde os 14, 15, 16 anos – é a autonomia econômica, porque a base da autonomia econômica a ajudará a ser líder.”

Meneghetti (2017) nos traz um exemplo referente a uma jovem que não é considerada perfeita e/ou exemplar, ela possui seus próprios desejos e vontades, vontades de conhecer as experiências que a vida tem a propor. Meneghetti (2017) menciona que esta jovem possui um próprio estilo de vida que ainda está em construção, ela possui uma família estruturada e com sua própria essência. O aspecto maior importância que Meneghetti (2017, p. 86) defende é “Mas é importante não perder o ponto. O ponto é a inteligência. É a coisa que mais se ama.”

Para Meneghetti (2017) está jovem em questão possui suas vontades mas nunca deixa de lado o ideal de ser dona de sua própria vida, apesar de desistir de tudo ela se questionou bastante e isso mostra que não era a vontade dela de fato desistir, quando seus planos acabaram não dando certo ela retomou seus objetivos e conseguiu atingi-los.

Meneghetti (2013) coloca que a primeira coisa que deve ser feita pela mulher é entender que ela não nasceu para atender a família ou para ser complementar ao homem, Meneghetti (2013) argumenta que a mulher para ser líder deve ser de classe, pois esta é aceita por todos como superior e é uma mulher respeitada, sendo referência para muitas. Esta mulher impulsiona outras a serem superiores. A mulher que tem classe possui características próprias que não é juventude ou beleza externa, mas é aquela que valoriza a inteligência, que não chora fazendo jogos de infantilidade, não espera que um homem a sustente, enfim, possui uma enorme vontade de construir-se e, cuida dos pequenos detalhes de uma estética funcional para que tenha sucesso.

Meneghetti (2013) explica que muitas vezes a mulher usa seu tempo demasiadamente cuidando da beleza externa, academia para ter um corpo estereotipado, independentemente de como a natureza a fez ela quer ter as medidas definidas pela sociedade como sinônimo de belo, salão de beleza, shoppings, etc. Sendo que não usa o critério interno do Em Si Ôntico - ESO - que deve ser. “Eu, com quais meios pareço mais comigo mesma pra exalar a minha beleza?” (MENEGHETTI, 2013, p. 286).

A mulher líder deve compreender e dividir a sua vida em três espaços, ou seja, nas 24 horas do seu dia devem conter estes três momentos como cita Meneghetti (2013, p. 283): O trabalho “Se a zona de trabalho, o local onde deriva seu dinheiro e estima, é

bem alimentada, a mulher salva acima de tudo a si mesma.”

As relações com os outros: “Os outros são aqueles que constam, o grupo de referência de valor, aquele grupo de pessoas que são úteis para chegar à própria liderança social.” (Meneghetti, 2013, p. 284). A própria interioridade: “É a forma de narcisismo, de meditação metafísica, de respeito, cuidado e cultura em relação a si mesmas como Em Si Ôntico” (MENEGHETTI, 2013, p. 284).

São os pequenos detalhes da sua jornada que fazem de uma mulher ser líder e realizada. Depois tem a questão das amizades, onde entre sorrisos e presentes fazem um jogo falso de bem querer entre elas. Sempre num jogo de falsidade não conseguem olhar o sucesso de outra mulher como propulsora para si mesma sem ciúmes ou tentar destruí-la (SCHUCH, 2013).

O perigo para uma mulher é, na maioria das vezes, outra mulher, de algum modo frustrada, mesmo que possa parecer amiga e serviçal, mas é consciente ou inconscientemente frustrada e, como consequência, invejosa, traiçoeira e infiel. Coloca pequenos ou grandes venenos, joga para desviar a outra. Como ela não cresce na medida de seus desejos, muitas vezes desmedidos, quer que a outra seja como ela e exercita, nesse caso, um contato prejudicial. (SCHUCH, 2013, p. 72)

A mulher precisa estar atenta a tantos pequenos detalhes da vida que são indispensáveis para que ela possa realizar-se como pessoa, porque não se faz, se frustra, e contamina o meio em que está frustrando também outras. Meneghetti (2017) afirma que a vida é feminina, considera que a neve, chuva, os mares, tudo que a vida oferece é fêmea. O autor considera a figura mulher mais tolerante, ela é completa de rotundidade ela pode mudar, se regular a algo, basta que aquilo a chame atenção e desperte vontade. Cita um exemplo de que se a mulher está enfrentando uma depressão, em um instante ela consegue reverter a situação, para a mulher nada é definitivo, tudo possui conexões e variáveis. “A primeira coisa que a mulher deve absolutamente iniciar é uma total independência em relação ao homem. A mulher, desde muito jovem, deve ser educada a ser pessoa, a ser a si mesma.” (MENEGHETTI, 2013, p. 268) Se uma jovem recebe uma educação voltada para atender os seus objetivos individuais ela consegue atingi-los com mais facilidade, este é considerado um dos fatores principais pois o que vemos é a educação ser passada de uma outra forma, meninas são estimuladas desde muito pequenas a brincarem com bonecas por exemplo sempre assumindo um papel de mãe e dona de casa, Meneghetti (2013) considera que a boneca e estes tipos de brincadeiras

acabam arruinando a personalidade feminina, molda a pensar de uma certa forma que é a forma errada.

Deve responsabilizar-se em como conquistar a sua independência econômica e o seu sucesso profissional, porque o sucesso profissional é a autonomia da sua liberdade, das suas opiniões, da sua personalidade. A mulher não pode pretender sua liberdade através do amor de um homem. A liberdade se conquista por conta própria; Deve ser um título, uma riqueza, um trabalho que seja exclusivamente de si mesma. (MENEGETTI, 2013, p. 268).

A autora Schuch (2013) ressalta que por natureza todas as mulheres possuem a vontade de assumir projetos e se tornarem grandes líderes. A mulher é dotada de uma força extraordinária que quando alocada na função de resultado ela alcança o próprio protagonismo.

Meneghetti (2013) “A mulher com tendência líder tem muitas características. À parte da cultura e a experiência, existem tantas coisas no seu campo, todas importantes, mas qual é a gestão, o ponto-base, a chave constante que a mulher deve ter em mãos para exercer o seu crescimento e o seu sucesso?” (p. 297).

Meneghetti (2013, p. 298 - 308) expõe os 20 pontos do poder, que são eles:

- 1) Base econômica: É o primeiro ponto que a mulher deve conquistar. Ter o seu espaço, sua liberdade, é necessário ter sua segurança econômica sempre.
- 2) Liberdade legal: Uma mulher líder se move na sociedade e hoje na mesma existem muitas armadilhas, é necessário sempre estar atenta as peripécias legais. Por exemplo, ela não pode assumir atividades que não sejam legais.
- 3) As pessoas de apoio: São as pessoas com as quais a mulher possui uma relação de trabalho, elas fornecem maior garantia ao aspecto legal e econômico.
- 4) Local de segurança psicopessoal: De acordo com as riquezas que possui, a mulher deve ter um local, pode ser um apartamento, uma casa e até mesmo um barco.
- 5) Escopo geral: Para este ponto Meneghetti (2013) utiliza um exemplo, “Se, por exemplo, quer se tornar uma grande cirurgiã, em linha geral

compreendeu que lhe interessa a medicina, não a psicologia ou literatura.” (p. 300)

