



FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
Curso de Graduação em Administração

ANA HELOÍSA DO ROSÁRIO

FORMAÇÃO DE PESSOAS NA VISÃO DA LIDERANÇA FEMININA

RECANTO MAESTRO

2021



ANA HELOÍSA DO ROSÁRIO

FORMAÇÃO DE PESSOAS NA VISÃO DA LIDERANÇA FEMININA

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

Orientadora: Prof^a. Ms. Juliane Neves Fiorezi

**RECANTO MAESTRO
2021**

ANA HELOÍSA DO ROSÁRIO

FORMAÇÃO DE PESSOAS NA VISÃO DA LIDERANÇA FEMININA

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

Orientador: Prof^a. Ms. Juliane Neves Fiorezi

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Ms. Juliane Neves Fiorezi
Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof^a. Dra. Juciani Severo Corrêa
Membro da Banca Examinadora Faculdade Antonio
Meneghetti

Prof^a. Dra. Vonia Engel
Membro da Banca Examinadora Faculdade Antonio
Meneghetti

Recanto Maestro, 09 de julho de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família e amigos, por todo o apoio desde o início desta jornada, também a empresa da qual faço parte por todo aprendizado e a oportunidade desde o início do curso de Administração.

Também a todos os professores ao qual tive a oportunidade de conhecer e aprender coisas novas a cada dia, nesta Faculdade especial, obrigada Faculdade Antonio Meneghetti.

Agradeço imensamente a professora e orientadora desta pesquisa, Juliane Fiorezi, por toda dedicação e apoio e por não me deixar desistir nas horas mais difíceis, muito obrigada.

Epígrafe

“As pessoas são o primeiro negócio de um líder”.

(Antonio Meneghetti)

RESUMO

O presente estudo aborda a história da mulher, trazendo o seu passado desde o início da civilização, a passagem da segunda guerra e a industrialização, em que a mulher deixou de fazer apenas os afazeres domésticos e o cuidado com a família e começou a assumir a função importante dentro do mercado de trabalho, gerando crescimento e riqueza para as nações. O papel da mulher no mercado de trabalho, é um tema debatido mundialmente, inclusive pela ONU (Organizações das Nações Unidas), que busca a igualdade de gênero entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Neste sentido a pesquisa busca identificar qual é o perfil que possuem as mulheres que conseguem atingir cargos de destaque dentro de empresas ou se tornam referência dentro do seu próprio negócio, sendo responsáveis pela formação de outras pessoas. Para a realização do trabalho foi aplicado um questionário para uma turma de MBA da Antonio Meneghetti Faculdade com mulheres que atendiam a perfis de liderança, trazendo características e comportamentos que as mulheres de hoje possuem para frente de cargos a liderança. Os resultados apontaram para uma mulher cada vez mais dinâmica, resiliente e persistente na sua profissão.

Palavras-chave: Liderança feminina; O perfil da mulher líder; Liderança.

ABSTRACT

The present study addresses the woman's history, bringing her past since the beginning of civilization, the passage of the second war and industrialization, in which the woman stopped doing only domestic chores and caring for her family and started to assume important function within the labor market, generating growth and wealth for nations. The role of women in the labor market is a topic debated worldwide, including by the UN (United Nations Organizations), which seeks gender equality between women and men in the labor market. In this sense, the research seeks to identify the profile of women who are able to reach prominent positions within companies or become a reference within their own business, being responsible for the training of other people. In order to carry out the work, a questionnaire was applied to an MBA class from Antonio Meneghetti Faculdade with women who attended to leadership profiles, bringing characteristics and behaviors that women today have in front of leadership positions. The results pointed to an increasingly dynamic, resilient and persistent woman in her profession.

Key-words: Female leadership; The profile of the woman leader; Leadership.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.....	16
Figura 2 - Diagrama de Pesquisa.....	25
Gráfico 01 - Estado Civil.....	26
Gráfico 02 - Possui filhos.....	27
Gráfico 03 - Cargo que ocupa profissionalmente.....	27
Gráfico 04 - Tempo de atividade/Funções de Liderança.....	30
Gráfico 05 - Quantas pessoas estão sob sua responsabilidade atualmente na empresa.....	30
Gráfico 06 - A empresa na qual trabalha, utiliza programas de formação de desenvolvimento de pessoas.....	31
Gráfico 07 - Quando precisa selecionar pessoas para trabalhar com você quais critérios e métodos utiliza.....	32
Gráfico 8 - Como faz para motivar a sua equipe.....	33
Gráfico 9 – Trabalho.....	34
Gráfico 10 - Relações públicas.....	34
Gráfico 11 – Estudo.....	35
Gráfico 12 - Cuidados com a estética.....	36
Gráfico 13 – Descanço.....	36
Gráfico 14 - Atividade física.....	37
Gráfico 15 - Momentos em família.....	37
Gráfico 16 – Viagens.....	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Conceitos de liderança.....	17
Tabela 02 – Conceitos de liderança.....	18
Tabela 03 - O que você entende por liderança	28
Tabela 04 – No caso afirmativo explique brevemente o programa desenvolvido.....	31
Tabela 05 - Na sua visão, quais características considera importante para ser uma mulher líder.....	38

LISTA DE SIGLAS

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MBA - Master in Business Administration

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 DADOS RELEVANTES SOBRE A MULHER NO PODER	15
2.2 CONCEITOS DE LIDERANÇA	17
2.3 ESPECIFICIDADE DA MULHER LÍDER CONFORME A ONTOPSICOLOGIA.....	18
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	23
3.1 DESENHO DE PESQUISA	24
3.2 OBJETO DE ESTUDO	25
3.3 COLETA DE DADOS.....	25
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS.....	41
ANEXOS.....	43

1. INTRODUÇÃO

As mulheres saíram de dentro de suas casas, deixando de fazer apenas os afazeres domésticos e abriram espaço nas organizações empresariais. Com o tempo, se lançaram em posições de liderança. Mas este percurso não foi fácil, para chegar na posição atual, superaram vários obstáculos, em uma construção diária em compreender a gerenciar, coordenar e administrar, a si mesma, a empresa e a formar e incentivar outras pessoas a alcançarem o sucesso.

Para Meneghetti (2013, p. 22): “Líder, propriamente, indica o dirigente, a pessoa-vetor, aquele que controla as operações”. Ainda, de acordo com o autor: “O Líder é o ponto de referência de valores que – como quer que sejam – tem sempre uma função humanista no contexto histórico do ambiente no qual ele escolheu viver e operar.” (MENEGHETTI, 2013, p.257).

Mais especificamente, Meneghetti (2013) aborda as questões da liderança feminina dizendo que a mulher deve ter um espírito de autonomia e liberdade desde jovem. Ela deve ser responsável por conquistar sua independência econômica e de carreira, pois o sucesso em sua carreira é liberdade e autonomia da sua personalidade e das suas opiniões.

No século XIX com a industrialização “as mulheres passaram a questionar a soberania do masculino e, paulatinamente, vêm lutando contra o medo enraizado na autoridade estabelecida das relações de gênero” (Salvagni, 2015, p. 90). Ainda de acordo com Salvagni (2015), as mulheres começaram a lutar pelo seu espaço no mundo corporativo, predominado pelo sexo masculino, passando também a buscar o seu direito ao voto e ter voz ativa dentro da sociedade e dentro de sua própria casa. Trazendo mudanças ao conceito da mulher como o sexofrágil e passando a ter reconhecimento de força de trabalho.

Para Probst (2014), a Primeira e Segunda Guerra Mundial (1914 - 1918 e 1939 - 1945), foram o marco para a entrada da mão de obra e inteligência feminina nas empresas, pois os homens precisaram ir para a guerra, e as mulheres tiveram que iniciar a trabalhar para sustentara família, assim aprenderam a exercer funções que anteriormente eram ocupadas apenas por homens. Com o fim da Guerra, muitos homens estavam incapacitados de trabalhar, e assim as mulheres acabaram mantendo os seus postos de trabalho.

Na contemporaneidade, de acordo com o IBGE (2016, p. 11) tanto no setor público em cargos de diretoria de órgãos governamentais, quanto no setor de empresas privadas. “No Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres, em

2016. Em todas as faixas etárias havia uma maior proporção de homens ocupando os cargos gerenciais, o que se agravava nas faixas etárias mais elevadas”.

Segundo o jornal “Diário do Comércio” de 2020, as mulheres no Brasil ocupam atualmente 34% dos cargos de liderança sênior (diretoria executiva) nas empresas de acordo com a pesquisa mais recente do *International Business Report* da Grant Thornton, realizada com 4.812 empresas, em 32 países. E em cargo de diretoria e presidência, o Brasil mostrou avanço com 32% em 2020, contra 27% em 2019 e, muito acima da média global, que está em 20%.

A partir dos dados apresentados anteriormente, pode-se perceber que a liderança feminina é um tema discutido em âmbito internacional há muito tempo, trazendo aspectos de força de trabalho, mudanças de pensamento e a luta pela igualdade de gênero. De acordo com a ONU Mulheres, as mulheres já traseram uma longa estrada até o momento, estudo, trabalho, direito ao voto, participar de cargos políticos e exercer cargos de liderança são alguns exemplos dos direitos conquistados muito recentemente pelas mulheres brasileiras. Mas a marca da desigualdade ainda está muito presente em nossa sociedade o que ainda se torna uma forma de frear o desenvolvimento sustentável do Brasil.

Sendo “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” o 5º dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), pode-se perceber que a pauta sobre a mulher no trabalho vem ganhando novos espaços de discussão. Para Phumzile Mlambo-Ngcuka (2017), diretora executiva da ONU Mulheres. Precisamos construir um mundo de trabalho as mulheres, a medida do seu crescimento as meninas precisam ter a oportunidade de escolher uma carreira e devem ser incentivadas a escolher por além do tradicional, conseguindo empregos em diversas áreas.

Entrando na perspectiva da mulher como liderança e gestora de pessoas, Miranda (2012) salienta que tornar-se líder é uma grande responsabilidade e quanto maior o número de pessoas lideradas, maior será o comprometimento e o empenho com as metas e objetivos a serem alcançados. Para a autora, “um líder precisa ser responsável; manter um bom relacionamento entre os elementos que fazem parte de uma equipe ou grupo de pessoas; sempre de forma a dirigir as pessoas para um objetivo comum” (MIRANDA, 2012, p.14).

