

Influência do Empoderamento da Mulher na Liderança, da Gestão do Conhecimento e da Liderança no Mercado de Trabalho da Mulher na Percepção de Acadêmicos de Cursos de Graduação

**Ariane Cristina Veadrigo, Maria Emilia Camargo, Fábio Eberhardt Teixeira,
Marta Elisete Ventura da Motta, Marina Bezzer da Silva**

RESUMO

Com as grandes inovações e mudanças que houveram nas relações de trabalho, verifica-se que, no momento atual, as empresas passaram a dignificar o procedimento comportamental e as predisposições do ser humano, bem como suas peculiaridades. Nesse sentido, a aptidão das mulheres se coaduna ao que as empresas estão buscando. Para quem procura progresso e sucesso profissional, os cargos de liderança, alinhados a remuneração salarial são os mais almejados. A luta por igualdade de gênero se reflete na busca por condições trabalhistas iguais em relação aos homens. Esse trabalho tem por objetivo identificar a influência do empoderamento da mulher em cargos de liderança, de gestão do conhecimento e de liderança no mercado de trabalho da mulher, na percepção de acadêmicos de Cursos de Graduação. Com os resultados obtidos permitem afirmar que há relacionamento significativo entre o Empoderamento na Liderança, da Gestão do Conhecimento no Mercado de Trabalho da Mulher e da Liderança no Mercado de trabalho da mulher, ao nível de significância de 5%.

Palavras-chave: Empoderamento. Mercado de Trabalho. Liderança.

1 INTRODUÇÃO

O Boletim Anual Mulheres e Mercado de Trabalho (2018), assegura que mesmo com avanços significativos nas relações de trabalho, a diferença salarial entre homens e mulheres é contumaz. Já a publicação do Ministério da Economia Trabalho (2019), referenda que a desigualdade salarial entre homens e mulheres vem diminuindo nos últimos anos. Neste ponto há de ser considerado cada vez mais espaços são conquistados no mercado de trabalho nos mais altos cargos de chefia e liderança pelas mulheres.

Diante do aumento do número de mulheres ativas no mercado de trabalho e nos cargos de liderança em nossa cidade, há a necessidade de se avaliar se elas, mesmo com alto grau de conhecimento e na frente dos homens em educação, estão recebendo o devido reconhecimento das organizações para exercer cargos de liderança.

Ao longo do tempo as mulheres tiveram significativas conquistas como: direito ao voto, reconhecimento profissional e social, hoje pesquisas revelam que mulheres estão à frente dos homens em educação e que o número de mulheres ativas nas organizações vem crescendo, porém os cargos de alta gerência ainda são dominados pelo sexo masculino. Uma pesquisa realizada pela Universidade de Caxias do Sul/RS em 2018 confirma que o número de mulheres ativas aumentou significativamente, mas com setores ainda masculinizados como por exemplo a construção civil.

Pesquisas realizadas, comprovam que mulheres estão cada vez mais presentes nas organizações, e que suas particularidades e conceito de liderança podem trazer muitos benefícios para as organizações.

Nesse contexto, esta pesquisa teve como objetivo identificar a influência do empoderamento da mulher em cargos de liderança, de gestão do conhecimento e de liderança no mercado de trabalho da mulher, na percepção de acadêmicos de Cursos de Graduação.

Além dessa parte introdutória, este artigo está estruturado em mais quatro seções. A segunda apresenta uma revisão teórica. Na terceira seção são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa. A quarta seção refere-se a apresentação e análise dos resultados e na última seção as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 LIDERANÇA

De acordo com Hunter (2004, p. 25) “liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”. O autor alega ainda, que exercer influência sobre as pessoas todos podem, porém é para poucos, uma vez que exige uma enorme doação pessoal e nem sempre as pessoas estão dispostas a esse esforço e dedicação.

Para Carnegie (2012), assegura que liderança nada mais é do que um indivíduo que tem conhecimento técnico e habilidade de expressar suas ideias, conseguindo assim motivar sua equipe para que ela cumpra as metas estabelecidas de forma eficiente. A capacidade para liderar não surge automaticamente, sendo um processo contínuo de aprendizado.

Consoante Robbins, Decenzo e Wolter (2014), líder é aquele que é capaz de influenciar pessoas para que as mesmas façam coisas além do que normalmente é solicitado de forma proveitosa e produtiva. Empenhando-se para que o objetivo da organização e do grupo sejam concretizados.