- 6) Seleção de pertinência ao escopo geral: A mulher líder seleciona pessoas, estudos e meios tudo de acordo com a sua área de interesse já designada.
- 7) Pessoas instrumentais ao projeto ou escopo: Nesse tópico a mulher já deve possuir uma imagem, a partir disso começa a construir uma equipe de uma ou mais pessoas consideradas instrumentais.
- 8) Ampliação diversiva do escopo: Apenas a mulher líder deve saber a objetividade ou compreensão do seu escopo, ela não deve dar a entender ou dizer a ninguém. A partir disto ela deve construir um estilo de vida adaptado (tipo de roupas a serem usadas, tipo de férias...).
- 9) Planejamento dos tempos de realização ao escopo já definido: Não contradizer o seu ESO faz com que as coisas funcionem.
- 10) Redefinição pessoal e consolidação do fronte econômico: Na medida em que se for crescendo deve se certificar se o grupo escolhido sustenta os horizontes da mulher líder, caso contrário é necessário modifica-lo.
- 11) Novidade de seleção sobre as pessoas de apoio: deve sempre se certificar se as pessoas de apoio estão suprindo suas necessidades, caso contrário é preciso descartar estas pessoas e substitui-las por aquelas que estavam em terceiro plano.
- 12) Reforço e melhoria do local ou locais de segurança: “Deve ser ampliado e reforçado o quarto ponto, a própria casa, onde a mulher líder repousa, onde vai para encontrar o seu bem-estar: aquele tipo de cama, de cozinha, de música, de terraço etc.” (MENEGETTI, 2013, p. 304)
- 13) Amizades diversivas e gratificantes:

Nesse nível a pessoa líder pode ter alguns amigos e uma privacidade em que desfrutar os amigos que lhe dão alegria. Não é importante que os amigos sejam mais inteligentes do que ela, ou inteligentes como ela, mas que sejam gratificantes, presenças verdadeiramente simpáticas. (MENEGETTI, 2013, p. 304).

- 14) Circunspeção sobre colaboradores, amores e amigos, ou também sobre suas resistências destrutivas: “Circunspeção” significa olhar com muita atenção para ver se há alguém que trai, que está fazendo algum mal, que furta. A mulher líder deve prestar atenção se existem pequenos traidores em torno.” (MENEGHETTI, 2013, p. 305)
- 15) As pessoas-ponta da ação liderística: É necessário prestar atenção e proteger estas pessoas, elas são parte do negócio em total.
- 16) O investimento liderístico: “A mulher deve ampliar o próprio interesse somente para pessoas, locais ou negócios de individual vantagem ao escopo.” (MENEGHETTI, 2013, p. 306)
- 17) Crescimento e desenvolvimento dos colaboradores, funcionalidade dos locais: “É necessário incrementar riqueza para os melhores colaboradores e dar funcionalidade rápida a todos os locais e as pessoas que estruturam o escopo, porque constituem a sua arquitetura.” (MENEGHETTI, 2013, p. 307)
- 18) Progress dos pontos-força: “A pessoa líder deve dar progress contínuo, sempre mais forte, responsável, racional e intuitivo, a todos os pontos ditos até agora.” (MENEGHETTI, 2013, p. 307)
- 19) Indiferença: “Salvos estes aspectos, indiferença por todas as outras problemáticas, porque essas são resolvidas facilmente.” (MENEGHETTI, 2013, p. 308)
- 20) O prazer da ação bem-sucedida: “Existem tantos momentos de alegria imensa e, sem dúvida, em relação ao sacrifício que se faz, a alegria que vem sucessivamente é muito maior.” (MENEGHETTI, 2013, p. 308). Neste ponto Meneghetti (2013) traz que nem tudo são rosas, realmente existem alguns sacrifícios a serem feitos, algumas perdas acontecem. Porém a sensação de dever cumprido, a conquista supera todos estes sentimentos.

Fiz uma análise de todas as personagens femininas que tiveram sucesso. Todas tiveram, além de uma grande inteligência, também uma extraordinária formação sobre como se fala, como posicionar o próprio físico, como se vestir. Isso não significa ser uma boneca, mas dominar o contexto social. São tantas pequenas coisas que fazem a perfeição da pessoa superior, que determinam uma superior estética funcional ao sucesso da pessoa. (MENEGHETTI, 2013, p. 270)

Em conformidade a Meneghetti (2013) uma mulher de valor se torna diferenciada pelos pequenos detalhes que possui e que dá importância.

### **3 MÉTODO**

Em conformidade com a autora Zanella (2011, p. 19) “Método é maneira, é a forma que o cientista escolhe para ampliar o conhecimento sobre determinado objeto, fato ou fenômeno. É uma série de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para atingir determinado conhecimento.”. Neste capítulo é abordado o processo metodológico que foi utilizado para o desenvolvimento deste estudo. Primeiramente, serão apresentadas informações referentes ao tipo de pesquisa utilizado e a abordagem. Na sequência são descritos os métodos utilizados.

#### **3.1 Desenho de pesquisa**

A partir da definição do problema de pesquisa e objetivos decidiu-se utilizar para este estudo a modalidade de pesquisa descritiva que segundo Gil (2008, p. 17) “Pode-se definir pesquisa como procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.”. Também Gil (2008, p. 42) afirma “As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Gil (2008) explica que a característica mais marcante desta modalidade é a utilização de técnicas padronizadas para a realização da coleta de dados, como por exemplo a observação sistemática e a aplicação de questionários. Gil (2008) também salienta que ela possui como objetivo estudar características de um certo grupo, no caso deste presente estudo o gênero feminino. Segundo o mesmo autor (2008), pesquisas incluídas nesta modalidade possuem o objetivo de levantamento de opiniões, crenças de uma população, atitudes. Para Gil (2008) pesquisas descritivas são mais que uma

simples identificação da existência de uma realidade. Pesquisas descritivas são realizadas normalmente por pesquisadores preocupados com a atuação prática. (GIL, 2008). Zanella (2011) ressalta que quando se realiza uma pesquisa descritiva busca-se conhecer uma realidade, as características da mesma e os seus problemas.

O estudo em questão teve a utilização do método qualitativo que segundo Zanella (2011) este método não emprega teorias estatísticas para medir ou enumerar os fatos estudados. Zanella (2011) menciona também que esta forma gera uma preocupação em conhecer uma realidade segundo uma perspectiva dos sujeitos que participaram da pesquisa, sem utilizar ou medir elementos estatísticos para análise de dados.

Zanella (2011) argumenta que dentro da Administração, a pesquisa qualitativa é muito útil quando utilizada como ferramenta para determinar o que é importante para um grupo. Ela (2011) explica que a pesquisa possui foco em interesses mais amplos que tomam uma forma mais específica na medida em que acontece o desenvolvimento do trabalho.

Assim, as dimensões e categorias de análise vão emergindo durante o processo de coleta e análise de dados. Cabe nesse momento salientar que, na pesquisa qualitativa, o processo de coleta de dados dá-se simultaneamente com a sua análise, o que difere da pesquisa quantitativa, na qual, em um momento, os dados são coletados e, em outro, são analisados. (ZANELLA, 2011, p. 102).

Zanella (2011) ressalta que na pesquisa qualitativa não se pode considerar a existência de dois momentos distintos, o processo é considerado interativo, ou seja, integrado.

A análise qualitativa é menos formal do que a análise quantitativa, pois nesta última seus passos podem ser definidos de maneira relativamente simples. A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que norteiam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação relatório. (GIL, 2008, p. 133).