A formação de pessoas através da mulher líder é abordada por SCHUCH (2013) em que segundo a autora, a mulher líder precisa superar várias barreiras, erros e frustrações para alcançar seus objetivos e vencer em cargos de gestão empresarial. Desta forma, surge o problema de pesquisa do presente estudo. A temática, ou seja, a formação de pessoas na visão da liderança feminina, foi escolhida pela autora, pelo interesse de maior conhecimento sobre o tema,

instigado através da leitura e por experiência prática em empresas com mulheres trabalhando na gestão e formação de equipes. Assumindo os cargos de gerente, diretoras, vice-presidente e presidente de empresas: **Qual o perfil que possuem as mulheres em cargos de liderança, que trabalham com gestão de pessoas?**

Para responder o problema, a pesquisa tem como objetivo geral investigar qual o perfil que as mulheres possuem em cargos de liderança como gestoras de pessoas. E tem como seus objetivos específicos, apresentar as particulares da liderança segundo a teoria da administração e a ciência ontopsicológica. Identificar o perfil das mulheres em cargos de liderança e descrever o cenário da liderança feminina e o resultado desse processo em suas vidas.

Acredita-se que este tema poderá contribuir para a melhoria na performance de líderes femininas a partir do entendimento dos problemas e melhores práticas da atuação de mulheres em cargos de gestão e liderança, contribuindo assim para a melhoria na administração das empresas e na afirmação da mulher enquanto gestora de equipes.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta parte do trabalho serão abordados os pontos principais que envolvem o tema desta pesquisa, seguindo os objetivos específicos, iniciando com os conceitos de liderança e mulheres no poder, levando em questão aspectos da gestão de pessoas como: recrutamento e seleção de talentos, formação, motivação, delegação e acompanhamento de resultados da equipe. Construindo assim os temas tratados no referencial teórico.

2.1 DADOS RELEVANTES SOBRE A MULHER NO PODER

A igualdade entre gênero é um tema discutido a muito tempo. Para Schuch (2013), ao se pensar em feminino, indaga-se as deusas, como Venus, Íses e Atenas e neste aspecto pergunta-se quando se rompeu o ligamento que existia entre a mulher e a deusa: nos povos primitivos, a mulher, era considerada um ser sagrado, pois podia gerar vidas. O feminino e o masculino guiavam juntos o mundo. Embora sendo de sexos diferentes, na divisão do trabalho não existia desigualdade. Com a chegada da sociedade de caça, iniciou-se o domínio do gênero masculino. Assim, para Schuch (2013, p. 28) “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 encontra-se em um lugar de submissão”.

Devido aos acontecimentos do passado, os sexos se separaram, “as funções do homem e da mulher distinguiram-se, diferenciaram-se, distanciaram-se e com o solidificar do tempo, tais distinções adquiriam valores sociais de inferioridade de um em relação ao outro.” (SCHUCH, 2013, p. 29). Ainda segundo a autora, os filósofos como Aristóteles, viam a mulher como incompleta “negando a ela o direito de participar do mundo público, por ele considerado masculino.” (SCHUCH, 2013, p. 29), limitando as atividades das mulheres à vida doméstica.

Com o início da Primeira e Segunda Guerras Mundiais (1914 - 1918 e 1939 - 1945), de acordo com Probst (2003) os homens foram para a batalha e conseqüentemente, as mulheres tiveram que sair de casa e assumir os negócios da família e as atividades antes exercidas por homens.

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas.

A partir da evolução no contexto histórico, a mulher começou a conquistar o seu espaço

nomercado de trabalho e seus direitos, na Constituição Federal do Brasil de 1988 diz que:

Art. 5º 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;

Em âmbito internacional, a igualdade de gênero e a luta pela posição da mulher no mercadode trabalho é discutida na Organização das Nações Unidas (ONU) nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Segundo o Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (2015) os ODS são um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, e que busca a paz mundial, a liberdade, a igualdade de gênero e a erradicação da pobreza extrema no mundo. Um plano que é desenvolvido e aplicado em diversos países, pelo governo, empresas, projetos sociais e por fundações e associações que trabalham na busca constante na realização dos objetivos descritos na figura 1.

Figura 1: Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis.

Fonte: ONU - Plataforma Agenda 2030.



Neste documento, o 5º objetivo a ser atingido pela ONU é: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Em que busca “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”.

Os objetivos descritos existem para minimizar dados como os apresentados em Jesus (2014) que aborda um estudo sobre a mulher e o poder, trazendo dados em âmbito público e privado “faz-se evidente a pouca participação feminina no poder público e nos eventos de eleição, tanto no Brasil como no exterior. No entanto, no Brasil, cabe observar que o gênero feminino é maioria entre os votantes” (JESUS, 2014, p.10). Em sua pesquisa “A distribuição

percentual dos cargos de direção entre as pessoas de 25 anos ou mais, de acordo com o sexo, é de 63,8% para homens e 36,2% para as mulheres (RASEAM, 2013)”. Para Jesus (2014), a mulher precisa de incentivos e compreender que liderar, não é uma questão de gênero, mas sim de capacidade de liderar.

2.2 CONCEITOS DE LIDERANÇA

De acordo com Bergamini (2009) liderança, tem um grande significado e vários conceitos, o quadro abaixo apresenta as mudanças do conceito de liderança no decorrer dos anos, trazendo como objetivos comuns que são o trabalho grupal e a forma como ocorre influência do líder aos seus liderados. A seguir um quadro com os principais conceitos de liderança compilados pela autora.

Tabela 1 – Conceitos de liderança

CONCEITO	AUTORES
Liderança é o comportamento de um indivíduo quando está dirigindo as atividades de um grupo em direção a um objetivo comum.	HEMPHILL; COONS, 1957, p. 7
Liderança é um tipo especial de relacionamento de poder, caracterizado pela percepção dos membros do grupo, no sentido de que outro membro tenha o direito de prescrever padrões de comportamento no que diz respeito à qualidade de membro desse grupo.	JANDA, 1960, p. 358
Liderança é influência pessoal exercida em uma situação e dirigida através do processo de comunicação, no sentido de se atingir um objetivo específico.	TANNENBAUM, WESCHELER, MASSARIK, 1961, p. 24
Liderança é uma interação entre pessoas, na qual uma apresenta informação de um tipo e de tal maneira que os outros se tornam convencidos que seus resultados [...] serão melhores caso se comporte de maneira sugerida.	JACOBS, 1970, p. 232
Liderança é o início e a manutenção da estrutura em termos de expectativa e interação.	STOGDILL, 1974, p. 411
Liderança é o incremento da influência sobre e acima de uma submissão mecânica com as diretrizes rotineiras da organização.	KATZ; KAHN, 1978, p. 528
Liderança é o processo de influenciar as atividades de um grupo organizado na direção da realização de um objetivo	(ROACH; BEHLING, 1984, p.46).

Fonte: BERGAMINI, 2009, p. 3

De acordo com o quadro, pode-se entender que para Bergamini (2009), liderança é o ato de dirigir atividades de um grupo em busca de um objetivos em comum, através da comunicação e influência e dominância dos colaboradores.

A tabela 2 – conceitos de liderança, traz os conceitos de liderança por Meneghetti (2013), abordando o conceito de liderança no aspecto de Saber Servir, aquele que melhor sabe servir ao outro será o que melhor saberá liderar uma equipe em busca do objetivo através dos melhores meios, abrangendo um escopo econômico maior e com um resultado positivo para a empresa e para toda a região que esta localizada. Não utilizando apenas critérios técnicos, mas também a intuição do líder na tomada de decisões e escolha de colaboradores na construção da equipe operativa e estratégica da empresa.

Tabela 2 – Conceitos de liderança

CONCEITO	AUTORES
A FOIL ¹ define o líder como aquele que sabe servir ao pleno sucesso do escopo...porque pode comandar somente aquele que sabe servir e conhece mais do que os outros, para os outros.	(MENEGHETTI, 2013. p. 17)
A FOIL entende o líder como intuição ativa de solução para o coletivo alcança o resultado mais gratificante para si mesmo através do útil aos outros.	(MENEGHETTI, 2013. p. 17)
O líder não é o resultado de uma carreira, mas é uma predisposição de natureza que é aperfeiçoada através da experiência.	(MENEGHETTI, 2013. p. 17)
O líder é aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar a harmonia das relações entre os operadores do contexto empresarial ou outro, para que exista o máximo de produção específica ou resultado integral.	(MENEGHETTI, 2013. p. 24)
O líder é um técnico capaz, alguém que compreende imediatamente onde está o problema.	(MENEGHETTI, 2013. p. 266)
O líder vê e faz. <i>Veni, vidi, vici</i> . Eu vim, encontrei-me aqui, vi e fiz.	(MENEGHETTI, 2013. p. 266)

Fonte: Elaborado pela autora 2020

Os conceitos de Meneghetti (2013) abordam não apenas a liderança como orientação de uma equipe a obter um resultado econômico, e sim o líder como aquele que melhor sabe servir ao seu escopo de ação, resolvendo os problemas diários utilizando de todas as ferramentas disponíveis.

2.3 ESPECIFICIDADE DA MULHER LÍDER CONFORME A ONTOPSICOLOGIA

A liderança feminina e a sua forma de gerir as relações de trabalho e a pessoas que estão junto no seu dia a dia nas tomadas de decisões, dentro da empresa e dentro de casa, são

¹ FOIL: (Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística) é uma sociedade que nasce em Milão no ano de 2001 para satisfazer as exigências formativas e de consultoria dos empreendedores e aspirantes empreendedores, da Direção e do *Top Management* empresarial na sua dimensão econômica, social e, sobretudo, inovadora de melhores funções. (MENEGHETTI, 2013, p. 14)

apresentadas em vinte pontos que auxiliam a uma mulher a ser uma líder a melhorar a sua performance por Meneghetti (2013, p. 298), conforme seguem:

- Base econômica: A base econômica é o primeiro ponto ao qual a mulher líder deve empenhar-se, e esta base, não se refere a uma conta no banco, e sim ao trabalho, que lhe gera a renda constante, trazendo assim a liberdade, o direito de ser como é. Uma autonomia de vida, que se não existe, não se pode ser uma liderança.
- Liberdade legal: A partir do momento que a mulher se encaminha na sociedade, acaba encontrando armadilhas, mas não se deve cair nelas, a mulher líder deve agir sempre dentro da lei, de modo correto, não assumindo ocasiões profissionais que não sejam legais, para que não perca a sua liberdade.
- As pessoas de apoio: São poucas as pessoas de apoio, em geral, cinco ou seis, estas pessoas não são familiares, colegas de trabalho ou amigos, mas sim profissionais em campos específicos com a qual se tem relação de trabalho em momentos oportunos (em geral podem ser um médico, contador ou advogado, entre outros.), profissionais que auxiliam a mulher líder a garantir o seu objetivo econômico e legal.
- Local de segurança psicopessoal: A mulher líder deve ter o seu espaço, a sua casa, seguindo a riqueza que possui. Este local deve ser seu, sendo um espaço de ampliação do seu corpo.
- Escopo geral: É necessário definir o seu campo geral de atuação, para iniciar o seu escopo de atuação. Deste modo: “Se, por exemplo, quer se tornar uma grande cirurgiã, em linha geral compreendeu que lhe interessa a medicina, não a psicologia ou literatura.” (MENEGHETTI, 2013, p. 300).
- Seleção de pertinência ao escopo geral: Devido ao escopo geral, deve-se selecionar pessoas, estudar e participar de atividades a partir do escopo escolhido, o ampliando de modo técnico e reforçando a sua imagem.
- Pessoas instrumentais ao projeto ou escopo: Formando a sua imagem, a mulher líder deve iniciar uma equipe de trabalho, selecionando pessoas com os mesmos interesses e que serão

instrumentais ao objetivo do escopo.