Conforme Jung e Kyrillos (2017), liderança é a arte de saber se comunicar, pois, é através dela que se transmite a mensagem desejada, conseguindo assim convencer os colaboradores e parceiros de negócios a se envolver em uma causa. Para ser um líder eficiente além de saber se comunicar é necessário também saber ouvir, ou seja, líderes precisam ser carismáticos e grandes comunicadores.

2.1.1 Teorias da Liderança

Robbins, Decenzo e Wolter (2014), fazem três abordagens sobre teorias da liderança que são: teoria dos traços, que um conjunto de características que diferem os líderes dos não-líderes, sendo as qualidades dos líderes: inteligência, carisma, decisão, entusiasmo, bravura, integridade e autoconfiança; já na Teoria comportamental esperavam encontrar comportamentos específicos em líderes, que pudessem ser ensinados a outras pessoas para que se tornassem líderes. Sendo assim várias pesquisas foram realizadas com o intuito de descobrir quais eram os comportamentos típicos de um líder. Com isso, os estudiosos chegaram à conclusão de que não poderiam explicar liderança apenas com o conjunto de comportamentos dos líderes, pois um determinado líder pode ser excelente a uma organização, porém péssimo em outra.

Desta forma, os comportamentos dos líderes nem sempre garantiriam sucesso em todos os contextos (ESCORSIN; WALGER, 2017); a Teoria contingencial foi uma tentativa para entender melhor a liderança eficaz, ficou evidente que não se poderia estudar liderança utilizando apenas traços de personalidade e comportamentos de líderes. Fiedler (1967 *apud* BERGAMINI, 2013), afirma que na teoria contingencial o líder precisa trabalhar a favor da motivação individual e do grupo. Com isso admite que mudanças comportamentais podem ser conseguidas em terapias, seminários, treinamentos de poucas semanas.

A liderança transacional, é formada por líderes interessados basicamente nas necessidades materiais ou psicológicas dos subordinados, fazendo promessas para conquistar seus liderados, conseguindo assim que todos trabalhem para alcançar as metas estabelecidas pela organização. Esses tipos de líderes são extremamente negociadores, e possuem uma visão

de trabalho como um sistema de trocas entre contribuição e recompensas. Algumas recompensas materiais que um líder transacional pode oferecer são: promoção, aumento de salário, prêmios por desempenho, autonomia no uso do tempo (MAXIMIANO, 2015).

Na liderança transformacional são líderes preocupados com as necessidades de desenvolvimento dos seus subordinados, mudando as ideias e percepções dos seus seguidores auxiliando-os a olhar velhos problemas de novas maneiras. O líder transformacional é inspirador, positivo, capaz de estimular e motivar os funcionários a exercer um esforço complementar para que os objetivos do grupo e da organização sejam alcançados (ROBBINS; DECENZO; WOLTER, 2014).

2.2 GESTÃO DO CONHECIMENTO

Para Rossatto (2002), gestão do conhecimento é um processo contínuo que visa gerenciar o capital intangível da empresa estimulando a troca de conhecimento. Empresas com líderes direcionados para a gestão do conhecimento tendem estimular, encorajar e motivar seus colaboradores para que tenham novas ideias, contribuindo com a integração e a socialização entre as pessoas.

Maximiano (2011), menciona que no período atual a tendência das organizações é a autogestão e para isso os líderes precisam de muito mais conhecimento e habilidades de liderança do que poderes de líder, mas que para esse tipo de gestão aconteça é necessário que os funcionários como um todo possuam competências, conhecimentos e habilidades técnicas para executar suas tarefas e que possuam experiência no mecanismo de autogestão. E principalmente a cultura das empresas favoreçam o aprendizado contínuo.

2.2.1 Conceitos de Conhecimento e Conceito de Criação do Conhecimento

Sordi (2015), revela que a criação do conhecimento acontece quando um indivíduo tem o conhecimento de um fato ou situação, agregando aos seus conhecimentos já existentes e experiências vividas, gerando assim um novo conhecimento que uma vez gerado pode permanecer no seu estado original tácito, ou ser devidamente documentado explicitado e ainda, podendo ser repassado ou transmitido.

