



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS-CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

FRANCISCA SILMARA DOS ANJOS CARVALHO

EMPODERAMENTO FEMININO NAS ORGANIZAÇÕES

PICOS-PI

2022

FRANCISCA SILMARA DOS ANJOS CARVALHO

EMPODERAMENTO FEMININO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Universidade Federal do Piauí (UFPI), Campus Senador Helvídio Nunes de Barros (CSHNB), Curso de Administração para conclusão do Curso.
Professor Orientador: Gustavo Picanço Dias.

PICOS-PI

2022

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

C331e Carvalho, Francisca Silmara dos Anjos
Empoderamento feminino nas organizações [recurso eletrônico] /
Francisca Silmara dos Anjos Carvalho – 2022.
19f.

1 Arquivo em PDF
Indexado no catálogo *online* da biblioteca José Albano de Macêdo-CSHNB
Aberto a pesquisadores, com restrições da Biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do
Piauí, Bacharelado em Administração, Picos, 2022.
“Orientador: Dr. Gustavo Picanço Dias ”

1. Empoderamento feminino. 2. Mulher - mercado de trabalho. 3. Diversidade
- organizações. 4. Gestão de pessoas. I. Dias, Gustavo Picanço. II. Título.

CDD 658.3



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Francisca Silmara dos Anjos Carvalho

Empoderamento Feminino nas Organizações

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera os discentes como:

Aprovada

Aprovada com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 17 de Outubro de 2022.

Prof. Dr. Gustavo Picanço Dias

Prof. Dr. Cléverson da Nobrega Vasconcelos

Profa. Ma. Carolina Maria Furtado Matos

EMPODERAMENTO FEMININO NAS ORGANIZAÇÕES

Francisca Silmara Dos Anjos Carvalho¹

Gustavo Picanço Dias²

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo abordar sobre a importância do empoderamento feminino dentro das organizações através do seu estudo e responder ao seguinte questionamento, transformado em problema de pesquisa: Quais as contribuições do empoderamento feminino para o crescimento das organizações? E para essa construção foi utilizada como procedimento metodológico a revisão bibliométrica, na intenção de analisar todo o acervo de material existente sobre o tema de pesquisa em busca de uma possível solução para a problemática. Foram encontradas e analisadas 10 produções alinhadas ao objetivo proposto, onde tem-se abordagens e fatos concretos que trazem consigo a resolução buscada para a problemática de pesquisa. Os resultados trouxeram consigo apontamentos sobre o comportamento das organizações a partir da entrada das mulheres no mercado de trabalho e o quanto isso contribuiu para a ruptura da dominação masculina nesse meio, atrelado a isso ocorreu, ao mesmo tempo o crescimento e sucessivo lucro, diminuição da discriminação de gênero e um olhar mais atento para a questão da equidade. Dessa forma a conclusão do trabalho respalda-se nas contribuições positivas que as mulheres trouxeram para as organizações e através disso, é notável o tamanho da importância do empoderamento feminino para que tal fato fosse alcançado.

PALAVRAS-CHAVE: Empoderamento feminino. Mulher e mercado de trabalho. Diversidade e organizações. Gestão de Pessoas.

Abstract: The present work aims to address the importance of female empowerment through its validation and to answer the following question, transformed into a research problem: does female empowerment contribute to the growth of organizations? And for this construction, the bibliometric review was used as a methodological procedure, with the intention of analyzing the entire collection of existing material on the research topic in search of a possible solution to the problem. Only 11 productions were found and analyzed in line with the proposed objective that, despite the limitation in the research, two of these productions contained approaches and concrete facts that brought with them the solution sought. The results brought with them notes on the behavior of organizations from the entry of women into the labor market and how much this contributed to the rupture of male domination in this environment, linked to this, at the same time the growth and successive profit, decrease of gender

¹ Graduanda do curso de Bacharelado em Administração pela Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros.

² Professor adjunto da Universidade Federal do Piauí, doutor em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza.

discrimination and a closer look at the issue of equity. In this way, the conclusion of the work is based on the positive contributions that women have brought to organizations and through this, the size of the importance of female empowerment is remarkable for this fact to be achieved.