- Ampliação diversiva do escopo: Não se pode falar a ninguém o seu verdadeiro objetivo, para isso, deve se construir um estilo de vida fictício adaptado (cuidando o seu modo de vestir, suas leituras, suas férias) devendo possuir apenas dentro de si.
- Planejamento dos tempos de realização ao escopo já definido: Neste ponto, não se deve contradizer o Em Si ôntico, as coisas funcionam, e se está contra ele as coisas não funcionam, “Se não caminham, quer dizer que a mulher fez algo contrário ao próprio Em Si ôntico. Quando as coisas se bloqueiam, o erro está nela” (MENEGHETTI, 2013, p. 302).
- Redefinição pessoal e consolidação do fronte econômico: Com a evolução do seu campo de atuação e necessário rejuvenescer a sua equipe, retirando algumas pessoas e integrando novas, ampliando a capacitação da sua equipe.
- Novidade de seleção sobre pessoas de apoio: Da mesma forma como ocorre com a equipe é necessário reavaliar as pessoas de apoio, verificando se estão no nível do seu escopo, caso não estejam, deve substituí-las.
- Reforço e melhoria do local ou locais de segurança: Nesta posição, deve se ampliar o quarto ponto, ampliando a sua casa, pois, “Melhorar o próprio ambiente de vida é importante, por que o Em Si ôntico é luxuoso, sabe criar a riqueza, não é pobre” (MENEGHETTI, 2013, p. 304).
- Amizades diversivas e gratificantes: Neste nível, a líder pode ter alguns amigos, que não necessariamente devem ser mais ou menos inteligentes que ela, mas sim lhe dar prazer e *relax* a sua própria inteligência.
- Circunspeção sobre colaboradores, amores e amigos, ou também sobre suas resistências destrutivas: Quando passa por dificuldades, não se deve olhar ao inimigo externo, mas sim a quem está do seu lado, neste sentido, “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.” (MENEGETTI, 2013, p. 305).

- As pessoas-ponta da ação liderística: É indispensável dar atenção a estas pessoas colaboradoras, que são produtivas, principalmente quando precisam de ajuda, sem se fazer perceber, pois são importantes ao seu negócio, para Meneghetti (2013, p. 306) “as pessoas são o primeiro negócio de um líder”.
- O investimento liderístico: É fundamental a mulher líder desenvolver o seu projeto, “É necessário ampliar o próprio interesse somente àquelas pessoas, locais e negócios que, de algum modo, são recuperados no epicentro da própria vantagem, do próprio escopo”. (MENEGETTI, 2013, p. 307).
- Crescimento e desenvolvimento dos colaboradores, funcionalidade dos locais: Neste ponto é importante fomentar riqueza para os melhores colaboradores. De acordo com Meneghetti (2013, p. 307) “O líder deve levar os melhores colaboradores ao bem-estar, porque quanto mais eles têm mais podem ser”.
- Progress dos pontos-força: Os pontos citados, não terminam, “A pessoa líder deve dar progress contínuo, sempre mais forte, responsável, racional e intuitivo, a todos os pontos ditos até agora.” (MENEGETTI, 2013, p. 307).
- Indiferença: Salvando estes tópicos, indiferença para os outros problemas, pois se resolvem mais facilmente; Para Meneghetti (2013, p. 308) “Os primeiros dezoito pontos são os problemas substanciais do líder. É necessário ter total indiferença em relação às outras coisas, porque o líder existe nesses dezoito pontos”.
- O prazer as ação bem-sucedida: Pode existir, muitas dificuldades e obstáculos a serem superados, mas no prazer da ação bem-sucedida, para Meneghetti (2013, p. 308) “Existem tantos momentos de alegria imensa e, sem dúvida, em relação ao sacrifício que se faz, a alegria que vem sucessivamente é muito maior”

De acordo com os pontos apresentados, para ser uma mulher líder, primeiramente é necessário ter uma Base Economica, que se refere ao o que sabe fazer e que lhe gera renda, não

se trata de uma conta bancaria, mas sim uma vontade de renda infinita. Seguindo e necessário seguir a lei, pois sem a liberdade, não pode alcançar os seus objetivos. Além de saber fazer, fazer dentro da lei, é necessário ter pessoas que agreguem ao seu escopo, pessoas de apoio, colaboradores e outros exemplos de liderança que a auxiliem na obtenção do seu sucesso.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo tem como objetivo mostrar o método utilizado para a realização da presente pesquisa. Considerando o problema exposto, a pesquisa está organizada como uma pesquisa descritiva, que tem como finalidade verificar características de determinado local e população. (GIL, 2017).

Pesquisa descritiva: De acordo com os objetivos, esta pesquisa, busca conhecer o desenvolvimento do gênero feminino em cargos de gestão empresarial, em posições de liderança, como administradoras, gerentes, coordenadoras e encarregadas. Buscando estudar o histórico do avanço da liderança feminina e os desafios que as gestoras enfrentam no seu dia a dia de trabalho, relacionado aspectos da gestão de pessoas como: recrutamento e seleção de talentos, formação, motivação e delegação e acompanhamento de resultados.

A pesquisa descritiva utiliza de técnicas de coletas de dados, como o questionário e entrevista. Segundo (GIL, 2010, p.102), “por questionário entende-se um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado. Entrevista, por sua vez, pode ser entendida como a técnica que envolve duas pessoas numa situação face a face”. Esta pesquisa irá utilizar o método do questionário, sendo elaborada, a partir dos objetivos específicos do presente estudo.

A coleta de dados será realizada por meio de questionário sendo este aplicado a gestoras, empresarias e analistas participantes da Turma 2020/2022 do curso de MBA da Antonio Meneghetti Faculdade, localizada no Distrito Recanto Maestro, pertencente aos municípios de Restinga Seca, no Estado do Rio Grande do Sul, Brasil.

De acordo com (SEVERINO, 2007, p. 123) “questionário é um conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vista a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo”. No questionário desenvolvido será efetuado um pré-teste, para garantir que todas as perguntas tenham o entendimento correto do seu objetivo. O pré-teste, segundo (GIL, 2017, p.98) “ele está centrado na avaliação dos instrumentos enquanto tais, visando garantir que meçam exatamente o que pretendem medir”. Na análise do pré-teste, da entrevista se faz necessária, e deve ser realizada de acordo com (GIL, 2017, p.99) da seguinte forma: “Caso o procedimento escolhido seja a entrevista ou o formulário, seleciona-se alguns indivíduos representativos do universo a ser pesquisado, os quais respondem às questões propostas”.

Alguns aspectos são importantes para a validação do pré-teste, para que ele seja efetuado de forma correta, na avaliação deve ser considerado segundo (GIL, 2010, p.108 e 109).

- a) clareza e precisão dos termos. Os termos adequados são os que não necessitem de explicação. Quando os pesquisados necessitem de explicações adicionais, será necessário procurar, com eles, termos mais adequados;
- b) quantidade de perguntas. Se os entrevistados derem mostra de cansaço ou de impaciência, é provável que o número de perguntas seja excessivo, cabendo reduzi-lo;
- c) forma das perguntas. Pode ser conveniente fazer uma mesma pergunta sob duas formas diferentes, com o objetivo de sondar a reação dos pesquisados a cada uma delas;
- d) ordem das perguntas. No pré-teste pode-se ter uma ideia do possível contágio que uma pergunta exerce sobre a outra, bem como acerca do local mais conveniente para incluir uma pergunta delicada etc.;
- e) introdução. Mediante a análise das indagações e de suas resistências, seleciona-se a melhor fórmula de introdução a ser utilizada quando ocorrer a aplicação do instrumento.

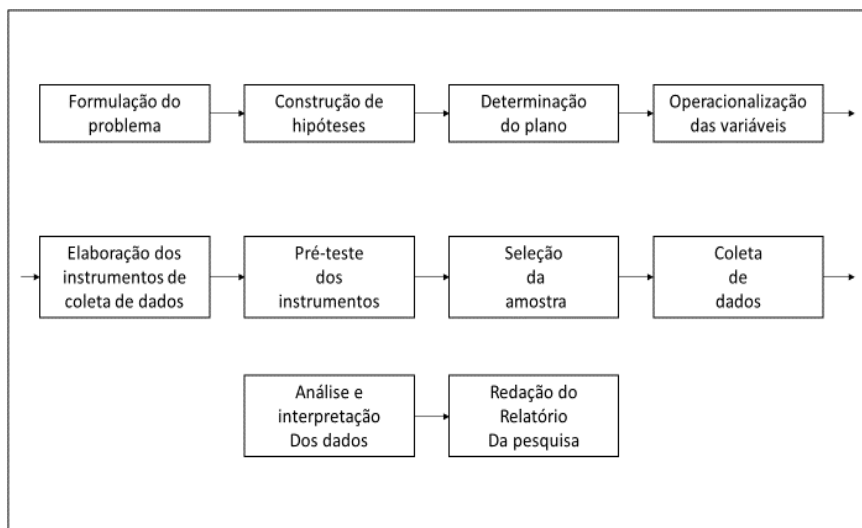
A partir da escolha do método a ser trabalhado, conforme descrito, o presente estudo será por meio do questionário, criado pela autora, seguindo as normas indicadas pelo pré-teste. Para a realização desta proposta foi desenvolvido o desenho da pesquisa.