Para definir criação do conhecimento nas organizações, os autores Nonaka e Takeuchi (1997), utilizaram uma abordagem, aonde existem duas tradições opostas, uma é o racionalismo que afirma que a aquisição do conhecimento é feita por dedução, pelo raciocínio. A outra é o empirismo que diz que o conhecimento é adquirido com base em experiências.

ZABOT e SILVA (2002), afirmam que o conhecimento se tornou mais importante que a matéria-prima, muitas vezes mais importante que o dinheiro.

2.3 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Para Mandelli (2015), as mulheres sempre enfrentaram grandes dificuldades e preconceitos, por muito tempo foram impedidas de trabalharem fora de casa e terem suas profissões. Eram apenas designadas as tarefas domésticas e cuidar dos filhos. As décadas de 1960 e 1970 foi um marco para as mulheres, pois elas despertaram um grande interesse na busca do conhecimento através dos estudos, tendo um aumento expressivo de mulheres em universidades. Afirma ainda que com o passar do tempo, através das suas conquistas as mulheres foram adquirindo suas posições no mercado de trabalho. Em contrapartida mesmo com todas as conquistas e mudanças femininas, possuindo as mesmas competências profissionais e educacionais, as mulheres ainda não alcançaram o mesmo nível dos homens nas organizações, tanto em hierarquia, quanto em remuneração salarial.

Segundo o Ministério da Economia Trabalho (2019) no texto Boletim (2018), a desigualdade salarial entre homens e mulheres vem diminuindo nos últimos anos de acordo com o relatório de informações sociais (RAIS). Entre 2013 e 2017 a média salarial das mulheres aumentou em (4,4%). O número de mulheres em situação ativa no mercado de trabalho aumentou, conforme os dados do cadastro geral dos empregados e desempregados (CAGED), em 2018 foram mais de 202 mil mulheres empregadas. Na área educacional as mulheres também se destacam, 58,9% possuem curso superior completo. Em 2017 mulheres profissionais empregadas com ensino superior representavam (29,7%) enquanto os homens (16,3%). A maior representatividade de profissionais femininas está no setor da saúde, seguido por ensino, indústria têxtil, e na administração pública. A região sul do país representa (45,7%) da participação das mulheres no mercado de trabalho, logo atrás aparecem a região Sudeste (44%), Nordeste (43,9%), Norte (43,6%) e Centro-Oeste (41,1%).

Em boletim anual mulheres e mercado de trabalho (2018), estudo realizado pela Universidade de Caxias do Sul (UCS), juntamente com dados coletados do IBGE, Ministério do Trabalho e RAIS, apontam que a participação feminina no mercado formal de Caxias do Sul em 2006 era de (40,8%), tendo um aumento em 2016 para (45,2%). Estudo também revela que mulher tem mais participação nos setores econômicos de serviços (60%) e comércio (50,1%). O mesmo Boletim afirma que a diferença salarial ainda é persistente, mulheres recebem R\$ 12,65 por hora de trabalho, enquanto homens R\$ 16,25. Estudos apontam que (60,2%), das mulheres caxienses possuem curso superior completo, com isso a colocação feminina no mercado de trabalho em Caxias do Sul é mais qualificada.

2.4 LIDERANÇA FEMININA

Pessoa (2003), afirma que a liderança feminina é um fenômeno recente, ficando evidente que a incapacidade e a inexperiência das mulheres em exercerem cargos de liderança foi um condicionamento histórico e sócio cultural, e não uma incapacidade natural da mulher, pois elas possuem as mesmas habilidades que os homens para assumirem qualquer posto gerencial nas organizações.

Para Mandelli (2015), foi apenas no século XXI, que as mulheres começaram a ser reconhecidas pelas empresas como líderes eficazes, também a partir desse momento que as qualidades das mulheres em cargos de liderança vêm sendo discutido dentro das organizações.

As mulheres têm demonstrado que são competentes e eficazes tanto quantos os homens para assumir cargos, posições importantes dentro das empresas, conquistando cada vez mais seus espaços no mercado de trabalho conseguindo reconhecimento das suas capacidades, conhecimentos e bom desempenho nos negócios. (FLEURY, 2013).

Tonani (2011), afirma que mesmo havendo uma cultura mais masculinizada nas empresas, os cargos de liderança para as mulheres tende a aumentar gradativamente nas organizações, pois as empresas que estão enxergando nas mulheres uma nova forma de liderar.