KEYWORDS: Female empowerment. Woman and job market. Diversity and organizations. People Management.

1. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade a mulher sempre esteve submissa ao homem, por acreditar-se que o seu dever, seria, unicamente, ficar em casa e cuidar da criação dos filhos, enquanto o homem sairia para trabalhar e prover o sustento da casa (CEZAR et al., 2017). Acrescentando-se a isso, existia a crença na qual a mulher seria incapaz de praticar qualquer trabalho fora de casa, nem era dotada da capacidade necessária para conduzir seu próprio destino, nem uma organização (PESSOA, 2003), sua obrigação e capacidade resumiam-se apenas ao casamento, procriar e cuidar do lar (VEADRIGO et al., 2020).

Em meio ao enfrentamento da discriminação, a presença feminina se fez cada vez mais constante nas organizações. Alguns fatores que vieram a contribuir para esse acontecimento foram a Segunda Guerra Mundial e a expansão da globalização, acontecimentos que levaram o mundo todo a se interconectar e a promover mudanças dentro das organizações, culminando em deixar de lado velhos paradigmas para que as organizações pudessem se adequar as novas tecnologias e ferramentas de trabalho, e assim, não viessem a ficar para trás no mercado. Esses fatos mexeram também com o capital humano das organizações e a forma de geri-lo. Pois, devido às novas exigências do mercado e da sociedade, as empresas passaram a ter um olhar mais humano para os seus funcionários.

Existe também um fenômeno que perpetua nesse meio e de acordo com Gontijo et al. (2017, apud HULTIN, 2003), é chamado de “teto de vidro”, que é na verdade segundo Gontijo et al. (2017, apud DURBIN, 2002) um empecilho baseado na questão do gênero. O “teto de vidro” acaba que por segregar de forma oculta e intencional as mulheres atuantes no mercado de trabalho, impondo assim barreiras a sua entrada, permanência e ascensão dentro das empresas, segundo Gontijo et al. (2017, apud STEIL, 1997).

Apesar das ocorrências de profundas transformações globais, na sociedade e nas organizações, as mulheres se viram obrigadas a lutar, inclusive, na atualidade em prol da conquista de um lugar no mercado de trabalho. Isso de certa forma acabou que por suceder em um resultado positivo visto que, é crescente o número de mulheres dentro de organizações.

Embora ainda ocorra de forma lenta, a entrada das mulheres no mercado de trabalho já é algo concreto. Atrelado a esses fatos, tendo participação de suma importância, é necessário apontar o empoderamento feminino e o tamanho da sua amplitude em prol da equidade de gênero, valorização da força de trabalho feminina e a emancipação da mesma nas empresas.

Através desse movimento muitas mulheres encontraram liberdade e espaço para atuar profissionalmente fora dos padrões domiciliares. O empoderamento feminino nas organizações diz respeito à mulher perceber a força que tem a capacidade para ocupar cargos, e também da mesma ser detentora de seu direito como empregada e/ou gestora de uma organização (MILTERSTEINER, 2020). A partir dessa consciência e com mais mulheres sendo inseridas nos ambientes organizacionais, torna-se maior a probabilidade delas conquistarem a tão almejada e necessária igualdade. Esta, em termos de oportunidade, reconhecimento, valorização, respeito e ascensão de cargos.

Apesar da presença já significativa das mulheres nas organizações, ainda há um longo caminho a se percorrer, e também para que se alcance o fim dos estereótipos atrelado ao gênero (MILTERSTEINER, 2020). Com isso, e ciente de como se deu a participação do empoderamento feminino no mercado, suas ações e conquistas surge o interesse em abordar sua validação e apontar até que ponto esse movimento contribuiu.