O estudo trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa. A coleta de dados será realizada por meio de questionário com perguntas fechadas e abertas e enquanto tratamento dos dados, será utilizado o método de análise de conteúdo. O estudo conta com a pesquisas bibliográficas sobre liderança, histórico da liderança feminina, aspectos de gestão de pessoas, dados jornalísticos, dados do IBGE e análise dos resultados da pesquisa quantitativa e qualitativa realizada através do questionário. Buscando compreender os objetivos expostos na pesquisa.

3.1 DESENHO DE PESQUISA

Inicialmente, pesquisou-se sobre o tema com busca de informações e leituras e definiu-se a formulação do problema da pesquisa e determinação do plano desenvolvido, posteriormente, foi definido a população participante da pesquisa e o método de verificação a qual será utilizado, nesta pesquisa o questionário criada pela autora e validado pelo o pré-teste aplicado. A última etapa será a aplicação e análise e validação dos dados para a conclusão e considerações finais. A figura abaixo demonstra os procedimentos de pesquisa indicados por GIL (2010) que serviram como base para o desenho de pesquisa descrito na figura 3.

Figura 2 - Diagrama de Pesquisa



Fonte: Gil (2010).

A figura apresenta o modo como a pesquisa foi desenvolvida de forma linear, para obtenção do estudo do perfil das mulheres líderes na formação de pessoas no meio empresarial, buscando identificar de que forma estas mulheres trabalham na seleção de pessoas e quais são as características que possuem frente a cargos de liderança.

3.2 OBJETO DE ESTUDO

A presente pesquisa será realizada em lideranças femininas, alunas da turma de MBA 2020/2022 da Antonio Meneguetti Faculdade, pertencente aos municípios de Restinga Seca, localizadas no estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Sendo escolhida esta amostra, pela diversidade de mulheres líderes presentes nesta turma.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados da pesquisa foi realizada através de um questionário com perguntas relacionadas a liderança e gestão de pessoas, sendo este aplicado em lideranças femininas da turma 2020/2022 do MBA da Antonio Meneghetti Faculdade.

O MBA da Antonio Meneguetti Faculdade aborda a seguinte temática:

O MBA Identidade Empresarial, um dos cursos de pós-graduação Lato Sensu da Antonio Meneghetti Faculdade, oferece um programa único e se destaca de outras propostas de cursos de MBA por adicionar à gestão empresarial a metodologia FOIL e a utilização da intuição, descrita, provada e demonstrada cientificamente pelo Acad.

Prof. Antonio Meneghetti, como ferramenta distinta de atuação. É uma formação diferenciada, humanista, prática e integral ao líder. Todas as análises contemporâneas de prática empresarial ressaltam que a base de sustentação e o fulcro de qualquer negócio está na figura do seu líder e, mais especificamente, na intuição do líder. Mas como acessar e utilizar essa informação, que já é inerente a cada um?

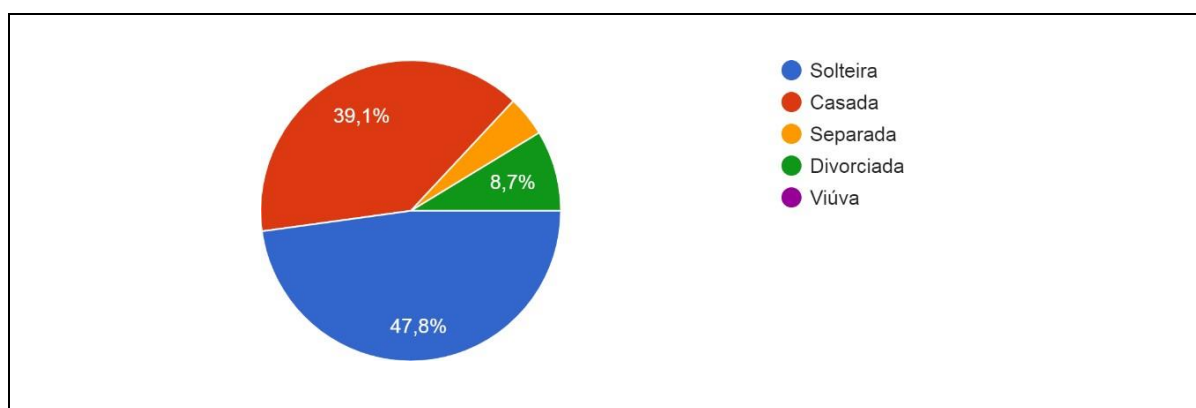
A FOIL (Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística), em seu método, permite ao líder racionalizar e aplicar a intuição no mundo dos negócios. A AMF é a única instituição na América Latina que utiliza esse método inovador em um curso de pós-graduação.

O MBA Identidade Empresarial é destinado a gestores, profissionais liberais, empreendedores, diretores, CEOs e presidentes de pequenas, médias e grandes empresas.

A formação da mulher líder é muito importante e o curso de MBA em Identidade Empresarial, auxilia definir o seu negócio de vocação e a partir desta descoberta, conhecer processos e pessoas que lhe auxiliam torna-lo melhor e mais forte, através das disciplinas de formação e liderança, gestão de pessoas e psicologia da organização.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Gráfico 01 - Estado Civil.

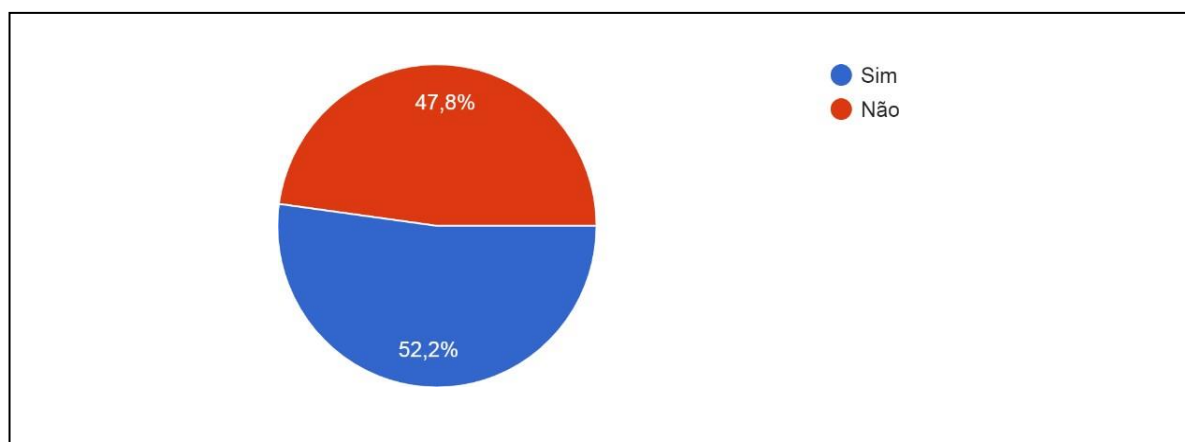


Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Segundo a análise do gráfico 01, das 23 respondentes, onze são solteiras, representando 47,8%, 9 são casadas, representando 39%, duas são divorciadas representando 8,7% uma é separada, representando 4,3%.

Desta forma verifica-se que a maioria das mulheres são solteiras e possuem um independência na tomada de decisões, facilitando trocar de cidade devido ao trabalho, passar mais horas dedicadas a empresa e ter uma economia financeira maior, no entanto uma porcentagem relevante é casada, demonstrando desta forma que também é possível ser uma mulher líder junto a outra pessoa, contruindo uma carreira junto a outra pessoa.

Gráfico 02 - Possui filhos.

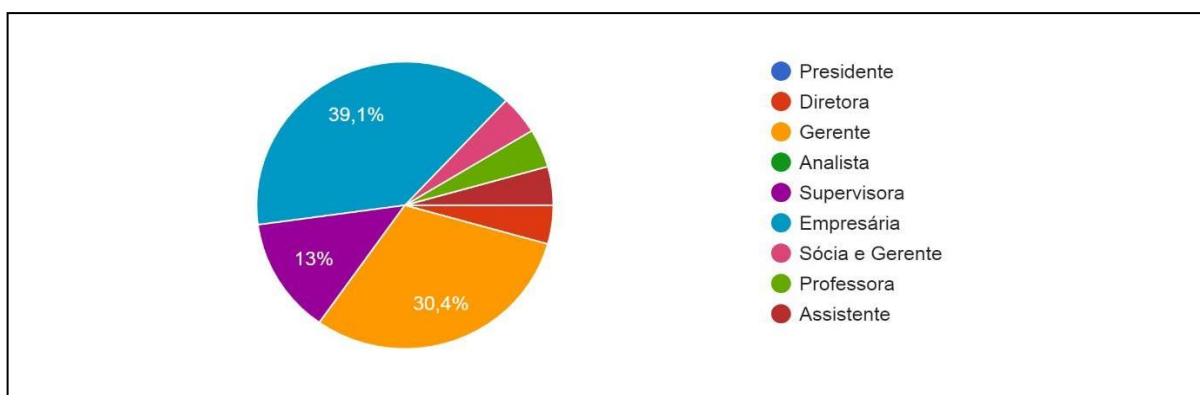


Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Segundo a análise do gráfico 02, das 23 respondentes, 12 mulheres possuem filhos, representando 52,2% e 11 mulheres não possuem, representando 47,8%.

De acordo com as entrevistadas, mais de 50% não possuem filhos até o momento, que assim como no estado civil, trazem uma maior liberdade a mulher líder, mas aquelas que possuem de acordo a MENEGHETTI (2013, p. 200), que “os filhos nunca são para os pais, são para a vida”. Deve-se ajudar os filhos, e dar a ele a passagem de crescimento para contruir o que é seu de valor, se a mulher líder o prende, acaba fazendo mal a ela e ao filho, pois ambos precisam ter a sua liberdade.

Gráfico 03 - Cargo que ocupa profissionalmente.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A partir das informações do gráfico 03, das 23 respondentes, nove são empresárias,

representando 39,1%, sete são gerentes, representando 30,4%, três são supervisoras, representando 13%, uma é diretora, representando 4,3%, uma é analista representando 4,3% e outras duas respondentes, marcaram outra opção, colocando professora e socia/gerente.

A partir da análise do gráfico 03, podemos verificar que 30% das mulheres respondentes gerenciam o negócio de outra pessoa. A mulher para Meneghetti (2013. p, 257) “é aquele que sabe servir e resolver melhor para os outros” agregando e compartilhando dentro das organizações empresariais todo o seu conhecimento.