No presente trabalho também foi utilizada a pesquisa quantitativa que em conformidade com Zanella (2011, p. 95) “O quantitativo utiliza métodos oriundos das ciências físicas, da matemática e da estatística. Caracteriza-se pela adoção de métodos

dedutivos e busca a objetividade, a validade e a confiabilidade.”

Zanella (2011, p. 95) explica “O método quantitativo preocupa-se com representatividade numérica, isto é, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados. Tem, portanto, o objetivo de generalizar os dados a respeito de uma população, estudando somente uma pequena parcela dela.”. O primeiro motivo da escolha pela utilização deste método se deu porque um dos objetivos é descobrir a porcentagem dentro de um grupo de pessoas que compartilham as mesmas características (ZANELLA, 2011, p. 96).

“A pesquisa quantitativa é apropriada para medir tanto opiniões, atitudes e preferências como comportamentos. Se você quer saber quantas pessoas usam um produto ou serviço ou têm interesse em um novo conceito de produto, a pesquisa quantitativa é a opção mais acertada.” (ZANELLA, 2011, p. 96).

### **3.2 Coleta de dados.**

O questionário foi aplicado durante o mês de Setembro de 2019 a onze (11) mulheres que atualmente encontram-se empregadas em áreas distintas, com a média de idade entre 30 a 50 anos. Escolheu-se estas faixas etárias porque dentro da agência de recrutamento e seleção onde a autora atua, na recolocação de mulheres no mercado de trabalho, verifica-se que estas já possuíram outras experiências, já atuaram em outras áreas e com esta faixa de idade encontram-se colocadas em áreas que realmente possuem interesse.

A escolha das participantes para a pesquisa usou o critério de seleção da idade e mulheres que frequentam o trabalho onde a autora atua, escolheu-se as que aceitaram participar da pesquisa, sendo que foi solicitado a onze (11) mulheres e somente cinco (5) aceitaram a participação e retornaram com os questionários preenchidos.

#### **3.2.1 Instrumento de coleta de dados**

O instrumento que foi utilizado para coleta de dados se trata de um *questionário*.

O questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas descritivas [perfis socioeconômicos, como renda, idade, escolaridade, profissão e outros], comportamentais [padrões de consumo, de comportamento social, econômico e pessoal, dentre outros] e preferenciais [opinião e avaliação de alguma condição ou circunstância. (ZANELLA, 2011, p. 110)

Como também apresenta Zanella (2011) o questionário possui a vantagem do anonimato para as respostas e assim por consequência existe uma liberdade para responder e expor opiniões. O questionário pode ser criado com perguntas abertas e/ou fechadas (de múltipla escolha).

O detalhamento do questionário aplicado neste presente estudo é apresentado no quadro 01.

Quadro 01 – Detalhamento questionário utilizado na coleta de dados.

TEMA	AUTOR(A)	QUESTÃO
-	-	IDADE
-	-	SEXO
-	-	ESCOLARIDADE
-	-	ÁREA DE ATUAÇÃO
MOTIVAÇÃO	MENEGHETTI (2013)	Você gosta do trabalho onde atua? Dê um valor de 0 a 10, sendo 0 não gosta e 10 como gosta muito, adora o trabalho:
INTERESSES	FOLETTI (2018)	Você acha que está na profissão correta?
DESIGUALDADE	SCHUCH (2013)	Quando iniciou sua atividade você possuía família? Esposo, filhos?

DESIGUALDADE	SCHUCH (2013)	Se marcou sim, você se sentia culpada por ter que trabalhar e não ter se dedicado 100% do seu tempo para sua família?
DESIGUALDADE	SCHUCH (2013)	Qual foi o maior desafio encontrado por você em toda sua trajetória?
BASE ECONOMICA	MENEGHETTI (2013)	Você é independente financeiramente? Se sim, você considera importante para a mulher ser independente financeiramente? Porque?
MOTIVAÇÃO	SCHUCH (2013)	Você se considera uma pessoa otimista?
DESIGUALDADE	SCHUCH (2013)	Do seu ponto de vista, é notável, você já sentiu algum tipo de preconceito envolvido a gênero dentro da sua área profissional? Existe algum sonho a ser realizado? Qual?
MOTIVAÇÃO	MENEGHETTI (2013)	Onde você encontra suas inspirações?
INTERESSES	MENEGHETTI (2013)	Onde atualiza seu conhecimento?

MOTIVAÇÃO	FOLETTO (2018)	Qual legado você pretende deixar? Como se imagina em um futuro de 10 anos?
MOTIVAÇÃO	FOLETTO (2018)	Qual mensagem você deixaria para uma jovem que atualmente se encontra em meio a dúvidas de qual trajetória profissional seguir?
TOMADA DE DECISÃO	MENEGHETTI (2013)	Na hora da tomada de decisão, sobre o rumo da sua carreira profissional, quais são os pontos levados em consideração por você?
-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

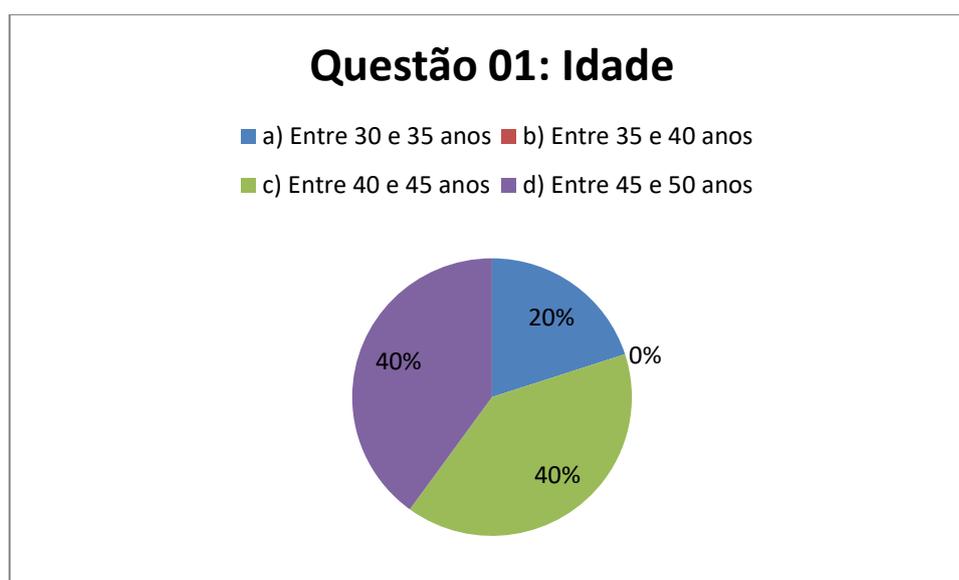
Este capítulo é constituído pela apresentação dos resultados obtidos a partir da aplicação dos questionários às participantes. Primeiramente, serão apresentados os gráficos a respeito das perguntas fechadas e suas análises, na sequência as respostas referentes as perguntas abertas e suas respectivas análises.

##### 4.1 Resultado das perguntas fechadas

Para coleta de dados da presente pesquisa realizou-se a aplicação de um questionário contendo dezoito (18) perguntas, sendo seis (6) questões fechadas.

Gráfico 01. *Questão 01: Idade.*

Alternativas: a) Entre 30 e 35 anos; b) Entre 35 e 40 anos; c) Entre 40 e 45 anos; d) entre 45 e 50 anos.