Nesse contexto, formulou-se o seguinte problema de pesquisa: Quais as contribuições do empoderamento feminino para o crescimento das organizações? A escolha desse tema justifica-se no intuito de comprovar a capacidade profissional das mulheres e o quanto a sua emancipação auxilia as mesmas para que consigam romper com as barreiras de gênero. Este trabalho e a sua problemática pretendem também ressaltar o tamanho da importância do empoderamento feminino dentro das empresas e tentar contribuir, de alguma forma, para o fim ou a redução do machismo estrutural. E dessa forma, o mesmo torna-se relevante, não apenas pelo tema abordado, mas devido ao fato que, a sociedade, organizações e a área de Gestão de Pessoas conhecedoras das desigualdades que existem e do quanto o sexo feminino pode contribuir, isso pode levar ao desenvolvimento de ações concretas rumo a equidade. No tocante a área acadêmica, no intuito de fomentar maior visibilidade e novas produções científicas, espera-se que se abram mais debates e pesquisas sobre a temática em questão.

Em seguida, para dar norteamento ao trabalho e encontrar a resolução para a problemática proposta, foram criados os objetivos gerais e específicos. O objetivo geral deste trabalho é: Estudar as contribuições do empoderamento feminino para o crescimento das organizações. Seguido dos seus objetivos específicos: Objetivos específicos da pesquisa são: identificar as contribuições do empoderamento feminino para as organizações através de uma

pesquisa bibliométrica; mostrar o quanto as mulheres contribuíram para a evolução do mercado de trabalho; analisar o impacto da igualdade de gênero; e enumerar as consequências mais importantes dentro das organizações advindas do empoderamento feminino.

O presente artigo é composto das seguintes partes: introdução contendo a conceituação geral do trabalho, assim como a justificativa do mesmo. A segunda contém referencial teórico onde será abordada a fundamentação baseada em autores que produziram sobre o tema. A terceira parte é composta pelos procedimentos metodológicos usados na produção da pesquisa. A quarta parte tem a análise dos resultados onde serão apresentados os resultados alcançados através da pesquisa. E na quinta e última parte, a conclusão do trabalho com ressalvas da pesquisa, e sua contribuição para a sociedade civil, acadêmica e organizações.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Empoderamento feminino

O empoderamento, assim como afirma Marinho e Gonçalves (2016, apud ROWLANDS, 1997): “ficou conhecido em torno da década de 1980 na América Latina”. No decorrer do tempo cada vez mais vem ocorrendo ações referentes à igualdade de gênero e que o utilizam, e a partir disso o termo e o seu uso vem se expandindo, vista a tamanha importância na luta contra a discriminação feminina.

O empoderamento é um movimento que visa dar poder as mulheres e torná-las cientes que, podem e devem ter esse poder. Através disso é que se torna possível a percepção das desigualdades que a sociedade patriarcal impõe e do quanto é importante e necessário se lutar contra esses empecilhos. O empoderamento juntamente com o movimento feminista visa a uma quebra de paradigma em meio a sociedade, fazendo com que toda a sua estrutura, que por décadas foi, totalmente, dominada por homens, passe a reconhecer e aceitar o espaço conquistado pelas mulheres (MARINHO; GONÇALVES, 2016).

O processo do empoderamento tende a ser um movimento individual, de percepção do próprio indivíduo sobre a realidade que o cerca, e do poder que o mesmo possui sobre suas escolhas. No entanto, Marinho e Gonçalves (2016, apud CARVALHO, 2004) ressaltam que, essa visão individual tende a ser um pouco equivocada, pois o empoderamento só é possível através do envolvimento de todos. É necessário um alinhamento da sociedade para que essa ruptura do machismo nas estruturas venha a ocorrer.

Nas duas formas, individual e coletiva, o empoderamento é encontrado. Ocorre que, uma auxilia a outra. De início ocorreu o movimento em prol da emancipação, liberdade e

espaço igualitário para as mulheres, isso foi arquitetado através de grupos feministas que se uniram na luta pela causa. Somente após as conquistas alcançadas, na sociedade e no mercado de trabalho, foi possível haver o sentimento de autoempoderamento, pois além das exigências feitas pelo feminismo, havia também o incentivo e a tentativa de conscientizar o sexo feminino, em relação ao que diz respeito a seus direitos, e no entendimento de que a mulher é dona do seu próprio caminho. Nesse contorno é notável a existência das duas formas de empoderamento: primeiramente ocorre o seu formato coletivo, depois a individualidade. Nota-se também que, dificilmente o sentimento individual viria a ocorrer sem o auxílio e incentivo do seu formato grupal.