2.4.1. Estilo de Liderança Feminino X Masculino

Robbins, Decenzo e Wolter (2014), revelam que foram realizados inúmeros estudos nos últimos anos sobre estilos de liderança entre homens e mulheres e a conclusão geral foi que ambos têm estilos diferentes de liderança, mas que ambos podem exercer o mesmo estilo de liderança.

Mandelli (2015), relata que as pessoas, em suas expectativas sociais, esperam que os homens sejam mais focados em resultados, em sua essência os homens são mais agressivos, ambiciosos, dominantes, fortes, independentes, autossuficientes e autoconfiantes. Em contraste,

as mulheres são mais carinhosas, compassivas, prestativas, gentis, simpáticas e sensíveis. A união dos comportamentos masculino e feminino pode ser a chave para os líderes de sucesso.

Nascimento (2018) ressalta que as mulheres têm apresentado um perfil diferenciado de liderança nas organizações, são mais comunicativas, e se preocupam constantemente com seus subordinados, costumam ouvir mais e possuem um elevado comprometimento na realização das suas tarefas, por essas qualidades, a liderança feminina vem se destacando para o desenvolvimento de novos talentos e sendo bem vista pelas organizações atuais.

2.5 EMPODERAMENTO FEMININO

Blanchard (2011), define empoderamento como: processo de dar poder habilidades e competências que existe nas pessoas, suas experiências e motivações, direcionando esse poder para concretizar resultados positivos nas organizações. As pessoas já possuem o poder pelo conhecimento e pela motivação. A prática de uma administração voltada ao empoderamento é essencial para empresas que buscam obter sucesso na nova economia baseada no conhecimento.

Mesmo enfrentando muitas dificuldades e preconceitos, onde as atividades das mulheres não eram valorizadas e bem vista pela sociedade, com a evolução do tempo e também pela luta das mulheres por igualdade, aos poucos elas vêm conquistando seu espaço na sociedade e também em ambientes corporativos. A ideia de que a líder mulher é mais completa que o homem está ganhando espaço nas organizações, já que elas conseguem olhar para as pessoas com uma visão diferenciada conseguindo identificar características e potenciais distintos em cada indivíduo (MANDELLI, 2015; ALMEIDA; ANDRADE, 2016).

Ainda preconiza Mandelli (2015) que as empresas na atualidade, sabem que se obtiverem uma equidade de gêneros dentro das suas organizações em cargos de liderança tendem obter um maior sucesso nas organizações, pois as mulheres são extremamente focadas em relacionamento, envolvendo e influenciando as equipes, enquanto os homens possuem uma agressividade maior para os negócios, produzindo assim melhores resultados

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste item, apresenta-se os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento desta pesquisa, para atender o objetivo geral definido.

Quanto ao delineamento a pesquisa caracteriza-se como de abordagem quantitativa, com objetivo exploratório descritivo (BARROS; LEHFELD, 2007). A população de estudo da presente pesquisa foram os estudantes de cursos de graduação da Universidade de Caxias do Sul. A amostra foi de 250 acadêmicos, que atende os requisitos estabelecidos por Hair et al. (2005), ou seja, no mínimo 5 respondentes por item do questionário. O questionário é formado de 29 perguntas. O instrumento é formado de duas escalas, ou seja, escala de liderança e escala de empoderamento. Os itens de L1 a L16 sobre liderança foram elaborados com base no trabalho de Broca (2014). As questões de E1 a E4 sobre empoderamento foram adaptadas de Sales e Queiroz (2019). A validação das escalas passaram pela Validade de Conteúdo, realizada por três especialistas da área de liderança e da Validade de Face, realizada através de um pré-teste, com 30 participantes.

O pré-teste tem como objetivo aperfeiçoar o questionário através da eliminação de problemas potenciais a partir da correção de eventuais deficiências no instrumento de coleta de dados (BARROS; LEHFELD, 2007). Para a validação do questionário foi realizado o pré-teste com 30 alunos com o objetivo de identificar e eliminar problemas potenciais de entendimento e de preenchimento das respostas, bem como para se verificar o tempo necessário para o autopreenchimento do questionário da pesquisa e a existência de questões que precisassem ser alteradas, visando atingir a compreensão dos respondentes. Após a análise do pré-teste

observou-se que nenhuma questão foi necessária ser eliminada, somente foram ajustados alguns termos conforme sugestão dos participantes do pré-teste de dos especialistas que analisaram o instrumento de coleta de dados.