Mas dentro deste grupo, também existem mulheres empreendedoras, que iniciaram o seu próprio negócio, buscando construir uma empresa com a sua identidade. Segundo o SEBRAE em uma matéria sobre empreendedorismo feminino, estimular mulheres a se tornarem líderes e criar seu próprio negócio é um movimento que cresce de forma muito forte, e quando as mulheres compreendem a importância de fazer parte do mundo dos negócios, a economia do país cresce e melhora a igualdade social.

Tabela 03 - O que você entende por liderança:

Saber liderar, saber fazer e realizar.
Liderar é direcionar, orientar e ensinar.
Saber desenvolver, dar a direção.
Saber servir da melhor maneira, para que as pessoas dêem o melhor de si, visando o escopo do negócio.
O ser líder é nato, é saber servir, comprometimento, sabedoria e saber respeitar sua novidade e a do outro.
É a capacidade de gerar resultados através de outras pessoas.
Ser exemplo para os outros, ensinar e desenvolver pessoas.
Ser honesta consigo mesmo e pagar o preço daquilo que é verdade para você. Ter tomadas de decisões difíceis e que na maioria das vezes é algo tão solitário a se fazer. Manter-se firme sob essas circunstâncias, essas decisões. Pra mim, isso é liderança.
O líder demonstra ao time os objetivos a serem alcançados e convidar o time para a ação, orientando e ajustando rotas.
Aquele que inspira, que sabe os diversos tipos de comando de percepção da mensagem de cada um e se comunica adequadamente com o todo. Inspira e atrai o melhor de cada um afim do resultado em comum.

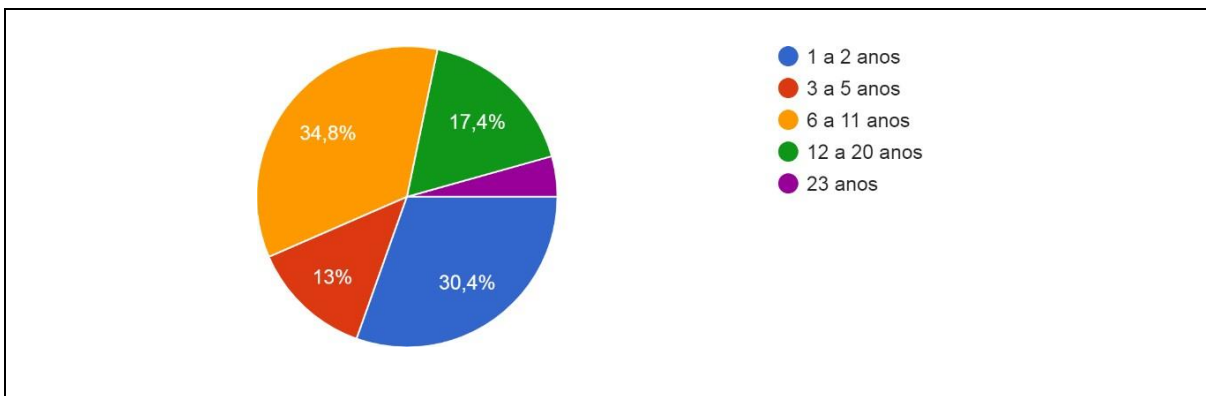
Liderança é uma responsabilidade, é saber usar o que cada um tem de melhor e atear as ações minhas ensinar o outro no seu ponto fraco.
Ser capaz de monitorar pessoas e recursos para atingir determinados objetivos.
Exemplo para os colaboradores.
Líder, tem habilidade de treinar, motivar e incentivar a sua equipe.
Liderar é ter pessoas (colaboradores) ao teu redor com vontade própria dedicadas pela empresa.
Promover o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores de forma a atingir o escopo do negócio.
Ser exemplo e para conduzir equipe à resultados financeiros.
O ato de por meio do próprio ofício, ordenar contextos e oferecer um serviço à formação de outras pessoas e a transformação da sociedade.
Seguir em busca de um objetivo maior juntamente com uma equipe, na qual o líder é quem toma a frente.
Melhor exemplo, saber conduzir estimulando o melhor de cada um.
Gerir e influenciar para leva-las a realizar as atividades necessárias para o andamento e crescimento da empresa.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A tabela 03, traz os conceitos que são entendidos por liderança segundo as respondentes. Liderar é ser exemplo, estar junto a equipe, dar a direção certa dentro da empresa. Liderar é ser responsável e consciente de sua função para os outros.

As respondentes trazem vários aspectos do perfil da mulher líder, na tabela 03, podemos comparar com as tabelas 01 e 02, que trazem os conceitos de liderança segundo BERGAMINI (2009) e Meneghetti (2013) mostrando que as duas visões ocorrem de forma prática no dia a dia das lideranças.

Gráfico 04. Tempo de atividade/Funções de Liderança.

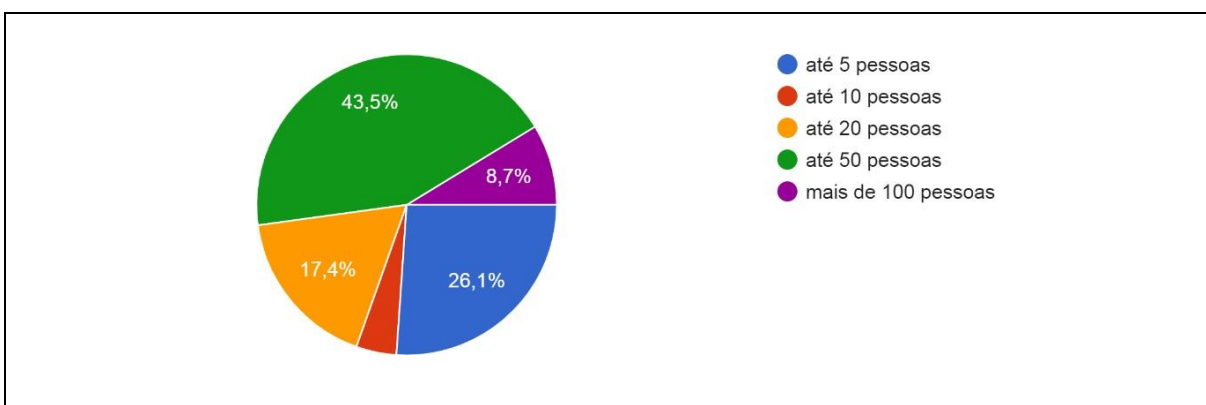


Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A partir das informações do gráfico 04. Das vinte e três respondentes, oito estão atuando em cargos de liderança de 6 a 11 anos, representando 34,8% sete participantes estão a 1 a 2 anos, representando 30,4%, quatro estão a 12 a 20 anos, representando 17,4%, 3 estão a 3 a 5 anos, representando 13% e uma pessoa marcou outra opção colocando 23 anos.

Para se tornar uma liderança dentro de empresa é necessário um percurso de aprendizado, a partir da análise do gráfico, podemos acompanhar que algumas mulheres estão iniciando em cargos de liderança e outra parte já exerce a função a mais de 5 anos.

Gráfico 05 - Quantas pessoas estão sob sua responsabilidade atualmente na empresa.



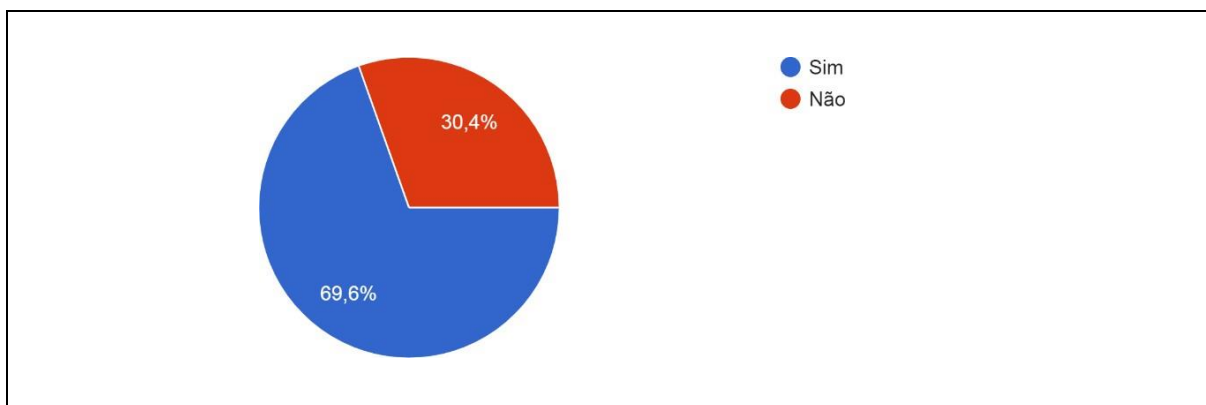
Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Segundo a análise do gráfico 05. Das vinte e três respondentes, dez, possuem uma equipe de até 50 colaboradores, representando 43,5%, cinco mulheres possuem uma equipe de até cinco pessoas, representando 26,1%. Quatro, possuem uma equipe com até vinte colaboradores,

representando 17,4%, duas possuem uma equipe com mais de cem colaboradores e uma respondente possui equipe com até dez colaboradores.

A partir desta análise pode-se acompanhar que mais de 40% possuem uma equipe com até 50 colaboradores, quando se inicia em um cargo de liderança, muitas vezes se começa com uma ou duas pessoas, e este número começa a crescer a partir da entrega de resultado e aumento das demandas. De acordo com os vinte pontos da mulher líder de Meneghetti (2013), a partir da formação de sua imagem, a mulher precisa selecionar pessoas com os mesmos objetivos do seu escopo, assim criando a sua equipe de trabalho a cada ciclo de passagem.

Gráfico 06 - A empresa na qual trabalha, utiliza programas de formação de desenvolvimento de pessoas.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Segundo a análise do gráfico 06, das vinte e três respondentes, dezesseis respondentes possuem na empresa, programas de formação de desenvolvimento de pessoas, representando 69,6% e sete não possuem, representando 30,4%.

Os programas de formação são importantes dentro da empresa, buscando melhorar o conhecimento das lideranças e demais colaboradores, qualificando assim a equipe, a partir da análise do gráfico pode-se avaliar que mais de 60% utiliza de programas de formação para os seus colaboradores.

Tabela 04 - No caso afirmativo explique brevemente o programa desenvolvido.

Atendimento individual, auxiliando e orientando nas dificuldades.
Programa de Treinee, desenvolvendo pessoas.

Profissional de RH (liberal) faz um trabalho 4h semanais na empresa.
Formação de Treinee, estagiários e desenvolvedores. Programação neolinguística, feedback e Coaching.
Programa de treinamento de vídeos com testes com pontuação para a entrega decertificado com premiação em dinheiro para os certificados.
Reuniões mensais, construindo.
Encontros de autentificação com psicólogas.
A minha empresa desenvolve programas de formação de pessoas. São baseados na forma mentis do líder.