Em relação às organizações, não bastou apenas que as mulheres conseguissem adentrar as mesmas, após esse acontecido, continuou se fazendo necessária a luta e insistência por parte destas para que tivessem seu espaço validado e condições dignas de trabalho, assim como pelo respeito como seres humanos e como profissionais, e, principalmente, pelo livre direito de poderem permanecer atuantes em suas áreas. Nesse aspecto, o estigma de incapaz começa a ser deixado de lado quando sua capacidade é colocada à prova e sua atuação notada.

2.2 Mulheres no mercado de trabalho

As mulheres sempre tiveram que enfrentar grandes empecilhos para que conseguissem adentrar ao mercado de trabalho e conseguir se impor. Ressalta-se que os homens não enfrentam dificuldades iguais, visto que o mercado de trabalho, em sua maioria, abre espaço para os mesmos. E em meio a isso, é notável a percepção a respeito do quanto o sexismo incapacita o sexo feminino para o trabalho. (GONÇALVES; GUIMARÃES, 2017). É possível que se faça, a este fato, uma agregação com as questões de *status* e privilégio que o trabalho impõe para algumas pessoas, mais especificamente para os homens, fazendo com que os mesmos se acomodem e não queiram dividir tais privilégios com o gênero feminino. (MEINHARD; FARIAS, 2020 apud STEIL, 1997).

Mesmo em meio a tamanhos empecilhos no mercado de trabalho, o empoderamento feminino, em meio a sua luta pelos direitos das mulheres, tornou possível, mesmo que através de um longo percurso, a inclusão da força de trabalho feminina e uma maior valorização da mesma, (PRONI 2017, apud KERGOAT, 2007) assim como, a conquista de direitos trabalhistas mais igualitários (PRONI, 2017). No entanto, ainda há um longo caminhoado

almejado, este que, graças ao empoderamento feminino dentro das organizações, torna-se possível de ser conquistado.

Mesmo que as mulheres conquistem seu espaço no mercado, ainda se perpetua empecilhos para que as mesmas consigam se destacar e ter seu trabalho além de valorizado, reconhecido como feito por uma mulher. Pois, quando se vai analisar as barreiras, apesar de tantas lutas e reivindicações, há enormes divergências quanto ao número de líderes mulheres em relação aos homens. Ainda é uma barreira a ser eliminada pelo empoderamento feminino. (PRONI, 2017).

Foi abordado por Meinhard e Faria (2019, apud EAGLY; CARLI, 2007) uma teoria chamada “Teoria do labirinto” objetivando encontrar alguma forma que venha a justificar tamanhos empecilhos impostos pelo mercado e o número reduzido de mulheres em cargos do alto escalão das empresas, e concluem ressaltando a existência vários pontos que culminam nesse aspecto.

Ceribeli (2021) afirma que, ainda há certa discriminação quanto ao trabalho feminino, isso se deve a crença na qual a mulher é um ser inferior ao homem e não é dotada da mesma capacidade que ele. Visto que, foi diante de muita luta que a mulher vem mostrando o seu potencial e aos poucos conquistando seu espaço. Mas apesar disso, seu trabalho e capacidade ainda são vistos com certa desconfiança pelas pessoas.

Mesmo tendo enfrentado e ainda enfrentando muitas adversidades em seu caminho, empecilhos e a negação da sociedade, é inegável não expressar e realçar tamanhas conquistas que as mulheres, em tantos anos de batalha pelo seu lugar, conseguiram alcançar. No início de tudo se tinha mulheres como operárias de fábricas em condições de trabalho sub-humanas e ganhando bem menos que os homens; hoje, apesar de ainda ser minoria, existem mulheres comandando grandes corporações e deixando seu legado como líderes, assim como afirma Proni e Proni (2017).