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Em conformidade com o que ilustra o gráfico 01, uma participante possuía idade entre 30 e 35 anos. Duas participantes possuíam idade entre 40 e 45 anos. Duas participantes possuíam idade entre 45 e 50 anos. Assim totalizando 5 participantes na pesquisa.

Pela idade das entrevistadas verifica-se que as pesquisadas constituem as gerações “X” e “Y”. Segundo Indalécio e Campos (2016, p. 20) a geração “X” abrange nascidos entre 1960 e 1983, são indivíduos que possuem como características o entusiasmo e a competição, possuem tendência individualista e inconformada, são fortemente influenciados pela publicidade e Marketing, por exemplo em seus lares gostam de tudo da sua maneira, são menos confiáveis e transparentes, são mais preocupados com interesses pessoais. A geração “Y” conforme os autores (2016, p. 23) também são conhecidas como a geração dos

“millennials”, eles são diferentes e únicos, são nascidos entre 1983 e 2000, esta geração possui grande marca pela utilização de recursos tecnológicos disponíveis na época o que criou um novo contexto social.

Indalécio e Campos (2016, p. 24) explicam que as formas como a geração “Y” se relaciona está na maioria das vezes sendo mediada pelas novas tecnologias, eles tendem a quebrar barreiras de tempo de espaço, são vislumbrados pela facilidade que encontraram nos mecanismos existentes de interação entre pessoas.

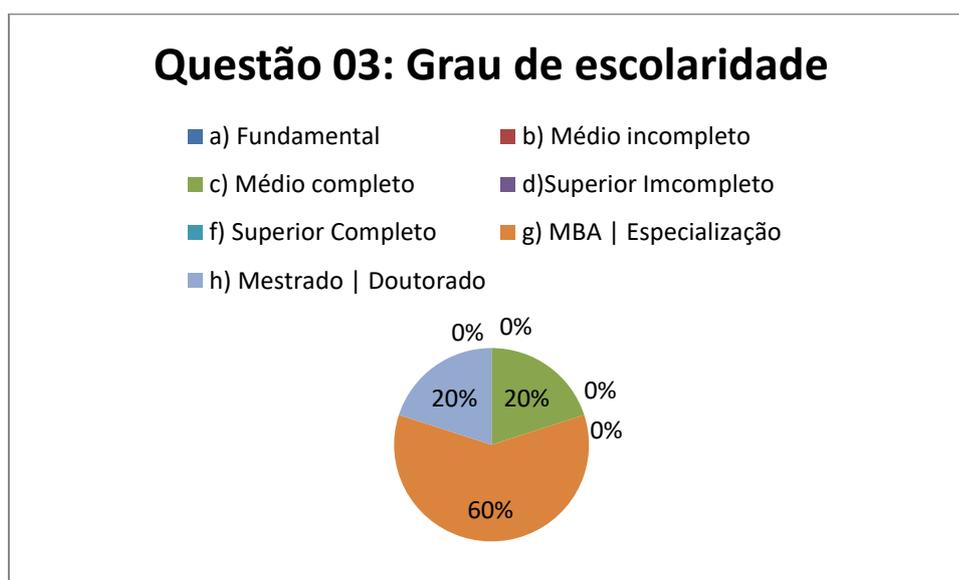
Quadro 02 – Idade das participantes

Gênero	Idade	Geração
Feminino	41 - 50	X
Feminino	30 - 40	Y

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Gráfico 02. *Questão 03: Grau de escolaridade.*

Alternativas: a)Ensino Fundamental Completo; b)Ensino Médio Incompleto; c)Ensino Médio Completo; d)Ensino Superior Incompleto; e)Ensino Superior Completo; f) Master in Business Administration - MBA - / Especialização; g)Mestrado ou Doutorado.

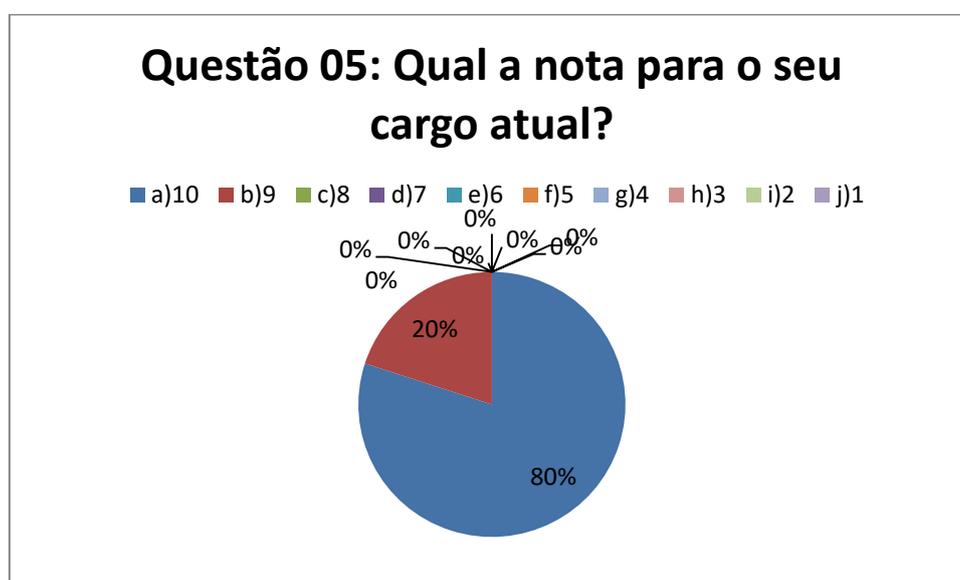


Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Em conformidade com o que ilustra o gráfico 02, uma participante possuía ensino médio completo, três participantes possuíam MBA e/ou Especialização e uma participante possuía Mestrado e/ou Doutorado. Portanto, verifica-se que a maioria possui uma formação acadêmica de ensino superior, ou seja, possuem uma profissão.

Gráfico 03. *Questão 05: Você gosta do trabalho onde atua? Dê uma valor de 0 a 10, sendo 0 não gosta e 10 como gosta muito, adora o trabalho:*

Alternativas: a)10 b)9 c)8 d)7 e)6 f)5 g)4 h)3 i) 2 j)1

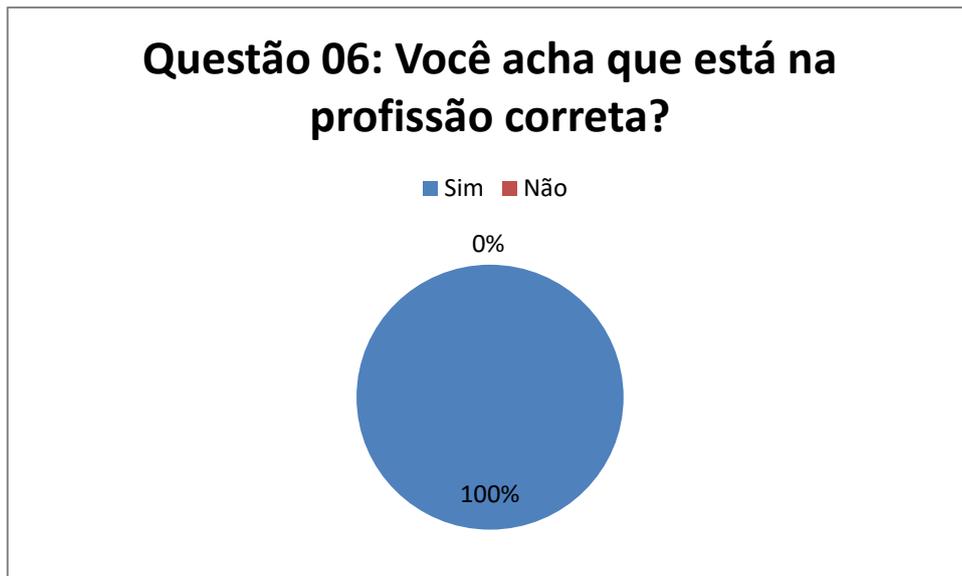


Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Conforme a ilustração do gráfico 03, quatro participantes atribuíram nota 10 para seus cargos profissionais atuais e uma participante atribuiu nota 9 para o seu cargo profissional atual o que demonstra que ela ainda não encontra-se totalmente satisfeita com sua carreira profissional, porém, a maioria sente-se feliz e satisfeita no cargo a qual atua.