Barros e Lehfeld (2007), afirmam que o tratamento dos dados coletados pode ser realizado por procedimentos quantitativos, neste estudo o tratamento foi quantitativo através de estatística descritiva e análise de regressão linear, para atender o objetivo de identificar a influência do empoderamento da mulher em cargos de liderança, de gestão do conhecimento e de liderança no mercado de trabalho da mulher, na percepção de acadêmicos de Cursos de Graduação.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra é composta por 173 indivíduos, sendo 98 pessoas do gênero masculino (56,6%) e do gênero feminino (43,4%). No que se refere a faixa etária 74,6% dos pesquisados possuem entre 18 e 28 anos, 18,5% possuem idade entre 29 e 39 anos, 6,4% dos pesquisados possuem mais entre 40 e 50 anos e 0,6% possuem mais de 50 anos.

Quanto ao tempo de trabalho, observou-se que 41% dos respondentes trabalham entre 1 a 5 anos na mesma empresa e que apenas 2,3% não estão ativos no mercado de trabalho.

Com relação ao exercício do cargo de liderança a pesquisa mostra que 67,6% dos respondentes não exercem cargos de liderança nas empresas que trabalham sendo a minoria que possuem cargos de liderança.

Em relação a faixa salarial, 18,5% dos pesquisados ganham até 1.500,00; 63,0% ganham de 1.500,00 até 3.500,00, 14,5% de 3.500,00 até 7.000,00, 1,7% mais de 7.000,00 e 2,3% preferiram não responder.

4.2 ANÁLISE DA LIDERANÇA FEMININA

Com o objetivo de identificar a liderança feminina, mostra-se na Tabela 1 a representatividade de mulheres e homens que exercem cargos de liderança na amostra pesquisada.

Tabela 1 – Representatividade de mulheres e homens em cargos de liderança

Sexo	Frequência	Porcentagem
Feminino	14	27
Masculino	38	73
Total	52	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Segundo Mandelli (2015), as mulheres vêm provando cada vez mais sua capacidade, e demonstrando sua posição no mercado de trabalho, trazendo aptidões femininas importantes nos ambientes empresariais e sendo convidadas por muitas empresas para exercerem cargos de liderança. A pesquisa realizada com os alunos da Universidade de Caxias do Sul, ainda mostra que dos 173 respondentes, apenas 14 mulheres que representam 27% exercem cargo de liderança e os homens totalizam 38 com 73% que exercem cargos de liderança.

4.3 PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Com o objetivo de identificar a participação da mulher no mercado de trabalho, analisou-se as respostas da pergunta: O mercado de trabalho oferece maior oportunidade de crescimento profissional para mulheres do que para homens. A Tabela 2, demonstra o grau de concordância dos respondentes.

Tabela 2 – Grau de concordância da participação da mulher no mercado de trabalho

Grau de concordância	Frequência	Porcentagem (%)
Concordo/concordo totalmente	39	22,6
Discordo/discordo totalmente	56	32,4
Indiferente	78	45,0
Total	173	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A análise mostra que 22,6% dos respondentes concordam ou concordam totalmente com a afirmação. O mercado de trabalho oferece maior oportunidade de crescimento profissional para mulheres do que para homens.

Entretanto 32,4% dos respondentes discordam ou discordam totalmente que mulheres tenham mais oportunidades que os homens.

Conforme dados do Cadastro Geral dos Empregados e desempregados (CAGED), o número de mulheres ativas no mercado de trabalho vem aumentando. Em 2018 foram contratadas mais de 202 mil mulheres em todo o Brasil. Apesar desse número ter aumentado de forma significativo percebe-se que ainda as mulheres se sentem em desvantagem em oportunidades profissionais.

4.4 ANÁLISE DE REGRESSÃO

Neste item, apresenta-se a análise do grau de relacionamento entre o Empoderamento na Liderança, da Gestão do Conhecimento no Mercado de Trabalho da Mulher e da Liderança no Mercado de trabalho da mulher.