Hoje em dia já é constante e visto com mais naturalidade a força de trabalho feminina dentro das organizações, assim como a sua permanência, visto que, em meio a tantas lutas, houve certa diminuição da discriminação sofrida, e houve também o direito a um trabalho digno através da criação de leis, e principalmente, após a Constituição Federal de 1988, no qual se firmou o combate de algumas desigualdades. (PRONI; PRONI, 2017).

2.3 Ascensão do empoderamento feminino

Em busca da igualdade de gênero tão almejada, e de suma importância para se ter uma sociedade igualitária para todos, e também do seu empoderamento dentro das organizações, as mulheres contam com o apoio da Organização das Nações Unidas (ONU) onde foram criados os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) que são 17 objetivos arquitetados para serem alcançados até 2030, dentre esses objetivos o 5º diz respeito a promoção da igualdade de gênero (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2021).

Sabe-se que, antes da criação desses objetivos pela ONU, as mulheres já haviam rompido com vários paradigmas e formas de discriminação impostos pela sociedade da época alcançando várias conquistas após despertarem sobre a desigualdade que sofriam, e afrontarem percorrer o, longo, caminho rumo ao seu empoderamento e ao rompimento dos paradigmas que traziam consigo a suposição da inferioridade feminina (PRONI; PRONI2017).

É perceptível o quanto a ONU se movimentou no intuito de promover a equidade de gênero, houve a criação dos ODS e também uma notável atenção para as demandas femininas em suas conferências no ano de 1980 e no decorrer da década. Contudo, são ações que, em muitos países, ainda não tem a atenção necessária, mas influenciam questões de debate. Alinhado a isso, é importante apontar outras questões que trilham o mesmo caminho dos objetivos da ONU rumo a equidade, que são a conquista de uma lei trabalhista mais igualitária, e a superioridade do nível de escolaridade das pessoas do gênero feminino.

Atualmente, segundo Veadrigo (2020), é possível que se traga a tona a questão relacionada à educação, ressaltando que, as mulheres estão à frente dos homens nesse quesito já que elas em relação ao nível superior são maioria. O fator educação juntamente com determinação e algumas outras características exigidas, atualmente, para ocupar cargos auxiliam as mulheres a se empoderarem dentro das organizações, porém este fato ainda carece ser analisado e validado para possuir o reconhecimento necessário.

Os autores, abordados para a fundamentação teórica deste trabalho, deixam clara a importância da promoção da igualdade no mercado de trabalho, esta que deve se fundamentar em princípios como a equidade de gênero e não apenas em ações voltadas para a publicidade das marcas e sucessivo lucro, visto que, a mulher é uma força de trabalho e necessita do mesmo para sua sobrevivência e empoderamento. Nos capítulos subsequentes serão expostos como se deu a realização deste trabalho, a metodologia utilizada, e a discussão a respeito dos achados da pesquisa.

3. METODOLOGIA

O presente estudo foi baseado na área de Gestão de Pessoas, visto que a mesma tem parte atuante na presença das mulheres dentro das corporações e no desenvolvimento de ações que ampliem a participação feminina. O trabalho tem como objetivo estudar o empoderamento feminino e suas contribuições, através da atuação do movimento de empoderar o gênero, dentro das organizações, por meio de uma revisão de literatura em artigos relacionados à temática em análise. O procedimento metodológico adotado no qual tornaria mais viável a realização da pesquisa, foi à revisão bibliométrica. Segundo Carvalho (2021), é possível que se faça uma pesquisa sobre todo o material disponível a respeito do tema proposto. Estudar esse material de forma quantitativa, para que se consiga organizar todas as informações coletadas.

Através da revisão bibliométrica, se tem ferramentas que possibilitam a busca de produções diretamente relacionadas ao tema em estudo, permitindo que se consiga explorar mais a fundo a pesquisa em questão, problematizando lacunas ainda existente na área, elaborando gráficos e tabelas com dados que auxiliam no entendimento do trabalho. Neste estudo, se buscou responder ao seguinte questionamento: o empoderamento feminino contribui para o crescimento das organizações?