Gráfico 04. *Questão 06: Você acha que está na profissão correta?*

Alternativas: a) Sim b) Não



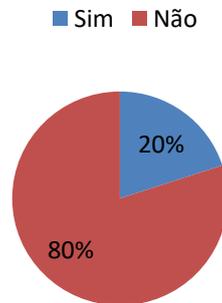
Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Em conformidade com a ilustração do gráfico 04, todas as cinco participantes acreditam estarem inseridas na profissão correta, em áreas de seus interesses. Portanto, esta pergunta vem de encontro com a anterior da qual confirma que gostam do cargo aonde trabalham e acreditam estarem certas da profissão que escolheram para realizarem-se.

Gráfico 05. *Questão 07: Quando iniciou sua atividade você possuía família? Esposo, filhos?*

Alternativas: a) Sim b) Não

### Questão 07: Quando você iniciou sua carreira, você já possuía filhos e/ou marido?



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Conforme mostra o gráfico apenas uma participante possuía filhos e/ou marido quando iniciou sua carreira profissional. As restantes das quatro participantes não possuíam filhos e/ou marido quando iniciaram suas carreiras.

#### 4.2 Resultado das perguntas abertas

Para coleta de dados do presente estudo realizou-se a aplicação de um questionário contendo 18 perguntas, sendo 12 questões abertas.

A questão de número 04 questionava as participantes quanto as suas áreas de atuação.

*Questão 04: Área de atuação*

Respostas:

M.1. : “Magistério Estadual”

M.2 : “Direito”

M.3 : “Biblioteconomia”

M.4 : “Hospitalar (técnica de enfermagem)”

M.5 : “Empresária”

Tendo como base as respostas dadas pelas participantes da pesquisa verifica-se de que as mesmas atuam em áreas distintas dentro do mercado de trabalho, cada uma em suas respectivas áreas de interesse.

A questão de número 08 questionava as participantes que possuíam filho(s) e/ou marido no início de suas carreiras, sobre como foi este processo.

*Questão 08: Se marcou sim, você se sentia culpada por ter que trabalhar e não ter se dedicado 100% do seu tempo para sua família?*

Respostas:

M.4: “Sim, muito. Quando iniciei meus estudos minha filha mais nova era bebê. Várias pessoas me ajudaram cuidando dela para que eu frequentasse as aulas e realizasse o estágio, perdi muita coisa junto da minha família. Até porque meus horários são de domingo a domingo apenas com uma folga semanal, nem sempre é possível comparecer a um aniversário, um jantar de comemoração, uma apresentação da escola. É realmente bem complicado.”

Apenas uma participante dentre as cinco respondeu positivamente a esta questão e contou um pouco sobre sua experiência. Ela cita que esta realmente é bem complicada, quando se toma algumas decisões conseqüentemente alguns efeitos são gerados. Pela análise da resposta da participante, pode-se analisar o quanto ela sente por ter que estar trabalhando, perdendo parte da vida do filho, cujos horários não a permite ser tão presente quanto gostaria. Seu sentimento familiar é maior do que a satisfação de estar no trabalho.

A questão de número 09 perguntava as participantes sobre os maiores desafios encontrados por elas durante suas trajetórias.

*Questão 09: Qual foi o maior desafio encontrado por você em toda sua trajetória?*

Respostas:

M.1: “No convívio com jovens, acompanhar as mudanças da modernidade no que se refere, principalmente, à tecnologia.”

M.2: “Meu maior desafio foi a questão financeira, por vir de uma família muito humilde, sempre tive muitas dificuldades, as quais não me impediram momento algum de sonhar.”

M.3: “Até agora foi ter saído da minha cidade natal para poder trabalhar “

M.4: “Acredito que conseguir ter forças para sempre continuar, saber dar conta de tudo. Ser mãe, esposa, dona de casa e ainda sim profissional.”

M.5:” Abrir minha primeira empresa, até então era funcionária de uma organização, era responsável por um setor, largar tudo para ser dona do meu próprio negócio foi um grande desafio, no começo não se sabe se os planos se concretizarão com sucesso, é necessário apostar.”

As cinco participantes listaram algumas dificuldades específicas encontradas por cada uma durante suas trajetórias, dentre elas a dificuldade financeira, deixar de lado a família para poder seguir seus objetivos profissionais, se lançar em um novo desafio sem a certeza de retorno imediato e acompanhar os avanços tecnológicos.

A questão de número 10 questionava as participantes sobre base econômica, sobre qual importância elas dão para a independência financeira.

*Questão 10: Você é independente financeiramente? Se sim, você considera importante para a mulher ser independente financeiramente? Porque?*

Respostas:

M.1: “Sim. Esse é um fator essencial à vida plena de uma mulher. Uma mulher independente é livre e dona de sua vontade. Ela não precisa se sujeitar a uma situação de negligência nem de abuso.”

M.2: “Conquistei minha independência financeira através do meu trabalho e com ela posso auxiliar minha família. A mulher deve ter sua independência financeira, eis que tal situação trará uma realização pessoal e uma valorização do seu papel em sociedade.”

M.3: “Sou, é muito importante pois nos tornamos mais livres, podemos fazer o que quisermos e ir para onde quisermos”

M.4: “ Sim, antes de ingressar na profissão de Técnica em enfermagem eu já trabalhava em outros empregos. Comecei a trabalhar aos 14 anos, sempre tive minha liberdade e por ser independente financeiramente consegui pagar meu curso para seguir meu sonho.”

M.5: “ Sim, desde muito jovem sempre busquei ter o meu dinheiro para poder tomar as minhas decisões. Quando não se tem independência financeira você não é livre, depende do aval de quem te mantém. Ter a própria remuneração com certeza é o mais importante.”

Todas as participantes deram respostas positivas referentes a independência financeira. Todas citam que este foi um fato crucial para seguirem seus objetivos profissionais.

A questão de número 11 realizava uma pergunta as participantes referentes ao otimismo.

*Questão 11: Você se considera uma pessoa otimista?*

Respostas:

M.1: “Sempre! Ao invés de se lamentar, as pessoas devem ver o lado bom das coisas e aprender com as dificuldades.”

M.2: “Sou uma das pessoas mais otimistas que conheço. Acredito que o sentimento motive as pessoas a serem melhores e conquistarem seus sonhos.”

M.3: “Sim, muito.”

M.4: “Na maioria das vezes sim, mas é claro, todos sempre temos dias ruins. Temos que aprender sempre a supera-los.”