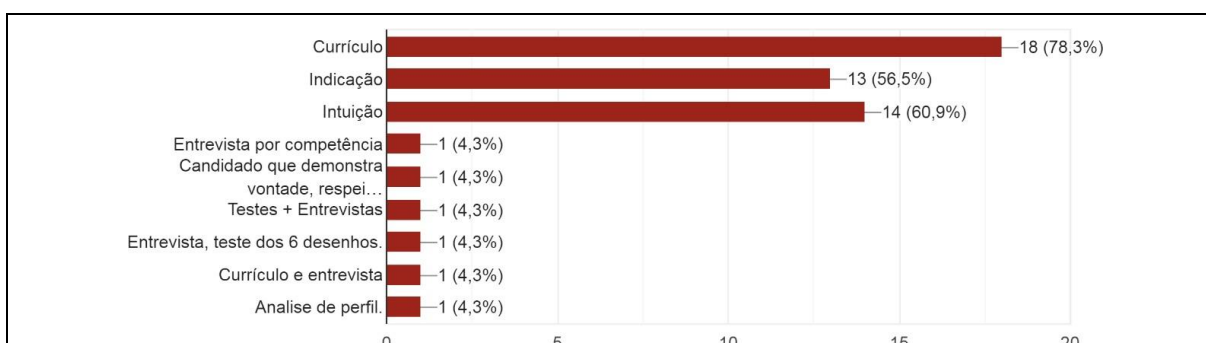
Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Analisando a tabela 04 pode-se avaliar que as empresas utilizam como programas de formação consultorias individuais, treinamentos, palestras, reuniões mensais ou semanais, para buscar o melhor de cada pessoa. Um exemplo de programa de formação é o Conquistando a Perfeição realizado pela empresa Calçados Beira Rio AS. De acordo com o site da empresa:

O programa Conquistando a Perfeição, que está inserido no dia a dia de todos, tem como o objetivo a formação continua dos colaboradores e proporciona o desenvolvimento de novos talentos em todas as áreas. A troca de experiencias, ações bem sucedidas, pontos de melhoria e o acompanhamentos da diretoria incemtivam na busca de novas oportuniades e desafios. O mercado é ágil e se manter na fronteira da perfeição é um compromisso de quem ama o que faz.

O Conquistando a Perfeição é um exemplo de programa de formação, de um empresa que possui uma marca reconhecida no mercado onde atua em todo o mundo.

Gráfico 07 - Quando precisa selecionar pessoas para trabalhar com você quais critérios e métodos utiliza:

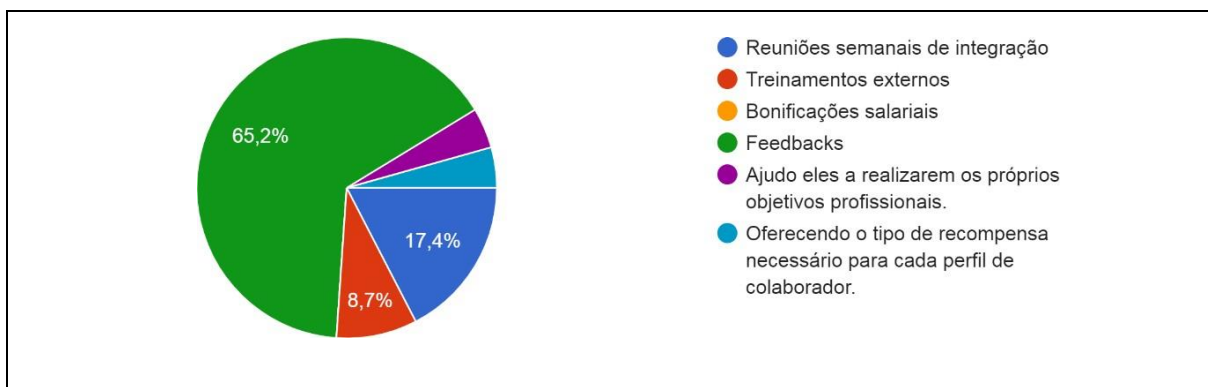


Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Segundo o gráfico 7, das vinte e três respondentes, dezoito analisam o perfil por meio de currículo, representando 73,3%. Treze analisam e contratam por indicação, representando 56,5% e 14 utilizam o critério da intuição, representando 60,9%. Em outros critérios foi colocado entrevistas, teste de perfil e análise de características.

Um bom currículo é importante para uma entrevista de emprego, pois mostra a formação do futuro colaborador, os locais que já trabalhou, quanto tempo ficou em cada empresa, mostrando de forma cronológica cada passo que deu. Mas a indicação de outra pessoa, segundo o gráfico 09 é também um critério importante, pois é bom ter uma garantia das informações colocadas no currículo e outro critério utilizado na contratação é a intuição, o que quem está contratando sente na presença da outra pessoa.

Gráfico 8 - Como faz para motivar a sua equipe.



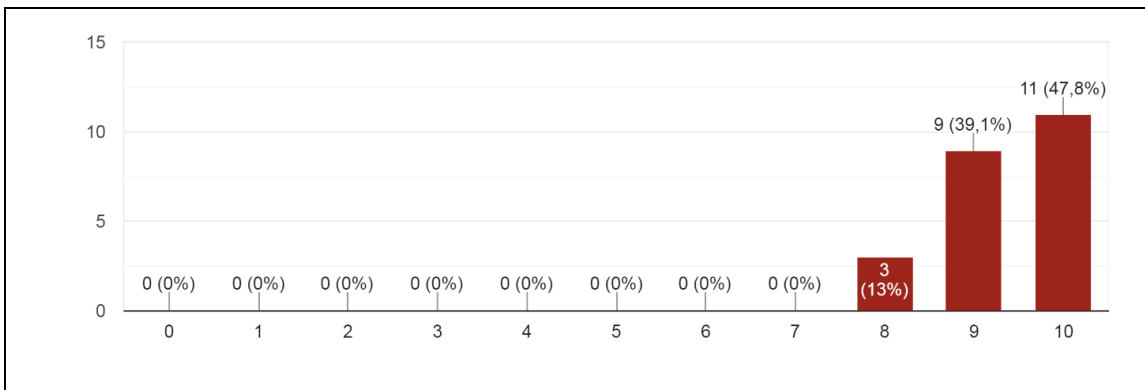
Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Segundo o gráfico 8, das vinte e três respondentes, quinze fazem a utilização do feedback, representando 65,2%, 4 utilizam reuniões semanais de integração, representando 17,4%, duas pessoas, utilizam de treinamentos externos, representando 8,7% e duas pessoas marcaram outra opção, colocando: ajudar eles a realizarem os próprios objetivos profissionais e oferecendo o tipo de recompensa para cada perfil de colaborador.

A motivação auxilia o resultado da empresa a ser realizado, falar para o colaborador se o seu resultado está sendo positivo ou não, através de um feedback por exemplo, faz com que se exponha os pontos positivos e negativos que precisam ser melhorados. Viagens, recompensas salariais também auxiliam na motivação dos colaboradores.

Na gestão do seu tempo, na escala de 0 a 10 qual a importância da para as atividades abaixo:

Gráfico 9 - Trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Considerando o número de vinte e três respondentes, 47,8% consideram como 10 a escala do trabalho. Meneghetti (2013. p. 283 – 284) aborda o trabalho como:

O trabalho.

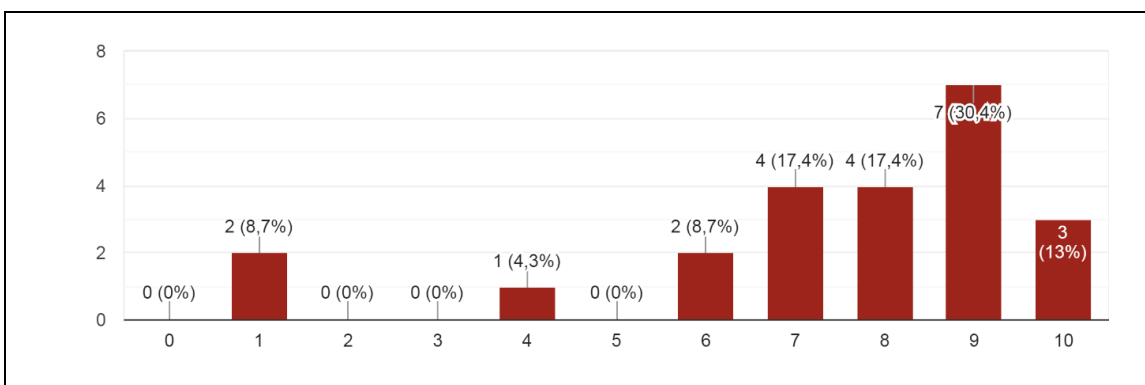
Se a zona de trabalho, o local de onde deriva seu dinheiro e estima, é bem alimentada, a mulher salva acima de tudo a si mesma.

Caso, por exemplo, tenha uma fazenda, não é importante porque tem a terra, mas porque sabe administrá-la bem e sabe trabalhar o sucesso.

Deve conhecer a sua riqueza e o seu ponto melhor que os outros, deve ter um trabalho que dê estima e amor para si mesma.

O trabalho dentro das 24h de uma é muito importante, pois é a partir do trabalho quase constroio todos os outros aspectos, materiais, lazer, estética, formando o estilo de vida.

Gráfico 10 - Relações Públicas.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

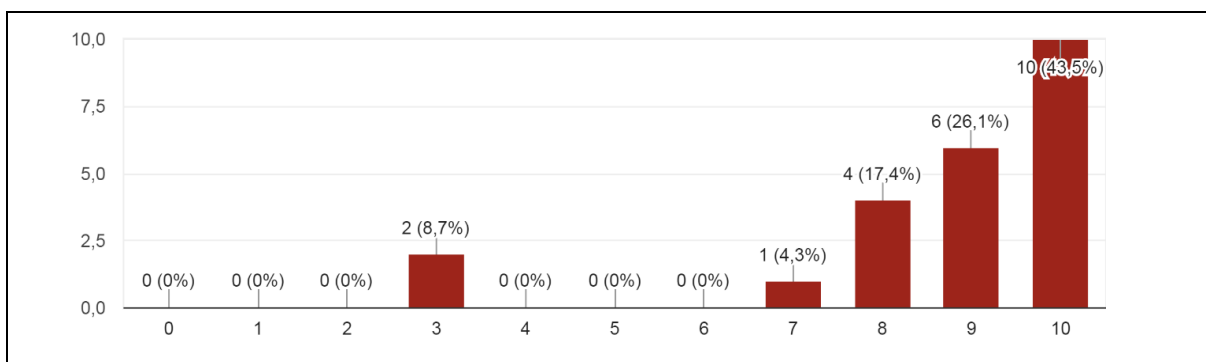
Considerando o número de vinte e três respondentes, 13% consideram como 10 a escala das relações públicas.

