

UNIVERSIDADE DE UBERABA - UNIUBE MARÍLIA MASSON

LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES

UBERABA - MG
2022

MARÍLIA MASSON

LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade de Uberaba como exigência obrigatória para conclusão da disciplina Elaboração de Projeto de TCC.

Orientadora: Prof. Ms. Janete Tranquila Gracioli.

UBERABA - MG
2022

“É importante ter mulheres em posições de liderança, porque nossas experiências são diferentes das dos homens com quem trabalhamos e isso nos ajuda a identificar problemas que podemos resolver.”

(Tammy Duckworth)

Sumário

INTRODUÇÃO	6
FUNDAMENTAÇÕES TEÓRICAS:.....	8
CAPITULO I: UMA BREVE DISCUSSÃO SOBRE GÊNERO.....	8
CAPITULO II: RETROSPECTIVA SOBRE A TRAJETÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	10
CAPÍTULO III: O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	12
CAPÍTULO IV: O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA	13
DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
REFERÊNCIAS	16

MASSON, Marília; **Liderança feminina nas organizações**. Uberaba/MG, 2022. Monografia 17 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) Universidade de Uberaba.
Orientadora: Prof. Ms. Janete Tranquila Gracioli.

RESUMO

A liderança feminina nas organizações é um assunto marcado por histórias de conquistas, retrocessos, sofrimentos, desafios e oportunidades no mundo do trabalho e que vem ganhando cada vez mais espaço nos dias atuais. Este estudo teve como objetivo compreender a história de desafios da mulher em cargos de liderança no mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi uma revisão narrativa da literatura em artigos científicos retirados das bases de dados eletrônica Scielo (Scientific Electronic Library Online) e Pepsic (Periódicos Eletrônicos em Psicologia) e leitura de capítulos dos principais autores da área (CHIAVENATTO, 2016) e (DIESSE, 2012). Sendo selecionados e aproveitados para este estudo 10 artigos científicos, respeitando as palavras-chave Mulheres; Liderança Feminina; Mercado de Trabalho; Psicologia. Os resultados revelaram que as mulheres começaram a se interessar pelo trabalho fora de casa, buscando estudos e capacitações cada vez mais autônoma e autoconfiante. Concluiu-se que a mulher tem conquistado posições de liderança tanto na família como no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mulheres. Liderança Feminina. Mercado de Trabalho. Psicologia.

INTRODUÇÃO

Durante séculos as mulheres viveram contidas em seus espartilhos e tendo sua inteligência suprimida pela sociedade patriarcal e religiosa. O homem, era visto como ser racional que, na maioria das vezes se sentia com inteligência superior, e mais capacitado para ocupar cargos de comando e posições estratégicas no mundo corporativo. Entretanto este cenário teve outros contornos e rumos ainda nos séculos 18 e 19, com a Revolução Industrial, trazendo a participação feminina no mercado formal de trabalho mesmo que ainda de forma precária. Assim, a vigência da justiça e dos direitos fundamentais passou a ser um objetivo comum para as correntes ideológicas modernas ocorrendo somente a partir do século XX (METZ, 2015).

Nem só de opressão se viveu a mulher, mas também de uma luta e resistência. Na tentativa de banir preconceitos, recuperar sua condição de vida como ser humano igual, autônomo e digno.

A realidade superou a hipocrisia e nossa sociedade passou a admitir a capacidade e inteligência da mulher que passou a ser relativamente incapaz para chefe de cargos empresariais renomados, chefes de família, governadora, prefeita e tem tido seus horizontes cada vez mais ampliados.

Diante disso, o presente estudo tem como objetivo compreender a história de desafios da mulher em cargos de liderança no mercado de trabalho.

Para tanto a metodologia utilizada foi uma revisão narrativa de literatura sobre a liderança feminina e sua história, as barreiras ao longo do caminho até suas conquistas dentro do mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada nas bases de dados eletrônica Scielo (Scientific Electronic Library Online) e Pepsic (Periódicos Eletrônicos em Psicologia) e leitura de capítulos dos principais autores da área (CHIAVENATTO, 2016) e (DIESSE, 2012). Sendo selecionados e aproveitados para este estudo 10 artigos científicos, respeitando as palavras-chave Mulheres; Liderança Feminina; Mercado de Trabalho; Psicologia.