Neste trabalho de revisão bibliométrica, com o objetivo de estudar as contribuições do empoderamento feminino para o crescimento das organizações, os dados necessários a pesquisa foram coletados no portal Periódicos da Capes. O mesmo que tem a sua importância por conter publicações com um maior teor de propriedade técnica e áreas multidisciplinares. Feita a definição do problema e sua justificativa, objetivos da pesquisa, e da base de dados a ser utilizada, foram formulados os termos de busca para que se iniciasse a coleta de material alinhado ao tema do trabalho. As expressões utilizadas foram: “empoderamento feminino e organizações” e “empoderamento feminino e mercado de trabalho”. Após os resultados obtidos na busca inicial, no intuito de encontrar material atualizado e produções abrangentes em relação aos termos de busca, foi utilizado o primeiro filtro: “data de criação”, definindo assim qual o recorte temporal serviria de aporte, o período escolhido baseou-se na atualidade dos últimos cinco anos (2017-2021). Finalizando esta etapa inicial de coleta, os demais filtros utilizados foram: “idioma”, “tipo de recurso” e “assunto”. Vale observar que, em ambos os termos de busca foram utilizados os mesmos filtros.

Os dados citados anteriormente serviram para subsidiar a coleta de dados, e em seguida, encontrar possíveis respostas para a problemática em questão. A tabela abaixo expressa os achados iniciais:

Tabela 1: Dados iniciais encontrados a partir da aplicação dos termos de busca.

BANCO DE DADOS	Periódicos da Capes
TERMOS DE BUSCA	Empoderamento feminino e mercado de trabalho; empoderamento feminino e organizações;
FILTROS	<ul style="list-style-type: none">• Data de criação: 2017-2021;• Idioma: português;• Tipo de recurso: artigo;• Assunto: women;
RECORTE TEMPORAL	2017-2021
PUBLICAÇÕES ENCONTRADAS	117
PUBLICAÇÕES EXCLUÍDAS	78
PUBLICAÇÕES PARA ESTUDO	39
TIPO DE RECURSO	ARTIGO

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Carvalho et al (2021).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme é visto na tabela 1, após busca e filtrações iniciais, com os dois os termos, resultou-se em um retorno de 117 publicações. Deste número total foram excluídos 78 artigos devido ao fato que ambos eram de linhas de pesquisa totalmente divergentes desta, algumas das áreas de Ciências Humanas, Ciências da Saúde e até mesmo das Ciências Sociais Aplicadas, neste caso, do curso de Direito. No entanto, suas abordagens eram extremamente específicas a cada área/curso, com isso não agregariam conhecimento nem orientação para darandamento a este trabalho e encontrar solução para sua problemática. Ademais, restaram 39 artigos que serão apreciados na seguinte tabela abaixo.

Tabela 2 – Artigos selecionados para pesquisa.

TOTAL	39
REPETIÇÕES EXCLUÍDAS	14
AMOSTRA FINAL	25

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Carvalho et al (2021).

A tabela 2 traz a amostra final analisada para o seguimento desta pesquisa, diante disso foi notado que, apesar de, atualmente o empoderamento feminino ter tomado grandes

proporções em termos de importância e reconhecimento, principalmente pelas áreas de Ciências Humanas, quando se volta o olhar para dentro das organizações o mesmo ainda não tem sido notado na sua real amplitude, vista a quantidade limitada de produções relacionadas ao assunto. Do total citado acima, 39 artigos, houve novamente exclusões, num total de 14, motivadas por serem trabalhos repetidos. Com isso, restaram 25 produções científicas que foram lidas, analisadas e tiveram seus dados extraídos. Deste número restante, foram descartados novamente 14 trabalhos, os quais abordavam questões assimiladas ao objetivo de pesquisa, no caso o *empowerment* e o mercado de trabalho, o feminismo; no entanto os conteúdos não forneceriam informações necessárias para dar embasamento a problemática da pesquisa nem para sua solução, por que suas abordagens estavam voltadas para a história do feminismo e do empoderamento, suas ações de maneira ampla, não adentrando em assuntos organizacionais. Por fim, 10 produções acadêmicas contribuíram para a construção deste trabalho. A tabela seguinte expõe as obras.

