

(X) Graduação () Pós-Graduação

EMPODERAMENTO FEMININO NAS EMPRESAS

Rosiclea Souza dos Santos
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul- UFMS/CPCS
E-mail: rosiclea.souza@ufms.br

Janaina Cabral da Silva
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul- UFMS/CPCS
E-mail: janaina.cabral@ufms.br

RESUMO

O trabalho aborda o empoderamento feminino nas empresas, destacando as disparidades de gênero no contexto empresarial, como salários desiguais falta de representatividade em cargos de liderança e barreiras culturais que limitam o progresso das mulheres. O estudo propõe analisar e identificar estratégias para promover a igualdade de gênero e a liderança feminina. Utilizando uma revisão bibliográfica descritiva e exploratória, com abordagem qualitativa, este estudo investiga fatores históricos e culturais que contribuem para a desigualdade de gênero, analisa o impacto do empoderamento feminino nos resultados organizacionais e identifica políticas de inclusão adotadas pelas empresas. Os resultados destacam a disparidade salarial e a necessidade de promover a equidade de gênero e que empoderamento feminino é essencial para a construção de organizações justas, igualitárias e eficientes, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico sustentável.

Palavras-chave: Empoderamento feminino; Liderança feminina; Desigualdade salarial.

1 INTRODUÇÃO

O empoderamento feminino nas empresas tem emergido como uma questão crucial no contexto atual, refletindo um movimento contínuo em direção à equidade de gênero e à promoção de ambientes de trabalho inclusivos e igualitários. Para a autora Sardenberg (2006), “o empoderamento de mulheres é o processo da conquista da autonomia, da autodeterminação”.

A presença das mulheres em posições de liderança e sua participação ativa no mundo corporativo tem sido reconhecidas como fatores essenciais para o crescimento e o sucesso das organizações. No entanto, apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, ainda persistem desafios que impedem a plena participação e liderança feminina no ambiente empresarial (Silva, 2017).

O contexto empresarial continua sendo permeado por disparidades de gênero, que se refletem em salários desiguais, falta de representatividade em cargos de alta hierarquia, preconceitos e estereótipos de gênero habitado, além de barreiras institucionais e culturais que prejudicam o progresso das mulheres em suas carreiras. Esses obstáculos impedem a realização do potencial completo das mulheres nas empresas, afetando não apenas suas vidas pessoais e profissionais, mas também minando a eficiência e a competitividade das próprias organizações (Costa, 2021).

Diante do exposto, o objetivo geral desse trabalho é analisar o empoderamento feminino nas empresas, explorando os principais desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente corporativo e identificando estratégias e práticas que possam promover a igualdade de gênero e a liderança feminina. Para alcançar o objetivo proposto, este estudo parte de uma revisão bibliográfica.

Analisar o empoderamento feminino nas empresas é de suma importância, pois permite uma compreensão mais aprofundada sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente corporativo e fornecimento de ideias para criação de estratégias eficazes de promoção de inclusão feminina. Ao abordar questões de diversidade e inclusão nas organizações, esse trabalho contribui para a construção de um ambiente mais justo, equitativo e produtivo.

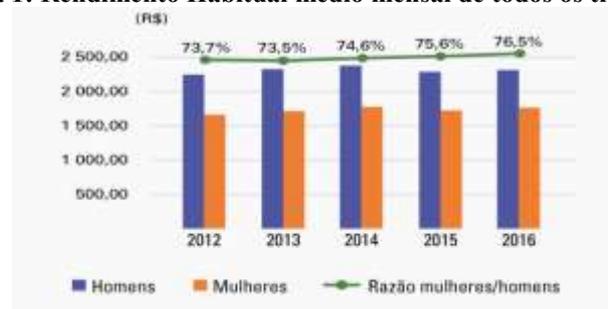
2 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Peret (2019) enfatiza que estudo divulgado pelo IBGE, revela-se uma realidade complexa e desafiadora para as mulheres no mercado de trabalho. Apesar de dedicarem mais horas semanais a atividades remuneradas, afazeres domésticos e cuidados pessoais do que os homens, as mulheres continuam a enfrentar uma disparidade salarial significativa.

Segundo Peret (2019), as mulheres ganham, em média, apenas 76,5% do rendimento dos homens, mesmo possuindo um nível educacional mais elevado. A análise aponta para diversas causas dessa desigualdade, como a sub-representação em cargos gerenciais, a segregação ocupacional e a persistente discriminação salarial.

O fenômeno do "teto de vidro", que impõe barreiras invisíveis ao avanço profissional das mulheres, é destacado como um dos principais obstáculos para a equidade de gênero no ambiente de trabalho. Esses dados evidenciam a necessidade de medidas eficazes para promover a igualdade salarial e oportunidades equitativas para mulheres em todas as esferas da sociedade (Peret, 2019). A figura 1 apresenta um gráfico disponibilizado pelo IBGE que mostra o rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos por sexo.