Em relação à mulher, na medida em que a sociedade foi transformando nas diferentes dimensões políticas, sociais, econômicas, culturais surgiram novas necessidades e, conseqüentemente, novos direitos. Este fenômeno de mudanças pôde ser notado principalmente no campo educativo e corporativo por meio de conquistas da

mulher como cidadã e detentora de seus direitos, como o diploma de ensino superior e o direito ao trabalho fora de casa.

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi construído da seguinte forma:

Capítulo 1: *Uma breve discussão sobre gênero*: Apresentou as diferentes formas sobre como a mulher era vista pela sociedade ao longo dos séculos.

Capítulo 2: *Retrospectiva sobre a trajetória da mulher no mercado de trabalho*. Foi descrito a ascensão da mulher no mercado de trabalho após a Segunda Guerra Mundial.

Capítulo 3: *O papel da mulher no mercado de trabalho*. Mostrou a liderança das mulheres no mercado de trabalho e sua busca por ocupações estratégicas.

Capítulo 4: *O papel da psicologia organizacional e do trabalho no desenvolvimento da liderança*. Apresentou a atuação da psicologia no contexto organizacional e o desenvolvimento da liderança nessa área, trazendo a importância do psicólogo na formação de líderes.

Por fim, a *Discussão e Análise dos Resultados e Considerações Finais*. Pode-se atestar que, desde o primeiro século, o caminho para as mulheres encontrarem uma carreira no mercado de trabalho tem sido uma massa de sacrifício, obediência, devoção e machismo imposto pelo clero e, posteriormente, pelo patriarcado.

Dessa forma acredita-se que as mudanças e inovações ocorridas no contexto produtivo, por meio das tecnologias, e novas formas de gestão de pessoas, exigências por competências e qualificações a mulher ainda encontra-se em ambiente desfavorável, ou seja, muitas vezes, não ocupa cargos de liderança, pois ainda ignoram seu potencial de superação e sua capacidade produtiva para o trabalho.

Ademais, as mulheres começaram a se interessar pelo trabalho fora de casa, buscando estudos e capacitações cada vez mais autônoma e autoconfiante. Por mais difícil que tenha sido os desafios enfrentados em busca pelos direitos de estudo, trabalho, autonomia para fazer suas escolhas quanto à gravidez, casamento, sexo, divórcio, voto e demais lutas, estas, constituíram a sua identidade pessoal e profissional como mulher, bem como, ocupando cargos de liderança nas organizações.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:

CAPÍTULO I: UMA BREVE DISCUSSÃO SOBRE GÊNERO

A família no Ocidente se apresenta de diferentes formas ao longo dos séculos. Até o século XV as famílias faziam negócios com seus filhos, prometendo casamentos às suas crianças com outras de famílias melhores financeira e socialmente.

Logo quando se casavam, as mulheres eram vistas como seres únicos para a procriação. Assim que tinham seus filhos, eram mandados a outras casas para aprenderem sobre normas e etiquetas. Por lá ficavam até a idade entre 14 e 18 anos, onde eram mandados de volta para seus pais. O costume era bem visto aos olhos da sociedade e não surgiam dúvidas quanto ao amor de seus pais. A criação era feita desta forma, pois caso alguma criança morresse em algum momento, era mais fácil à substituição por outra criança. E o sofrimento seria menor (FINELLI; SILVA; AMARAL, 2015).

Ao longo dos séculos, as crianças começaram a ingressar na educação básica e com isso, já não eram mandadas a outras casas para aprender sobre os costumes e etiquetas. Porém ficavam em casa sendo cuidadas por suas mães que eram totalmente responsabilizadas pela educação, valores e até mesmo as negligências causadas pelos seus filhos diante da sociedade, conforme os mesmos autores mencionados.

Neste momento, as mulheres começaram também, a trabalhar não somente com a casa e seus filhos, mas também nos negócios da família. Os trabalhos destinados à mulher, o cargo de enfermagem em hospitais também era aceito, porém, muitas vezes sendo ele disponível para mulheres de classes mais baixas e situações financeiras desfavoráveis conforme os mesmos autores supracitados.

Durante séculos, as mulheres foram mantidas excluídas de seus direitos acadêmicos e sociais. Primeiramente pelas religiões e logo criando forças e chegando às instituições acadêmicas ou filosóficas que se empenham ainda mais em manter as mulheres excluídas da busca pela verdade (MATOS; GITAHY, 2007).