Tabela 3 – Obras selecionadas para compor a revisão bibliométrica.

Quantidade	Títulos	Ano e autoria	Periódico	País
1	Guerreiras Project: futebol e empoderamento de mulheres	2017. ANJOS, L. A.; RAMOS, S. S.; JORAS, P. S.; GOELLNER, S. V.	Revista Estudos Feministas	Brasil
2	Contribuições do Empreendedorismo Social para o Aumento da Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho	2018. ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; COSTA, V. F.	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	Brasil
3	Empoderamento no programa “mulheres sim” do IFSC	2018. CASAGRANDE, J. L.; NUNES, N. A.; MICHELS, J. P.; SOUZA, P. C.	Revista Pensamento Contemporâneo em Administração	Brasil

4	Representatividade das mulheres na hierarquia de empresas: estudo de caso com base no women's empowerment principles	2019. MEINHARD, V. R.; FARIA, J. H.	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	Brasil
5	Relações de gênero e divisão sexual do trabalho no meio rural: interlocuções com o movimento social “Marcha das Margaridas”	2017. GONÇALVES, R. Q.; GUIMARÃES, S. M.	Revista Brasileira de Educação do Campo	Brasil
6	Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil	2017. PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W.	Revista Estudos Feministas	Brasil
7	O papel da mulher no turismo rural: um estudo no circuito Rajadinha de Planaltina - Distrito Federal	2018. DUARTE, D. C.; PEREIRA, A. D. J.	Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo	Brasil
8	A contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional	2018. WEYMER, A. S. Q.; SCHUBER, K. J.; ESKENAZI, A. S.; MARTINS, P. A. L.	Revista Gestão Organizacional	Brasil
9	Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero,	2017. SCHNEIDER, D.; SIGNORELLI,	Ciência & Saúde Coletiva	Brasil

	trabalho, violência(s) e saúde	M. C.; PEREIRA, P. P. G.		
10	Políticas de gênero para a Defesa: os casos de Argentina e Brasil	2018. SCHWETHER, N. D.; PAGLIARI, G. C.	Revista de Sociologia e Política	Brasil

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Sgarbossa et al (2020).

O resultado encontrado dentro das organizações, que são o campo de interesse desta pesquisa, ainda tem recebido pouca atenção por parte da comunidade acadêmica, visto que no aspecto das Ciências Humanas o assunto é bastante exaltado e abordado devido a sua influência na construção de uma sociedade mais justa, e também em prol dos direitos conquistados pelas mulheres, como os políticos e civis, segundo aborda Casagrande et al. (2018). Enquanto os demais autores: Estivalet et al. (2018), Meinhard et al. (2018), Proni et al. (2017), Duarte et al. (2018), Schwether et al. (2017), Anjos et al. (2017), Gonçalves et al. (2017), Weymer et al. (2018) e Schneider et al. (2017) abordam conquistas referentes a inclusão, igualdade e diversidade no mercado de trabalho, ascensão de cargos mais igualitária e ruptura dominação masculina dentro de algumas organizações, estas que também foram decorrentes do movimento de empoderamento das mulheres. Acrescido do feminista, é notável o quanto uma pessoa consegue se autoempoderar, se libertar de padrões impostos pela sociedade, através disso quebrar paradigmas e construir organizações mais diversas.

Analisando de forma mais aprofundada as contribuições do empoderamento feminino para as organizações, tem-se, primeiramente, os achados de Weymer et al. (2018) falando sobre a questão da liderança feminina e associam os mesmos quesitos inovadores e importantes como: diversidade, cooperação, aprendizagem, comunicação participativa, democracia. E que o seu perfil de líder é o denominado transformacional, sendo o tipo que mais vem a se encaixar na atualidade e tendo possibilidade de levar as organizações a obterem êxito em suas metas. Em seguida é ressaltado o trabalho de Meinhard et al. (2019) que trazem a tona estudos realizados pelos pesquisadores da McKinsey & Company tendo parceria com Women's Forum for the Economy & Society em 2007, tendo resultado positivo e melhor que as demais, para a questão do desempenho geral de organizações com mais mulheres nos altos

cargos de gestão (diretoras e líderes). E outro estudo feito pela Catalyst em 2017, apontando a superioridade na atuação financeira.