De acordo com Meneghetti (2013, p. 284):

“As relações com os outros. Os outros são aqueles que contam, o grupo de referência de valor, aquele grupo de pessoas que são úteis para chegar à própria liderança social. A mulher deve cultivar somente aquelas pessoas que conferem eficiência a ela, a sua imagem, ao seu resultado, aqueles que – direta ou indiretamente – podem ser ocasião ao seu business social profissional.”

A relação com os outros, deve ser uma troca de ganho, pessoal e profissional de ambas as partes, buscando o melhor resultado no escopo econômico. As pessoas com as quais mantemos contatos possuem grande importância nas decisões de um líder.

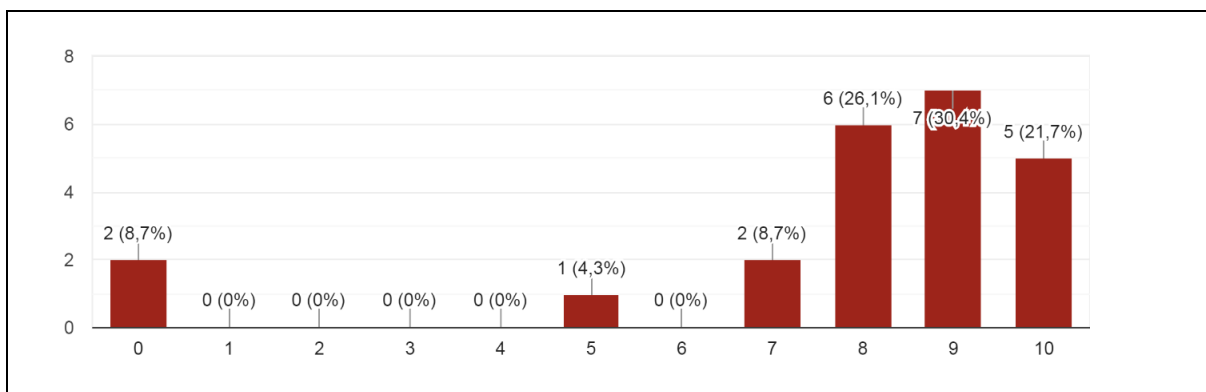
Gráfico 11 - Estudo.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Considerando o número de vinte e três respondentes, 43,5% consideram como 10 a escala o estudo. Pode considerar que é importante a dedicação do tempo diária e esta atividade, buscando ampliar o campo de formação.

Gráfico 12 - Cuidados com a estética.

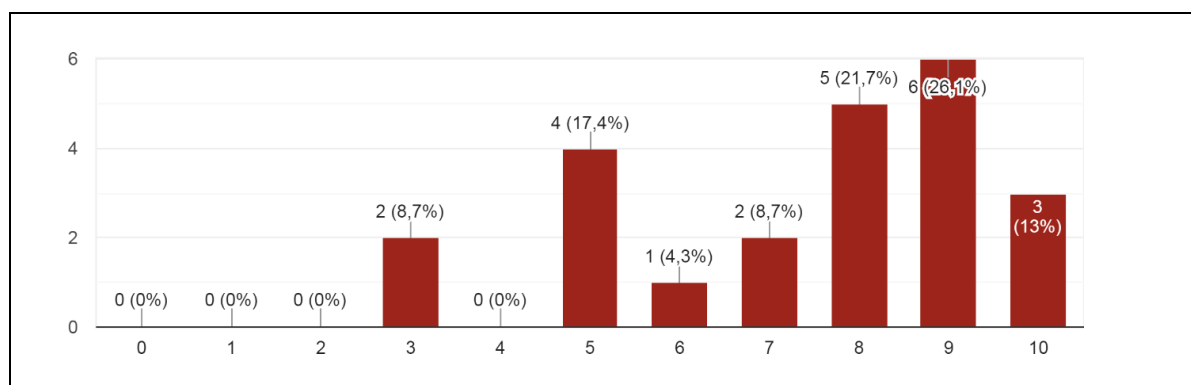


Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Considerando o número de vinte e três respondentes, 21% consideram como 10 a escala das relações públicas.

O cuidado com a estética é abordado por Meneghetti (2013) diz “uma mulher, mais do que o homem, precisa de um cuidado narcisista do próprio corpo”. Deve ter cuidado com a sua roupa, dar-se presentes e deve ter coisas que a destaque, que a coloque em atenção, o cuidado com a estética está diretamente ligado auto-estima da mulher líder.

Gráfico 13 - Descanso.

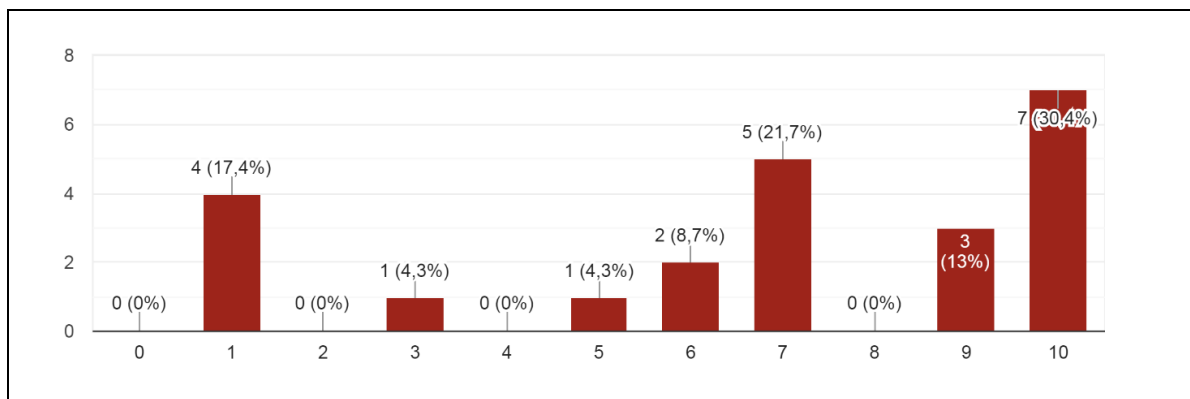


Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Considerando o número de vinte e três respondentes, 26,1% consideram como 9 a escala do descanso. O descanso é o tempo livre, que deve ser utilizado para atividades extras que reforçam a imagem na mulher líder, ficar em casa, no seu local de segurança, organizar as próprias coisas, fazer compras, conversar com a família, assistir a um filme ou ler um livro, são

algumas das atividades que são realizadas no momento de descanso.

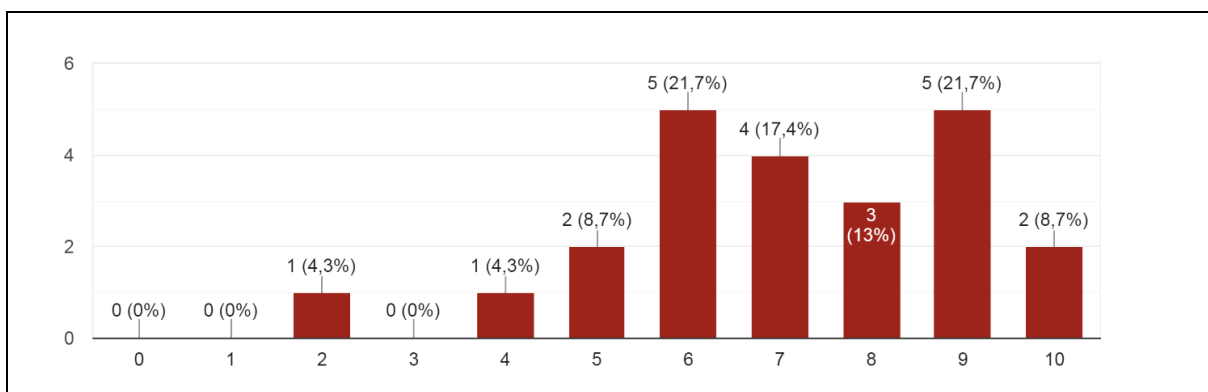
Gráfico 14 - Atividade Física.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Considerando o número de vinte e três respondentes, mais de 30% consideram a atividade física importante dentro da gestão do tempo, as atividades físicas nutrem o corpo da mulher, trazendo força e energia necessária para todas as atividades diárias.

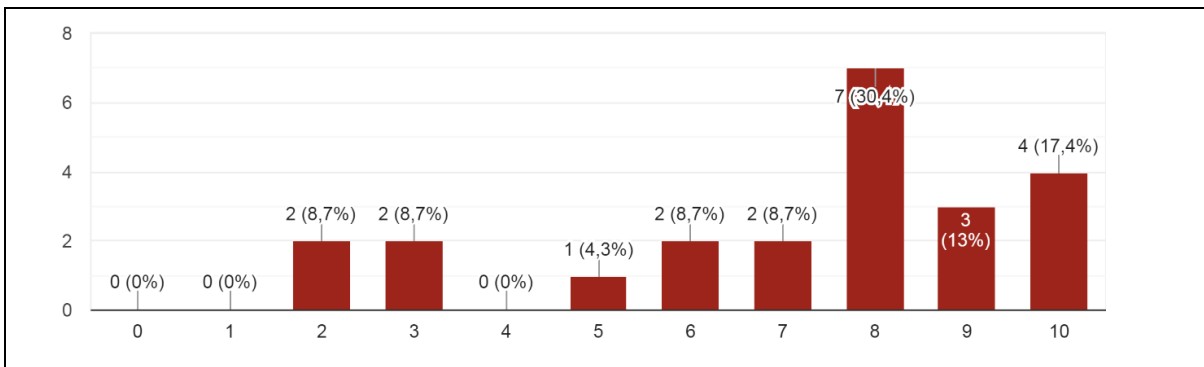
Gráfico 15 - Momentos em família.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Considerando o número de vinte e três respondentes, 8,7% consideram como 10 a escala das dos momentos em família. Os momentos em família estão dentro do nosso momento de descanso/tempo livre, é um momento que deve ser reservado para descontrair e reforçar a união da família.