M.5: “Na grande maioria dos dias sim, tudo se trata de energia. Você atrai aquilo que emana ao mundo.”

Todas as cinco participantes acreditam que possuir um pensamento otimista atrai as coisas boas desejadas, mas sabem que nem sempre é possível manter o otimismo, ou seja, existem dias ruins mas é realmente necessário possuir um pensamento positivo, para a frente.

A questão de número 12 questionou as participantes referente a preconceitos já vivenciados por elas em suas áreas profissionais.

*Questão 12: Do seu ponto de vista, é notável, você já sentiu algum tipo de preconceito envolvido a gênero dentro da sua área profissional?*

Respostas:

M.1: “ Sim, não só adultos (colegas), mas também alguns jovens são preconceituosos e não demonstram respeito pelo diferente.”

M.2: “Algumas vezes senti preconceito, especialmente, de pessoas mais idosas. Mas, com o decorrer do tempo, pelas minhas próprias posturas noto que a sociedade tem evoluído muito.”

M.3: “Não, nunca.”

M.4: “Preconceito não, nunca fui excluída de algo por exemplo. Mas assédio é bem comum, tenho que saber me defender. “

M.5: “Nunca fui excluída ou descartada por preconceito em ser mulher, mas o assédio é muito grande. Quando se trabalha com homens, o machismo ainda é muito presente, as vezes eles distorcem suas falas. Por isso é necessário ter muito cuidado com as falas, gestos... Se dar o respeito também influência pois desta forma você ganha respeito. “

Elas citam que especificadamente nunca foram excluídas de situações ou tarefas por conta de serem mulheres, mas que existe um notável assédio e elas precisam estarem atentas, precisam saber sempre como se defender.

A questão 13 questionou as participantes sobre os sonhos das mesmas a serem realizados.

*Questão 13: Existe algum sonho a ser realizado? Qual?*

Respostas:

M.1: “Meu sonho a ser realizado é chegar à aposentadoria com a certeza do dever cumprido, ou seja, de haver contribuído para o crescimento intelectual e emocional dos jovens que passaram por mim.”

M.2: “Sonho com meu doutorado, quem sabe logo saia do papel.”

M.3: “ Existe, casar e ter filhos.”

M.4: “ Acredito que a educação, seguir os estudos é o melhor caminho a ser seguido. Meu sonho e ter as minhas 3 filhas formadas, independentes e trabalhando em áreas de seu interesse. “

M.5: “ Sonhos sempre existem, quando você alcança um é necessário já ter outro em vista. Estou me dedicando a um novo empreendimento, meu sonho atual é alavancar esse projeto. “

Três das cinco candidatas escreveram sonhos relacionados aos seus interesses profissionais, porém as outras duas candidatas listaram interesses relacionados a família. Uma deseja aposentar-se, ou seja, quando se perguntou se estava feliz com seu trabalho, todas disseram que sim, porém percebe-se uma divergência quando uma cita como sonho parar de trabalhar. Compreende-se que o desejo pela aposentadoria possa aparecer no momento em que não se realiza mais na função atual. Talvez, poderia ter enumerado aposentar-se para exercer uma outra atividade, que mais lhe desse prazer, como não citou, fica a dúvida quanto a satisfação atual no trabalho.

Continuar os estudos e alavancar a empresa demonstra que realmente colocam como prioridade a si mesmas, além de que gostam da profissão que escolheram para atuar nesta existência.

A questão número 14 questionou as participantes sobre qual meio elas utilizam para encontrarem suas inspirações.

*Questão 14: Onde você encontra suas inspirações?*

Respostas:

M.1: “ Procuo me manter atualizada, não viver de passado, acompanhando a evolução dos tempos.”

M.2:” Minha mãe é minha inspiração primeira, mas tenho como referências algumas professoras, uma prima e uma amiga, todas mulheres, pessoas que sempre me motivaram a buscar o conhecimento e ser o melhor possível em tudo.”

M.3:” Nos meus amigos e na minha família.”

M.4:” Frequento a igreja regularmente, temos que ter uma base que nos fortaleça. Dentro da minha profissão existem muitas histórias de superação, elas inspiram.”

M.5:” Atualmente tenho um filha bebê, ela me inspira. Tudo que estou produzindo é para um mundo que será dela, tudo terá efeito para o mundo que ficará para ela. Saber disso me faz pensar nas minhas escolhas da melhor forma possível. “

Dentre as respostas recebidas três das cinco participantes citaram família e filhos como fonte de inspiração. Uma das participantes citou Deus como fonte de inspiração. Destaca-se que nenhuma cita outra mulher como inspiração, o que se pode retomar o conceito trazido por Schuch (2013, p. 93) onde geralmente a mulher não valoriza uma mulher líder “faz-se qualquer insinuação para envenenar a possível forte concorrente”

A questão 15 perguntava para as candidatas sobre quais meios elas utilizam para se manterem atualizadas referente aos seus conhecimentos.

*Questão 15: Onde atualiza seu conhecimento?*

Respostas:

M.1:” Com boas leituras e pesquisas frequentes na internet.”

M.2:” Atualmente tenho participado mais de curso práticos na minha área profissional e sempre que posso participo de eventos temáticos.”

M.3:” Eu acompanho sites e divulgações na área, e atualmente estou fazendo Especialização.”

M.4:” Na internet, treinamentos que o próprio hospital proporciona. “

M.5:” Internet, Workshops, palestras...”

Todas as cinco participantes mencionaram utilizar a internet como fonte de atualização de conhecimento, isso demonstra que todas acompanham a evolução tecnológica.

A questão 16 questionava as participantes sobre qual legado elas desejam deixar, como elas se imaginam daqui um período de 10 anos.

*Questão 16: Qual legado você pretende deixar? Como se imagina em um futuro de 10 anos?*

Respostas:

M.1: “O maior legado que um professor pode deixar é o conhecimento, que promove, impulsiona para um futuro promissor. Em menos de dez anos estarei aposentada e gostaria de ser lembrada com carinho pelos meus alunos por ter contribuído na sua formação.”

M.2: “Meu sonho é inspirar as pessoas a serem melhores, a buscarem seus sonhos e suas realizações pessoais. Gostaria muito de estar minha casa própria, com minha esposa, meus filhos e uns dois cachorros. Quem sabe dando aula em uma universidade ou sendo Prefeita da minha cidade.”

M.3: “Pretendo estar casada com dois filhos, trabalhando e tendo casa e carro próprio.”

M.4: “Ser lembrada, acredito que é um ótimo legado. Ser lembrada pela profissional dedicada que sou.”

M.5: “Desde que comecei a construir meu nome, construo o meu legado. Daqui 10 anos me imagino colhendo os frutos deste meu novo empreendimento, me imagino aproveitando o sucesso deste empreendimento.”

Quatro das cinco participantes responderam que desejam deixar os seus respectivos legados a serem lembradas pelas profissionais que são. Apenas uma das participantes mencionou que daqui o período de 10 anos se imagina “casada, com filhos, casa e carro próprios”. Como cita Meneghetti (2013, p. 195) “Família é um escopo relativo, não é absoluto. Segundo a natureza, o escopo absoluto é tornar-se pessoa. Também nos textos religiosos e de sabedoria não está escrito: “Vá, case e cresça”. Está escrito primeiro a realização da alma, isto é, da pessoa.”