4.4.1 Grau de influência do Empoderamento na Liderança

Os valores dos coeficientes do modelo de regressão linear simples estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 – Coeficientes do modelo de regressão linear simples

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t_{cal}	Sig.
	B	Desvio padrão	Beta		
(Constante)	2,335	0,191		1,257	0,000
Empoderamento	0,361	0,040	0,508	70,704	0,002

a. Variável dependente: Liderança

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O coeficiente de explicação $R^2=0,263$ ou 26,3%, assim neste contexto pode-se afirmar que o Empoderamento explica 26,3% da variação da dimensão Liderança.

Os resultados encontrados nesta pesquisa estão de acordo com Robbins, Decenzo e

Wolter (2014), onde afirmam que nas organizações onde trabalhadores possuem conhecimento, habilidade, experiência e autonomia para realizar suas funções de forma competente a probabilidade que uma liderança com base no Empoderamento tenha sucesso.

4.4.2 Influência da Gestão do Conhecimento no Mercado de Trabalho da Mulher

Os valores dos coeficientes do modelo de regressão linear simples, que representam a influência da Gestão do Conhecimento no Mercado de Trabalho da Mulher, estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 – Influência da gestão de conhecimento no mercado de trabalho da mulher

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t _{cal}	sig.
	B	Modelo padrão	Beta		
(Constante)	2,710	0,214		12,636	0,000
Conhecimento	0,140	0,059	0,179	2,374	0,019

a. Variável dependente: Mercado
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Com o coeficiente de explicação $R^2 = 0,032$, pode-se afirmar que a Gestão do Conhecimento explica 3,20% da variação da dimensão Mercado de Trabalho da Mulher.

As mulheres têm demonstrado que são competentes e eficazes tanto quantos os homens para assumir cargos e posições importantes dentro das empresas, conquistando cada vez mais seus espaços no mercado de trabalho conseguindo ser reconhecida pelas suas capacidades e conhecimentos nos negócios (FLEURY, 2013).

4.4.3 Influência da Liderança no Mercado de Trabalho da mulher

Os valores dos coeficientes do modelo de regressão linear simples, que representam a influência da Liderança no Mercado de Trabalho da Mulher estão apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 – Influência da liderança e Mercado de trabalho da mulher

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t _{cal}	Sig.
	B	Desvio padrão	Beta		
(Constante)	1,904	0,450		0,229	0,000
Liderança	0,394	0,136	0,217	0,905	0,004

a. Variável dependente: Mercado
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Com base no coeficiente de explicação $R^2 = 0,047$, pode-se afirmar que a Liderança explica 3,20% da variação da dimensão Mercado de Trabalho da Mulher.

Para consolidar os resultados da pesquisa Mandelli (2015), afirma que mesmo com todas as conquistas e mudanças femininas, possuindo as mesmas competências profissionais e educacionais, as mulheres ainda não alcançaram o mesmo nível dos homens nas organizações, tanto em hierarquia, quanto em remuneração salarial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho objetivou verificar a influência do Empoderamento da mulher na Liderança, da Gestão do Conhecimento e da Liderança no Mercado de Trabalho da Mulher na percepção de Acadêmicos de Cursos de Graduação da Universidade de Caxias do Sul.

Através de uma pesquisa bibliográfica vislumbrou-se que mesmo com tantas inovações no mercado de trabalho e com a evolução positiva para as mulheres em favor da equiparação entre homens e mulheres, elas ainda enfrentam diferenciações quanto ao gênero, salário e oportunidades profissionais. Outra evidência é que as mulheres possuem muitas características positivas e importantes no perfil de um líder.

O resultado, caracterizou-se pelos perfis dos respondentes, como sendo a maioria (56,6%) do sexo masculino, feminino representando (43,4%), a faixa etária predominante foi de 18 à 28 anos (74,6%), seguida por (18,5%) com idade de 29 a 39 anos, (6,4%) com idade de 40 a 50 anos e (0,6%) acima de 51 anos. Em relação ao tempo de empresa, a pesquisa demonstra que a maioria (41,6%) dos respondentes estão trabalhando na mesma empresa de 1 à 5 anos, seguidos por (32,4%) com mais de 5 anos e (23,7%) com menos de 1 ano. Referente ao cargo de liderança, apenas (30,1%) dos respondentes exercem cargos de liderança nas empresas que trabalham. A maioria dos respondentes (63%), possuem uma faixa salarial de R\$ 1.500 até R\$ 3.500. Sendo seu líder direto a maioria homens (66,5%).