Após conseguirem romper as portas do saber acadêmico e universitário ao longo dos séculos XVII e XIX, foi no início do século XX entre os anos 30 e 70 que começaram a surgir estudos e grupos acadêmicos que problematizaram a produção do conhecimento. Foram vários campos de disciplinas, partido de críticas e vários outros pontos consistentes pela causa que as mulheres visaram ampliar nas ciências humanas e sociais. Gênero, estabelecido como conceito, surgiu em meados de 70 e tomou força logo em 80. Tal conceito foi com o intuito de distinguir e separar o sexo – o que enfatizou traços de construção histórica, social e, sobretudo política. Sabemos que este conceito vem sendo

contestado e discutido pela tradição de pensamento feminista na modernidade tardia (MILTERSTEINER *et al*, 2020).

Para Matos e Gitahy (2007), o patriarcado – termo entendido como o poder que o homem exerce por meio dos papéis sexuais – se constitui com uma sociedade de classes que se precede o modo de produção capitalista de existência. Entretanto, nem sempre houve o conflito de gênero.

Nas sociedades pré-industriais, as mulheres trabalhavam na terra com criação de animais, na cozinha, no plantio e até mesmo no artesanato, o que seus maridos vendiam em seus estabelecimentos. Não havia diferenciação entre casa e trabalho, logo, se misturava o ‘pessoal’ e o ‘profissional’. Até este momento, a terra era o meio de maior riqueza e dela se extraía os meios de subsistência, sua extensão e produtividade, desenhava então a vida familiar, de acordo com os mesmos autores citados.

Com a nascente indústria doméstica em andamento, novas relações econômicas necessárias ao seu desenvolvimento trouxeram novas formas de relações pessoais e novos significados às vidas das mulheres. Tratava-se do desmantelamento da família camponesa para a família nuclear. As grandes indústrias começaram a tomar conta das empresas domésticas, ganhando cada vez mais espaço e necessitando cada vez mais de mão-deobra e máquinas (FINELLI; SILVA; AMARAL, 2015).

O trabalho da mulher continuava a existir, porém subsumido pelo trabalho do homem, foram de casa – excluídas, assim, da economia dominante – ou seja, do sistema assalariado. O constante revolucionar de suas próprias estruturas que necessariamente o sistema capitalista produz, novamente impacta na vida das mulheres, assim como na vida social das mulheres, segundo os mesmos autores citados.

Deste modo, as transformações estruturais e tecnológicas no século XIX acabaram promovendo o assalariamento das mulheres, especialmente em lojas, escritórios e magistério infantil, trabalho que se tornaria desejável, porém de mão-de-obra barata, na visão do capitalismo (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002).

CAPÍTULO II: RETROSPECTIVA SOBRE A TRAJETÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A segunda-guerra industrial teve um impacto importante no processo de inserção feminina no mercado de trabalho. Vimos ao longo dos anos que as mulheres, não somente nas organizações empresariais, mas como em movimentos sociais ou feministas tem

ganhado um espaço muito importante de liderança. Transformações nos comportamentos diante da sociedade, família e mercado financeiro.

De acordo com os autores Miltersteiner *et al* (2020), novas configurações familiares começaram a surgir em que, a figura do homem provedor e da mulher responsável somente pela condução do lar e criação dos filhos passou a dar lugar a outras conquistas e papéis sociais ou seja, lares chefiados por mulheres, casais dividindo responsabilidades e a mulher se tornando economicamente participativa. Os estereótipos de sexo frágil, passivo e dependente, foram sendo substituído por atributos de forte, resiliente, capacidade de administrar conflitos e vários outros. Embora tardiamente, a mulher tem conquistado posições de liderança tanto na família como no mercado de trabalho e tem sido cada vez mais presente a sua ocupação em cargos de liderança nas organizações, sejam elas pequenas, médias ou de grande porte.

Ainda os mesmos autores pontuam que, no atual contexto de mercado competitivo as organizações buscam se destacar em gestão de pessoas por meio de contratações mais plural e com diversidade para assumir cargos estratégicos dentro da organização e estão apostando no perfil da mulher que apresentam comportamentos técnicos e competências individuais, na tomada de decisões assertivas, com flexibilidade e sensibilidade.