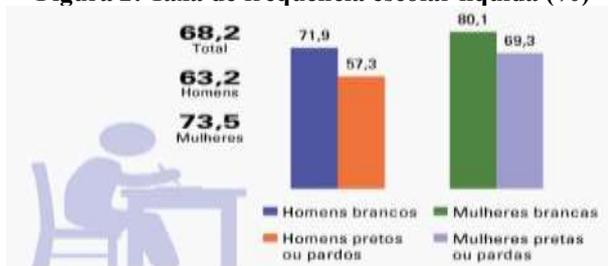
Figura 1: Rendimento Habitual médio mensal de todos os trabalhos



Fonte: IBGE (2019), Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios contínua 2012-2016.

De acordo com a figura 1, entre os anos de 2012 a 2016 houve um aumento na diferença de salário entre homens e mulheres. Em 2012 a diferença era de 73,7%, enquanto em 2016 é de 76,5%. Essa variação salarial entre homens e mulheres podem ocorrer principalmente em cargos de liderança e gerenciais, mesmo os indicadores apontando que as mulheres possuem um cargo de escolaridade maior que os homens (Peret,2019). Na figura abaixo é possível analisar o nível de diferença de escolarização entre homens e mulheres de 15 a 17 anos.

Figura 2: Taxa de frequência escolar líquida (%)

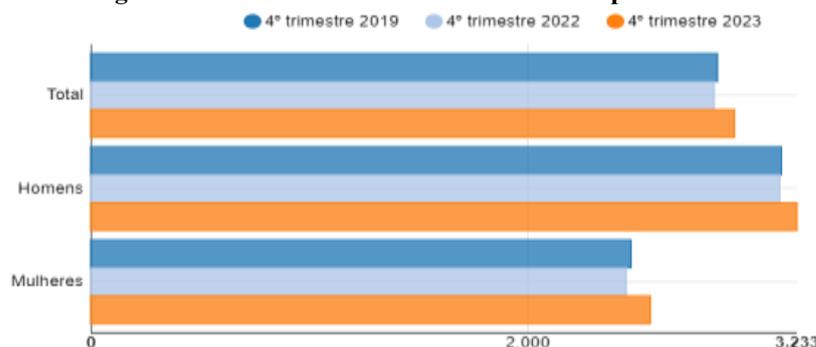


Fonte: IBGE (2019), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Por meio da figura 2, observa-se que, a média da taxa de frequência escolar das mulheres em 2016 é de 73,5%, enquanto os homens são de 63,2%, tendo a média geral entre homens e

mulheres de 68,2%. Para Peret (2019), a entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, faz com que as mulheres tenham um nível de escolarização maior. Além da diferença salarial, as mulheres também sofrem com as diferenças raciais, tanto em questões de trabalho, quanto de formação. O gráfico apresentado na figura 3 mostra a variável rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido no trabalho principal.

Figura 3: Rendimento médio mensal real das pessoas



Fonte: IBGE (2024) - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

Mediante a figura 3, pode-se perceber que a média de rendimento das mulheres dentre o trimestre de 2019, 2022 e 2023 os homens ocupam uma média maior que a das mulheres. O maior salário respondido foi de R\$3.233,00. O salário base das mulheres que ocupam um cargo no mercado de trabalho nesse gráfico está em média R\$2.500,00, enquanto os homens chegam aos R\$3.233,00.

3 CONCLUSÕES

O estudo sobre o empoderamento feminino nas empresas é essencial para promover a igualdade de gênero, a inclusão e a liderança feminina. Ao enfrentar os obstáculos que as mulheres enfrentam no ambiente corporativo, é possível criar organizações mais justas, eficientes e sustentáveis. A busca por equidade de gênero não apenas beneficia as mulheres individualmente, mas também fortalece as empresas, tornando-as mais competitivas e inovadoras. Portanto, investir no empoderamento feminino é fundamental para o progresso social, econômico e organizacional.

AGRADECIMENTOS

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Brasil (UFMS) - Código de Financiamento 001”.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. I. R. Artigo: Liderança e gestão estratégica de pessoas: duas faces da mesma moeda. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, jan/abril 2008.

COSTA, T. S. Artigo: Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro: desvalorização do trabalho da mulher na relação de emprego. Orientador: José Paes de Santana. 221. 23f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - **Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos**, 28 de outubro de 2021. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/1095> . Acesso em: 20 de fevereiro de 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido no trabalho principal**. 2019-2023. Disponível em:” <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5436>”. Acesso em: 29 de março de 2024

OLIVEIRA, J. Artigo: O empoderamento feminino na liderança das empresas. **Revista INESUL- Instituto de Ensino Superior de Londrina**. Londrina, 2019

PERET, E. “Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem”. **Agência IBGE Notícias**. 28 de março de 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 27 de março de 2024.

SARDENBERG, C. M. B. **Conceituando “empoderamento” na perspectiva feminista**. NEIM/UFBA. 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/6848/1/Conceituando%20Empoderamento%20na%20perspectiva%20Feminista.pdf> . Acesso em 28 de março de 2024.

SILVA, F. B. Artigo: Desafios das mulheres em cargos de liderança. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Administração). **Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES**. Lajeado, dezembro de 2017.

SANTOS, M. M; FONSECA, M. H.; FERREIRA, R. H.M. Empoderamento feminino e o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho em áreas majoritariamente masculinas. **Administração: Princípios de Administração e Suas Tendências - Volume 2**. 2021.