Casar e ter filhos pode ser um sonho a se realizar, mas, o que se pode observar é que em todas as respostas da M3, ela nunca menciona outras prioridades pessoais e de independência, mas sempre a busca por uma família.

A questão 17 solicitava que as participantes deixassem uma mensagem para uma jovem, autora do trabalho em questão, que está iniciando sua carreira profissional.

*Questão 17: Qual mensagem você deixaria para uma jovem que atualmente se encontra em meio a dúvidas de qual trajetória profissional seguir?*

Respostas:

M.1: “ Sugiro que não pensem apenas na realização financeira, que é importante, mas não é tudo. É fundamental gostar do que faz. Costumo dizer que essa pessoa deve se imaginar acordando a maior parte de seus dias sabendo que vai para o trabalho: com raiva ou com alegria? Daí fazer uma reflexão.”

M.2: “Tenha ética, compromisso e humildade. Aja com empatia, seja grata ao universo, leia muito e se inspire em pessoas realizadoras.”

M.3:” Seja otimista, não tenha medo dos desafios pois isso te faz ser mais forte e decidido.”

M.4:” É necessário se experimentar, o que não se pode fazer é ficar parada. Só se descobre o que quer depois de conhecer. “

M.5:” É necessário começar! Organizar seu objetivos, onde você quer chegar? Depois encontrar os meios necessários para subir os degraus e chegar até o objetivo maior. O

que não se pode fazer é aguardar que as oportunidades te encontrem, você é quem deve encontra-las. “

As cinco participantes listaram que é necessário se experimentar para descobrir áreas de seu interesse, é necessário buscar oportunidade, ter uma base financeira própria porém tomar cuidado pois apenas a realização financeira não é o ideal, o ponto é alinhar realização financeira com gostar do que se faz. Ser otimista também ajuda a atrair boas oportunidades.

A questão de número 18 questionava as participantes sobre a tomada de decisão, quais pontos elas levam em consideração na tomada de decisão.

*Questão 18: Na hora da tomada de decisão, sobre o rumo da sua carreira profissional, quais são os pontos levados em consideração por você?*

Respostas:

M.1: “Minha felicidade, preciso ser feliz, estar em algo que não me agrada é estar morrendo. Portanto o que levo em consideração são os meus interesses, não fujo deles, e minha felicidade. “

M.2:” O ponto principal é sempre manter a carreira alinhada aos seus interesses, se está dentro dos seus princípios, daquilo que você almeja. Em um segundo momento entraria minha vida pessoal. “

M.3: “O que levo em consideração é o meu interesse, sigo minhas vontades. No momento não tenho esposo nem filhos, portanto me dedico totalmente a carreira profissional. “

M.4:” No momento mais difícil da minha carreira, quando tinha uma bebê em casa e larguei tudo para estudar e seguir meu sonho, não desisti e não abri mão da oportunidade. O que levo em consideração é o meu interesse e minha realização, mas é claro sempre tentando unir com as outras áreas da minha vida. “

M.5:” Meus objetivos profissionais estão ligados aos pessoais, não existe uma forma de desvincular os dois. Portanto sempre busco estar feliz e realizada nos dois, unir os dois é o ponto. Mas com certeza, não abro mão de uma oportunidade que seja do meu interesse, organizo minha vida novamente mas não abro mão da oportunidade.”

Todas as cinco participantes citaram como pontos que levam em consideração as áreas de interesse que desejam estar inseridas, ou seja, se é algo que ela almeja, tem interesse ela está disposta a estar disponível para aceitar propostas. Também pode-se verificar que mesmo respondendo sobre carreira existe a questão da falta de uma estrutura familiar como marido e filhos.

A entrevistada M1 cita que precisa ser feliz, portanto pode-se perceber que ainda não é, vindo a confirmar o sonho da aposentadoria, ou seja, a evidencia de que não se realiza no projeto e que sua felicidade estará no momento em que puder parar.

As entrevistadas: M2, M4 e M5 apresentam coerência de respostas onde sempre elencaram o projeto profissional como prioridade para obterem a autonomia, liberdade e realização. Mesmo com uma filho no início da profissão, sentindo culpada por ter que deixá-lo a M4 seguiu firme e nunca desistiu de autoconstrução.

Dentro das 05 pesquisadas a M3 deixa evidente que tem como prioridade a busca de um lar, uma família.

## 5 CONCLUSÃO

Realizar a compreensão de como o preconceito contra a mulher ainda existe em uma sociedade considerada moderna é fundamental para que exista a valorização do protagonismo feminino. Mesmo após termos tido grandes avanços no sentido de dar proteção a mulher, de valorizá-la, ela ainda é considerada vítima, ou seja, mesmo após tantas lutas já se ganhou muito, mas ainda existem muitas conquistas a serem alcançadas. “A mulher é certamente a individuação que mais estimulou a curiosidade e a necessidade de compreensão por parte do homem e por parte da própria mulher.” (MENEGETTI, 2013, p. 21).

Além de superar seus medos e próprias inseguranças, lutar por direitos igualitários e para ser respeitada, a mulher precisa sempre se manter atenta as outras mulheres, que muitas vezes por não conseguirem atingir suas metas acabam atacando as que estão realizadas e com objetivos alcançados, ou seja, muitas mulheres ao invés de darem forças umas para as outras elas tentam acabar, destruir, prejudicar aquelas que estão realizadas.

A partir deste trabalho que possuía como problema verificar quais fatores levam a mulher a buscar sua realização profissional e como estes elementos acabam influenciando na tomada de decisão, conclui-se que os principais fatores são a busca pela felicidade, independência financeira e psicológica e sentir-se bem na própria profissão, dessa forma ela busca enfrentar as dificuldades e preconceitos para poder atingir seus objetivos. A desigualdade entre os gêneros dentro da área profissional existe, mas a mulher nos dias atuais tem autonomia para conquistar seus objetivos e quebrar barreiras, no entanto ela possui desejos internos voltados a maternidade e família que acabam a trancando neste processo.

Uma mulher busca sua realização profissional com a motivação de ter uma melhor qualidade de vida, comprar as coisas que deseja, ter uma boa casa, ser independente financeiramente e em poder ajudar financeiramente seus pais mas não busca apenas motivada em exercer a profissão dos seus sonhos, portanto existem diversos fatores que a motivam e não somente um em específico. E são estes motivos que a influenciam na escolha de suas decisões. Quanto mais a mulher busca a própria autonomia e realização mais ela sabe tomar decisões assertivas no seu dia a dia. A mulher precisa pensar em si de maneira individual, contribuir utilizando sua inteligência

no meio social, ela possui um modo diferenciado, um modo que fenomeniza sua força e que é diferente do homem. Essa sua característica transformará o mundo em uma sociedade mais equilibrada.

Através do referencial teórico apresentou-se dados relevantes sobre a desigualdade de gêneros, sendo que o empoderamento feminino vem sendo utilizado como um método individual e/ou coletivo para contribuir na transformação da situação de submissão feminina e ele é fundamental para promover a igualdade de gêneros. Quanto mais cedo se aplica uma educação não sexista, mais facilmente surgirão mulheres realizadas, empoderadas, e cientes de suas capacidades.

O autoconhecimento é outro aspecto fundamental para ter consciência de suas próprias habilidades e forças, assim pode-se apoderar de si mesma e realizar-se. Cabe a cada mulher fazer a sua parte, quando uma mulher atinge sua realização automaticamente ela acende na outra uma vontade de conquistar o mesmo.