De acordo com Santos (2010), os movimentos feministas são também movimentos intelectuais e teóricos que procuram desconstruir crenças de que há uma diferença entre os gêneros. A revolução feminista despertou que as mulheres buscassem realmente suas verdadeiras potencialidades e um lugar ao mundo. Dentre várias imagens de discriminação da mulher, se dizia como “força de trabalho secundário” ao afirmar ser prejuízo contratar uma mulher, pois era mais caro e mais frágil ao trabalho do homem. Apesar de seus salários serem mais baixos que o de homens, alegavam os altos custos indiretos, relacionados à maternidade e cuidado infantil.

Assim, nos últimos 30 anos, mulheres vêm gradualmente e com segurança, expandindo suas profissões que antes eram apenas para homens.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho formal ou a busca pelo trabalho tem recebido cada vez mais espaço (SANTOS, 2010). No âmbito da oferta de trabalhadoras, significativas mudanças estão acontecendo, no entanto, algumas barreiras nesta trajetória precisam ser superadas.

Segundo (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002), as mulheres são as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas.

Outra ocupação de destaque refere-se aos cuidados com os filhos pequenos, sendo um fator que dificulta a ocupação feminina até nos dias atuais.

Com o início dos movimentos feministas e com a força que começa a ganhar, a mulher não somente poderia estudar e trabalhar, mas também teria o direito de ir e vir, casar-se por amor ou não se casar, engravidar ou não, e até mesmo decidir se gostaria de ter um filho por meio de sexo com seus parceiros, ou por meio de fertilização com a ajuda da ciência e tecnologia. A mulher começou a ganhar sua liberdade sexual, direitos a anticoncepcionais e até mesmo ao divórcio de seus parceiros.

O Marxismo, em sua pura forma, defende haver uma revolução pela qual a classe operária, toma para si, o governo e os meios de produção. Aos poucos a diferença de classes deixaria de acontecer – defende o sistema Marxista - formando uma população economicamente homogênea por meio da igualdade social.

No feminismo, com a construção do movimento autônomo de mulheres internacional e de caráter massivo, viu-se frente ao desafio de oferecer ajuda e explicação para a opressão que recai sobre metade dos seres humanos, isto é, as mulheres (HIRATA, 2018). Neste sentido apesar das mulheres se encontrarem profundamente comprometidas com a luta contra o patriarcado, acabam por se limitarem a sua classe. A obra de Marx não analisa a questão de gênero, isto é, as relações entre sexo enquanto dominação a opressão, mas faz denúncia da utilização de força de trabalho das mulheres pelo capital: falar de desigualdade de gênero e referir-se a este tipo de desigualdade. As atividades de produção e reprodução humanas prevalecem entre fêmeas, não exclusivamente. Sendo assim, a mulher passa a sair do determinismo biológico e social, e passa a se sentir cidadã, rachando ao meio o patriarcado (FINELLI; SILVA; AMARAL, 2015).

CAPÍTULO III: O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Miltersteiner *et al* (2020), às mulheres buscam por ocupações um tanto quanto estratégicas visando uma melhor escolaridade, qualificação, formação técnica e direitos sociais mais elevados. Todavia, encontram barreiras quando prevalecem o estilo de liderança masculino e autocrático.

Ainda os mesmos autores supracitados a liderança pode ser entendida como o processo de influenciar outros de modo a conseguir que façam o que o líder quer que seja feito, ou ainda, a capacidade de influenciar um grupo a atuar no sentido do avanço dos

objetivos do grupo. Cabe ressaltar, portanto, que nem todo gestor é líder. Pode-se ter um gestor de fato, mas não um líder de direito, uma vez que a liderança é intrínseca.

Na medida em que a sociedade vem se posicionando no discurso de importância na subjetividade, o desejo, inovação, a criatividade, no processo produtivo o estilo de liderança feminina, começa a ganhar maior visibilidade.

De acordo com Chiavenato (2016), a liderança é um processo de digerir o comportamento das pessoas, rumo ao alcance de algum objetivo. As organizações consideram formar ou encontrar trabalhadores que possam desempenhar capacidades de conduzir, orientar, motivar e agregar pessoas.