Gráfico 16 - Viagens.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Considerando o número de vinte e três respondentes, 17,4% consideram as viagens como muito importante. As viagens ajudam a trazer novidades, renovam a visão da mulher líder para novos horizontes e auxiliam no seu desenvolvimento.

Tabela 05: Na sua visão, quais características considera importante para ser uma mulher líder:

Conhecer os meus limites, ser intuitiva, ser decidida.
Simpática, Acessível, Dinâmica, Segurança, Posicionamento e Honestidade.
Auto realização
Vontade, resiliência, persistência, profissionalização e criatividade.
Postura, conhecimento, frieza em saber dar feedback, comprometimento com suas metas.
Resiliência, inteligência emocional, posicionamento, postura e firmeza.
Empoderamento, Atitude, Dominância e Saber servir. Ser exemplo.
Amorosidade, disciplina e determinação, inteligência emocional, ter um propósito, inovadora. Acertividade na tomada de decisões.
Entender o contexto, negócio que esta inserida.
Ser auto-confiante, carismática, estudiosa bem relacionada, imponente com humildade, otimista, criativa e resolutiva.
Líder nata, empoderada, inteligente e não ser machista e nem vingativa.

Atenção aos detalhes, capacidade de planejamento e execução, capacidade de adaptação e conhecimento.
Perseverança e Inteligencia.
Saber servir a equipe de trabalho e formar pessoas.
Postura, Conhecimento, Exemplo e Empenho
Liderar pelo exemplo, mostrando força, no sentido de equilíbrio e direção, focando no escopo.
Rentabilidade, Empoderamento e Estética.
Firmeza, Responsabilidade, Ética, Empatia e Sobriedade.
Coerência entre falar e fazer. Para isso, pe preciso compreender quem é. Mas se compreende, mais se pode tornar-se quem se é. Colocar em primeiro lugar o próprio projeto e assumir o protagonismo nele. Ser responsável por o que quer que ocorra na própria vida e no próprio projeto. Profissionalismo. Ser direta sempre.
Atitude, iniciativa e pegar junto o negocio, sempre a frente dos outros.
Confiança, Credibilidade e Responsabilidade.
Dinamismo, Força, Inteligência e Coragem.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A mulher líder possui muitas características, ilustradas da tabela 5 as respondentes trazem vários aspectos que são pertencentes a uma mulher líder, força, conhecimento, inteligência, perseverança, atenção aos detalhes, atitude etc., estas são algumas das características do perfil da mulher líder. Cada mulher possui o seu perfil de acordo com o local e espaço que esta inseida e este perfil gera resultado para um negocio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar o cenário da mulher no mercado de trabalho, em que no início ela não tinha o direito participar de forma aberta, participando das tomadas de decisões estratégicas. A mulher iniciou no mercado com a industrialização pós-guerra, em que a mão de obra masculina ficou defasada e as maquinas não podiam parar, assim foi necessário retirar a mulher de dentro de casa e assumir o a função de geradora de renda para a família. A

mulher iniciou dentro das fábricas com serviços operacionais e atendimento, demorou muito tempo e no século XXI ela deixou de fazer apenas trabalhos operacionais para assumir funções de liderança.

O direito ao voto e a participação na política possibilitou a mulher ainda mais força em sua participação no mercado capitalista e os conceitos de liderança se atualizaram, trazendo o sexo feminino como força e poder em cargos de liderança. Assumindo este novo papel na sociedade o presente estudo, buscou compreender qual o perfil que possuem as mulheres em cargos de liderança, que trabalham com gestão de pessoas. Pois liderar, é trabalhar de forma direta com pessoas em busca de um objetivo em comum.

Para se atingir a este resultado, foi realizado uma análise dos particulares da liderança segundo a teoria da administração e a ciência antopsicológica segundo MENEGHETTI (2013) e a pesquisa aplicada, para identificar o perfil das mulheres em cargos de liderança e descrever o cenário da liderança feminina e o resultado desse processo.

A pesquisa demonstrou vários aspectos dos conceitos de liderança, pontos de poder da liderança feminina e características das mulheres que chegaram ao poder. Através da análise da pesquisa realizada através do questionário foram identificadas as características da mulher líder, força, poder, conhecimento, saber servir, segurança, posicionamento frente a equipe e como estas características atuam na formação de pessoas.

Pode-se constatar que o cenário da mulher mudou muito considerando a forma como era vista antes da primeira guerra mundial e de como atua de igual a igual com homens nas mesmas funções, considerando que ainda existam dificuldades, a mulher se tornou mais forte e desta forma supera a cada dia suas barreiras em busca do sucesso e independência.

Recomenda-se que a pesquisa seja replicada, buscando compreender se as características encontradas na análise de resultado do estudo se replicam da mesma forma em outras regiões.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998.**

Brasília,DF: Presidência da República, (2020). Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 02-06-2020.

BEIRA RIO CAÇADOS. Disponível em: <http://www.calcadosbeirario.com.br/sobre-nos/pt>.

Acesso em 10-11-2020.

CANABARRO, J. R. D. S.; SALVAGNI, J. **Mulheres líderes:** as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. Revista de Gestão e Secretariado, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

Cresce participação de mulheres em cargos de diretoria no Brasil. Diário do Comercio.

Disponível em: <<https://diariodocomercio.com.br/livre/cresce-participacao-de-mulheres-em-cargos-de-diretoria-no-brasil/>>. Acesso em: 06-06-2020.

Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2016. Disponível em:<

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>>.

Acesso em: 02-06-2020.

Faculdade Antonio Meneguetti. Disponível em:< [https://faculdadeam.edu.br/pos-](https://faculdadeam.edu.br/pos-graduacao/mba-identidade-empresarial)

[graduacao/mba-identidade-empresarial](https://faculdadeam.edu.br/pos-graduacao/mba-identidade-empresarial). Acesso em: 20-10-2020.

GIL, ANTONIO CARLOS, 1946. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. Ed. São Paulo:

Atlas, 2017.

GIL, ANTONIO CARLOS, 1946. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. Ed. São Paulo:

Atlas, 2010.

JESUS, Joana de. **A Inteligência Humana Feminina para a Tomada de Poder.** Recanto

Maestro,2014.

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

MIRANDA, Ana Laura Castanha. **Liderança Empresarial: O Desafio de Ser das Organizações**. Ana Laura Castanha Miranda. Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA - Assis, 2012. Disponível em:
<<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911260316.pdf>>. Acesso em: 02-06-2020.

Organização das Nações Unidas - ONU. **Plataforma agenda 2030**. Disponível em:
<https://nacoesunidas.org/?post_type=post&s=Agenda+2030> Acesso em: 06-06-2020.

SEBRAE, Disponível em<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/mulheres-e-negocios-a-forca-do-empreededorismo-feminino,56ff2a53c6d80710VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em: 18-10-2020.

SCHUCH, Maria Alice. **MULHER** Aonde vais? Convém?. Porto Alegre: Ed. do Autor, 2013.

SEVERINO, ANTÔNIO JOAQUIM, 1941 – **Metodologia do trabalho científico** – 23. Ed. rev.e atualizada – São Paulo: Cortez, 2007.

PROBST, Elisiana Renata, and Paulo Ramos. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação (2003): 1-8. Disponível em:
<http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 06-06-2020

ANEXOS

QUESTIONÁRIO

FORMAÇÃO DE PESSOAS NA VISÃO DA LIDERANÇA FEMININA

Este questionário faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso de Administração da Antonio Meneghetti Faculdade - AMF com o tema “Formação de Pessoas na visão da Liderança Feminina” da acadêmica Ana Heloísa do Rosário. Buscando compreender o seguinte problema de pesquisa: Qual o perfil que possuem as mulheres em cargos de liderança, que trabalham com gestão de pessoas?

O questionário possui perguntas fechadas e abertas, que serão analisadas de forma que os dados ficarão sem identificação mantendo o sigilo da participante

1 - ESTADO CIVIL

- Solteira Casada
 Separada
 Divorciada Viúva

2 - POSSUI FILHOS

- Sim
 Não

3 - CARGO QUE OCUPA PROFISSIONALMENTE *

- Presidente Diretora
 Gerente Analista
 Supervisora Empresária
 Outro: _____

4 - O QUE VOCÊ ENTENDE POR LIDERANÇA?

5 – VOCÊ SE CONSIDERA UMA MULHER LÍDER?

- Sim
 Não

6 – TEMPO DE ATIVIDADE EM CARGO/FUNÇÕES DE LIDERANÇA *

- 1 a 2 anos
 3 a 5 anos
 6 a 11 anos
 12 a 20 anos

Outro: _____

7 - QUANTAS PESSOAS ESTÃO SOB SUA RESPONSABILIDADE ATUALMENTE NA EMPRESA? *

- até 5 pessoas até 10 pessoas até 20 pessoas até 50 pessoas
 mais de 100 pessoas

8 – VOCÊ FAZ SELEÇÃO DE PESSOAS PARA A EMPRESA EM QUE TRABALHA? *

- Sim
 Não

9 – QUANDO PRECISA SELECIONAR PESSOAS PARA TRABALHAR COM VOCÊ QUAIS CRITÉRIOS E/OU MÉTODOS UTILIZA: *

- Currículo Indicação Intuição
 Outro: _____

10 – A EMPRESA NA QUAL TRABALHA, UTILIZA PROGRAMAS DE FORMAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS?

- Sim
 Não

NO CASO AFIRMATIVO, EXPLIQUE BREVEMENTE O PROGRAMA DESENVOLVIDO.

11 – COMO FAZ PARA MOTIVAR A SUA EQUIPE *

- Reuniões semanais de integração Treinamentos externos
 Bonificações salariais Feedbacks
 Outro: _____

12 - NA GESTÃO DO SEU TEMPO, NA ESCALA DE 0 A 10 QUAL A IMPORTÂNCIADA PARA AS ATIVIDADES ABAIXO:

a) Trabalho;

Não importante 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 () Muito Importante

b) Relações públicas;

Não importante 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 () Muito Importante

c) Estudo;

Não importante 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 () Muito Importante

d) Cuidados com a estética;

Não importante 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 () Muito Importante

e) Descanso;

Não importante 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 () Muito Importante

f) Atividades físicas;

Não importante 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 () Muito Importante

g) Momentos em família;

Não importante 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 () Muito Importante

h) Viagens;

Não importante 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 () Muito Importante

13 – NA SUA VISÃO, QUAIS CARACTERÍSTICAS CONSIDERA IMPORTANTE
PARA SER UMA MULHER LÍDER?