Mulheres que conquistam seu próprio espaço, seus objetivos acabam promovendo o valor feminino na sociedade em geral e inspiram cada vez mais outras mulheres. Sendo assim, é somente através das atitudes da mulher e somando o resultado de todas que conseguiremos construir uma sociedade melhor, sem preconceitos e mais humana.

## REFERÊNCIAS

**AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em: 01 Out. 2019.

**ATIVIDADE LEGISLATIVA.** Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844>>. Acesso em: 21 Mai. 2019.

BOTTON A. e STREY M. **Educar para o empoderamento de meninas: apostas na infância para promover a igualdade de gênero.** Disponível em: <<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo/article/view/1322>>. Acesso em: 29 Set. 2019.

CLINTON, Hillary. SLAUGHTER, Anne-Marie. **PORQUE AS MULHERES GANHAM MENOS.** Ep.03. 2018. Documentário EXPLICANDO. Disponível em: <[www.netflix.com.br](http://www.netflix.com.br)>. Acesso em 10 Mai. 2019.

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 20 Abr. 2019.

EHRENBERG, Ronald; SMITH, Robert. **A moderna Economia do Trabalho.** 2000.

FALCÃO, Juliana. **Elas realmente não fogem a luta.** Disponível em: <<https://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/elas-realmente-nao-fogem-a-luta/>>. Acesso em: 16 Abr. 2019.

FERREIRA, Juliana de Campos e SANTOS, Simone Aparecida Soares. **MULHER E O MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO SOBRE OS PERCURSOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.** Disponível em: <[http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/OToQIVadLbtEKd6\\_2013-5-3-11-56-25.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/OToQIVadLbtEKd6_2013-5-3-11-56-25.pdf)>. Acesso em: 21 Mai. 2019.

FOLETTI, J. **Mulheres antes e depois dos 50: Guia de conselhos e receitas de mulheres que se reinventaram a cada geração.** Editora Leader. 1 ed. São Paulo, 2018.

\_\_\_\_\_. **Ser Girassol, Ser Violeta.** In: ROMA A. e SCHUCH M. A. Mulheres Antes e Depois dos 50. Capítulo 22. Editora Leader, 1 Ed. São Paulo, 2018.

GERHUDE, Tatiane Engel e SILVEIRA, Denise Tolio. **MÉTODOS DE PESQUISA.** Disponível em: <<http://meiradarocha.jor.br/news/tcc/files/2017/12/Gerhardt-e-Silveira-M%C3%A9todos-de-Pesquisa-EAD-UFRGS.pdf>>. Acesso em: 29 Mai. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. 2002. Disponível em: <[http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20-%20como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20-%20como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf)>. Acesso em: 10 Mai. 2019.

INDALÁCIO, Anderson Bençal. CAMPOS, Douglas Aparecido de. **REFLEXÕES SOBRE O EDUCAR EM UM MUNDO NATIVO DIGITAL**. 2016. Disponível em: <[https://mundonativodigital.files.wordpress.com/2016/04/reflexoes\\_sobre\\_o\\_educar\\_e\\_m\\_um\\_mundo\\_nativo\\_digital.pdf](https://mundonativodigital.files.wordpress.com/2016/04/reflexoes_sobre_o_educar_e_m_um_mundo_nativo_digital.pdf)>. Acesso em: 08 Out. 2019.

LEONE, E. T. KREIN, J. D. TEIXIERA, M. **MULHERES: MUNDO DO TRABALHO E AUTONOMIA EC ONÔMICA** São Paulo, 2017 disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>>. Acesso em: 21 Mai. 2019.

MAGALHÃES, Edneya. **Realização profissional – O dilema da mulher moderna**. Disponível em: <<https://blogdadi.com.br/2017/10/31/realizacao-profissional-o-dilema-da-mulher-moderna/>>. Acesso em: 20 Mai. 2019.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. 1982.

MENEGHETTI, Antonio. **Feminilidade como Sexo, Poder, Graça**. 2007.

\_\_\_\_\_, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013.

\_\_\_\_\_, Antonio. **Inteligência e Donnità**. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2017.

\_\_\_\_\_, Antonio. **JOVENS E REALIDADE COTIDIANA**. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2017.

Revista do Instituto Humanitas Unisinos. **CINCO GERAÇÕES CONTEMPORÂNEAS UMA DESCRIÇÃO**. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao361.pdf>>. Acesso em: 01 Out. 2019.

SCHUCH, Maria Alice. **MULHER Aonde vais? Convém?**. 2013.

Organização das Nações Unidas - ONU. **Plataforma agenda 2030**. Disponível em: <[http://www.agenda2030.org.br/os\\_ods/](http://www.agenda2030.org.br/os_ods/)>. Acesso em: 29 Set. 2019.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **METODOLOGIA DE PESQUISA**. 2. ed. 201. Disponível em: <[http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3\\_20132/Modulo\\_1/Metodologia\\_Pesquisa/material\\_didatico/Livro-texto%20metodologia.PDF](http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3_20132/Modulo_1/Metodologia_Pesquisa/material_didatico/Livro-texto%20metodologia.PDF)>. Acesso em: 15 Mai. 2019.

## APÊNDICE A



### Questionário

Esta pesquisa faz parte do Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Antônio Meneghetti Faculdade com o tema “Liderança Feminina: A realização profissional de mulheres” da aluna Mariana Vargas de Lima. Neste questionário, com perguntas abertas e fechadas os dados serão sem identificação mantendo o sigilo do(a) participante.

1) Idade: \_\_\_\_\_

2) Sexo: M ( ) F ( )

3) Grau de escolaridade:

( ) Ensino Fundamental Completo

( ) Ensino Médio Incompleto

( ) Ensino Médio Completo

( ) Ensino Superior Incompleto

( ) Ensino Superior Completo

( ) MBA / Especialização

( ) Mestrado ou Doutorado

4) Área de atuação: \_\_\_\_\_

5) Você gosta do trabalho onde atua? Dê um valor de 0 a 10, sendo 0 não gosta e 10 como gosta muito, adora o trabalho:

10 ( ) 9 ( ) 8 ( ) 7 ( ) 6 ( ) 5 ( ) 4 ( ) 3 ( ) 2 ( ) 1 ( )

6) Você acha que está na profissão correta?

( ) Sim ( ) não

7) Quando iniciou sua atividade você possuía família? Esposo, filhos?

( ) Sim ( ) não

8) Se marcou sim, você se sentia culpada por ter que trabalhar e não ter se dedicado 100% do seu tempo para sua família?

9) Qual foi o maior desafio encontrado por você em toda sua trajetória?

10) Você é independente financeiramente? Se sim, você considera importante para a mulher ser independente financeiramente? Porque?

11) Você se considera uma pessoa otimista?

12) Do seu ponto de vista, é notável, você já sentiu algum tipo de preconceito envolvido a gênero dentro da sua área profissional?

13) Existe algum sonho a ser realizado? Qual?

14) Onde você encontra suas inspirações?

15) Onde atualiza seu conhecimento?

16) Qual legado você pretende deixar? Como se imagina em um futuro de 10 anos?

17) Qual mensagem você deixaria para uma jovem que atualmente se encontra em meio a dúvidas de qual trajetória profissional seguir?

18) Na hora da tomada de decisão, sobre o rumo da sua carreira profissional, quais são os pontos levados em consideração por você?