[...] todas as mudanças pelas quais a sociedade brasileira passou nos últimos anos aumentaram as possibilidades de inserção feminina no mercado de trabalho. A mulher começou a ter a oportunidade de atuar em diferentes áreas de trabalho, com maior possibilidade de presença em espaços públicos de poder - ministérios públicos e congresso nacional - além dos postos de trabalhos reservados à população masculina. Essas transformações ainda são lentas e estão longe de indicar uma igualdade de oportunidades e participação, mas apontam importantes mudanças para as próximas gerações de mulheres no mercado de trabalho, no seu papel na sociedade e também na família. (DIEESE, 2012, p. 216).

Contudo, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para se inserir no mercado de trabalho fazem parte da história. Sempre com incontáveis obstáculos para ocupar um território que era visto como masculino.

Considerado o maior marco dos avanços em relação aos direitos da mulher, a Constituição Federal de 1988 reconheceu a maioria das reivindicações do movimento da mulher. Ampliou a cidadania extinguiu a supremacia masculina e a desigualdade legal entre gêneros.

Os direitos sociais como a educação, saúde, segurança e proteção à maternidade e infância. O homem deixou de ser o chefe da sociedade conjugal e passa a ser determinado que ambos exercessem os direitos e obrigações conjunta e igualmente, não podendo mais haver patamar de inferioridade para que não houvesse ofensa a sua dignidade.

Diante disso a mulher no mercado de trabalho demonstra muitas conquistas e o quanto houve de evolução, avanços na história profissional da mulher. Contudo, ainda tem-se um longo caminho a percorrer, pois é fato que vivemos em uma sociedade predominantemente machista em muitos ambientes, inclusive o corporativo.

CAPÍTULO IV: O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) refere-se ao campo de pesquisa dentro da Psicologia de atuação profissional que estuda os processos do trabalho e as influências na saúde do trabalhador dentro das organizações. O processo de desenvolver pessoas está ancorada em várias estratégias de gestão de pessoas e a relação entre liderança e cultura organizacional.

O psicólogo organizacional realiza várias tarefas e funções que estão diretamente ligadas ao bem-estar e satisfação do trabalhador, visto que são vinculadas a melhoria das condições de trabalho e maior produtividade e efetividade das organizações. É responsável por planejar e subsidiar programas de melhoria da qualidade de vida do trabalhador (SANTOS, 2010).

A atuação do psicólogo na formação de líderes é um papel importantíssimo, pois potencializa a gestão de pessoas, prevendo, controlando e manipulando as pessoas e seus respectivos comportamentos. O psicólogo percebe que a atuação de gestores e líderes é significativa, pois eles representam funções simbólicas importantes como referência para seus funcionários, estabelecendo símbolos de representações que orientam, estruturam e regulamentam atividades dos colaboradores (RAMOS; BOVICINI, 2018).

Para os mesmos autores, a liderança feminina é essencial e representa uma força a mais para várias atividades a fim de melhorar a distribuição de renda, combater o preconceito e alcançar a justiça social. Entretanto, é necessário ações mais efetivas para proibir a desigualdade de gênero, a discriminação, a comunicação violenta bem como atitudes hostis e até gestos agressivos dirigidos às mulheres, não só no mundo corporativo, mas também em todo o meio social.

DISCUSSÃO, ANÁLISE DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstra a fundamentação teórica o caminho percorrido pelas mulheres em busca de uma ocupação no mercado de trabalho, desde os primeiros séculos

foi de muito sacrifício, submissão, devoção e muito machismo imposto pelo clero e, posteriormente, o patriarcado.

Os resultados revelaram forte ênfase na presença masculina em cargos de liderança e a mulher responsável pela condução do lar e criação dos filhos, ainda muito presente no contexto do mundo do trabalho. Aqui neste estudo foram apresentados vários estereótipos e estigmas sociais dirigidos à mulher como o sexo frágil, passivo e dependente, sendo substituídos por atributos de forte, resiliente, capacidade de administrar conflitos e vários outros. Com isso, a mulher tem conquistado posições de liderança tanto na família como no mercado de trabalho.

Os achados demonstraram que mesmo diante das mudanças e inovações ocorridas no contexto produtivo, por meio das tecnologias, e novas formas de gestão de pessoas, exigências por competências e qualificações, a mulher ainda encontra-se em ambiente desfavorável, ou seja, muitas vezes não ocupa cargos de liderança, pois ainda ignoram seu potencial de superação e sua capacidade produtiva para o trabalho.