Para Tonani (2011) a tendência é que com o passar do tempo, mesmo que ainda haja uma cultura masculinizada nas empresas os cargos de lideranças para as mulheres irá aumentar, pois as organizações estão encontrando nas mulheres uma forma diferente de liderar.

Conforme o estudo o mercado de trabalho feminino vem tendo aumento gradativo, porém ainda existem setores masculinizados onde a representatividade da mulher é menor, mas a tendência é que com o aumento da tecnologia e a exigência de maior qualificação e menos esforços físicos esses setores onde os homens aparecem em mais números comecem a mudar, abrindo espaço também para as mulheres.

Já o objetivo de identificar o estilo de liderança feminino e masculino, a pesquisa buscou identificar qual a tendência de liderança que homens e mulheres possuem. Conforme resultado da pesquisa ambos possuem uma tendência de liderança democrático. É possível que devido ao grau de escolaridade e pelas experiências profissionais os respondentes possam concluir que uma liderança democrática tem um resultado mais positivo, tanto para empresa quanto para os líderes e subordinados.

Ao fim do trabalho pode-se concluir que mesmo em desvantagem em muitas frentes de trabalho as mulheres, gradualmente, estão encontrando seus espaços e mostrando seu potencial para as organizações e algumas empresas já vem encontrando nas mulheres uma oportunidade de mudança, desenvolvimento e evolução.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Laís Monteiro de; ANDRADE, Rosângela de Almeida. **As mulheres e o mercado de trabalho**: um estudo de caso com os alunos da faculdade Cenecista de Capivari - FACECAP. 2016. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JL41QueqRiYJ:www.cneccapivari.br/libdig/index.php%3Foption%3Dcom_rubberdoc%26view%3Ddoc%26id%3D973%26format%3Draw+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 06 jun. 2019.
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- BLANCHARD, Ken. **Liderança de alto nível**: como criar e liderar organizações de alto

desempenho. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BOLETIM anual mulheres e mercado de trabalho: base de dados RAIS 2016. 2018. NID Observatório do Trabalho. Dados eletrônicos. Disponível em: <https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/Boletim_Mulheres_2018.pdf>. Acesso em: 15 maio 2019

BROCA, Tamires Westphal. A crescente participação das mulheres em cargos de liderança: um estudo realizado em empresas da cidade de Urussanga/sc. Criciúma. 2014.

CARNEGIE, Daniel. **Liderança**: como superar e desafiar outros a fazer o mesmo. 2. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2012.

ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. **Liderança e desenvolvimento de equipe**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Liderança feminina no mercado de trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://carreira.com.br/lideranca-feminina-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 de abr. de 2019.

HAIR Jr., J. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Bookman Companhia Ed, 2005.

HUNTER, J. C. O monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2004. JUNG, Milton;

KYRILLOS, Leny. **Comunicar para liderar**. São Paulo: Contexto, 2017.

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

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Fundamentos da Administração**: introdução à teoria geral e aos processos de administração. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Marileide Alves do. **Gestão feminina**: a liderança feminina nas organizações brasileiras. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/ideiaseinovacao/article/view/5608>>. Acesso em: 28 abr. 2019.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PESSOA, Simone. **Gênero e liderança**: estilo de liderança da mulher executiva. 2003. Disponível em: <<https://www.amazon.com.br/G%C3%80NERO-LIDERAN%C3%80A-Estilo-Lideran%C3%A7a-Executiva-ebook/dp/B07888TV74>>. Acesso em: 02 mar. 2019.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert. **A nova Administração**. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROSSATTO, Maria Antonieta. **Gestão do conhecimento**: a busca da humanização, transparência, socialização e valorização do intangível. Rio de Janeiro: Incidência, 2002.

SALES, Valéria Matias; ALENCAR, Luís Carlos Queiroz de. Empowerment: O poder de decisão como ferramenta em uma organização. Estudo de caso no North Shopping Maracanaú. Fortaleza: FAC, 2014.

SORDI, José Osvaldo de. **Administração da Informação**: fundamentos e práticas Para Uma Nova Gestão do Conhecimento. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão feminina**: um diferencial de liderança mito ou realidade. 2011. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2131.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2019.

ZABOT, João Batista M; DA SILVA, L. C. Mello. **Gestão do conhecimento**: aprendizagem e tecnologia: construindo a inteligência coletiva. São Paulo: Atlas, 2002.