Vale ressaltar que na sociedade, em geral, prevalece a crença de quem deve cuidar da família, dos filhos, sejam as mães, mesmo que para muitos profissionais e organizações esta visão já se encontra superada. Dessa forma, as mulheres passaram a se interessar em sair para trabalhar, estudar e treinar. Apesar da dificuldade de enfrentar seus desejos, elas passaram a se manifestar e lutar por seus direitos de estudo, trabalho, gravidez auto selecionada, casamento, sexo, divórcio, voto e outras lutas que constituíam suas lutas pessoais e profissionais.

É oportuno salientar o que a Psicologia Organizacional e do Trabalho é capaz de fazer através do psicólogo organizacional. Pode ser o caminho de conquistas para que ele realize várias tarefas e funções que estão diretamente ligadas ao bem-estar e satisfação do trabalhador, visto que são vinculadas a melhoria das condições de trabalho e maior produtividade e efetividade das organizações, bem como promover ações estratégicas a fim de combater o machismo, em cargos de liderança e relações de trabalho discriminatórias.

Além disso, é importante enfatizar que o psicólogo organizacional, junto das lideranças nas organizações contemporâneas, pode representar elos importantes como referência para seus funcionários, estabelecendo que orientam, estruturam e regulamentam atividades dos colaboradores. Unindo, assim, forças para que juntos, no mundo trabalho, possam obter resultados de qualidade e ambiente humanizado.

Em suma o psicólogo organizacional pode contribuir para que haja mais estratégias de inclusão referente a melhores condições de carreira profissional para as

mulheres em cargos de liderança de maneira mais justa, ética e com foco em competências e diversidade social nos processos de seleção de pessoal.

REFERÊNCIAS

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu** [online]. 2002, n. 17-18 [Acessado 09 Novembro 2021], pp. 157-196. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S010483332002000100007>. Epub 06 Mar 2009. ISSN 1809-4449. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100007>.

Chiavenato (2016). A estrutura organizacional pode ser visualizada sob dois aspectos: o aspecto vertical e o aspecto horizontal. Disponível em *Desempenho Humano nas Empresas*.

DIEESE, (2012). A situação do trabalho no Brasil na primeira década de 2000.

FINELLI, Leonardo Augusto Couto; SILVA, Jeanne Laís da; AMARAL, Renata de Andrade. Trajetória da família brasileira: o papel da mulher no desenvolvimento dos modelos atuais. **Humanidades**, v. 4, n. 2, jul. 2015, p. 52-60. Disponível em: http://www.revistahumanidades.com.br/arquivos_up/artigos/a67.pdf. Acesso em: 11 Ago. 2021.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Rev. Trabalho Necessário**, 2018, p. 14-27. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552/4195>. Acesso em: 11 Nov. 2021.

MATOS, Maureen Lessa; GITAHY, Raquel Rosan Christino. A evolução dos direitos da mulher. **Colloquium Humanarum**, v. 4, n.1, 2007, p. 74-90. DOI: 10.5747/ch.2007.v04.n1/h037. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/223/606>. Acesso em: 13 Out. 2021.

METZ, Eduardo Silva. Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas. **Ágora: revista de divulgação científica**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 169–178, 2015. DOI: 10.24302/agora.v19i2.667. Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/view/667>. Acesso em: 07 Jun. 2021.

MILTERSTEINER, Renata Kessler et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2020, v. 18, n. 2 [Acessado 23 Abril 2021], pp. 406-423. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679395120190176> <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176x>. Epub 10 Jul. 2020. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>.

RAMOS, H. G.; BONVICINI, C. R. O psicólogo organizacional e a liderança na gestão de pessoas. **Psicologia e Saúde em debate**, [S. l.], v. 4, n. Suppl1, p. 83–83, 2018. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/429>. Acesso em: 06 maio 2022.

SANTOS, Sergio Paulo De Sousa. A mulher no contexto contemporâneo: o papel da mulher no mercado de trabalho. **8º Mostra Acadêmica UNIMEP**, 2010. Disponível em: <http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/8mostra/5/355.pdf>. Acesso em: 22 Out. 2021.

NOVELINO, Marcelo; CUNHA JUNIOR, D. **Constituição Federal**. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 18 Abr. 2021.