Sabido que, apesar de uma construção social baseada na dominação masculina, onde somente os homens eram dotados de capacidade tanto para prover o sustento do lar quando para aprenderem uma profissional e comandar uma empresa, a partir do surgimento do empoderamento feminino isso mudou, pois em sua forma coletiva esse movimentou auxiliou na exigência e luta por espaço para quem era negado, já em sua forma individual deu a força e incentivo necessário para esta conquista se concretizar. Vale ressaltar também que, segundo o material pesquisado, esse movimento contribuiu não somente para a emancipação feminina, mas também para a construção de uma sociedade com menos discriminação, mais oportunidades iguais, além do fato de que, embasado nos estudos de Weymer et al. (2018), a liderança feminina tem uma maior tendência ao alcance da eficácia e, segundo Meinhard et al. (2019), o corpo gestor baseado na equidade tende a adquirir maior lucro. Então, como pode-se observar em meio aos achados, é possível afirmar com propriedade que o empoderamento feminino contribui para o crescimento das organizações de várias formas, ambas positivas, citadas anteriormente, e que desta forma é validada sua importância para as mesmas.

O problema que justificou esse trabalho foi: Quais as contribuições do empoderamento feminino para o crescimento das organizações? E após ter esse questionamento respondido, seria possível concluir o objetivo da pesquisa, que era: Estudar as contribuições do empoderamento feminino para o crescimento das organizações. Esses resultados foram diagnosticados, de forma bem específica e conclusiva nos artigos analisados.

5. CONCLUSÃO

Através da realização deste estudo e desenvolvimento do respectivo trabalho que tem como objetivo principal: estudar o quanto o empoderamento feminino veio a contribuir para o crescimento das organizações, e assim, foi possível ressaltar e comprovar a sua importância dentro das organizações. Por meio desse estudo, conseguiu-se alcançar a resolução da problemática que norteou o andamento deste trabalho, que é: Quais as contribuições do empoderamento feminino para o crescimento das organizações? Em meio aos achados foram identificados dados concretos aos quais evidenciam para a um resolução positiva, em relação as contribuições do empoderamento feminino para as empresas, fundamentados em estudos feitos analisando empresas que tem participação feminil bastante atuante em meio a sua força

de trabalho, e com uma considerável participação nos cargos de níveis hierárquicos mais altos.

Em meio aos dados conclusivos deste trabalho, é pontuado que, apesar de se ter alcançado a resposta buscada e esta que era a desejada, a pesquisa teve certa dificuldade de produção vista a quantidade limitada de material, e apesar do tema ser de extrema importância, vista sua participação na construção de organizações mais alinhadas a diversidade e principalmente, a equidade de gênero, o mesmo ainda é pouquíssimo explorado. Em sua parte acadêmica é quase que ofuscado, já nas empresas ainda há certa tendência em não reconhecer o quanto a força de trabalho feminina contribui de maneira significativamente positiva.

Apesar da comprovação científica do quanto o empoderamento feminino pode contribuir, para o sucesso das organizações, todavia, é importante também abordar a questão do comportamento do mercado no Nível Operacional, visto que, os achados da pesquisa não voltarem seu olhar para essa composição da organização. Deixando assim uma brecha que pode vir a ser preenchida futuramente com o incentivo de novas pesquisas a respeito dessa temática.

Dessa maneira, de acordo com os resultados obtidos e o tema proposto, esta pesquisa tem sua contribuição notada no que diz respeito ao reconhecimento da amplitude do tema empoderamento feminino, e o quanto se faz necessária a sua abordagem no meio acadêmico para que seja dada a devida visibilidade ao assunto, assim como permitir que o mesmo consiga se legitimar no meio empresarial.

De forma prática, vem a ser um instrumento de orientação e apoio a Gestão de Pessoas nas suas decisões sobre o capital humano feminino, sua valorização e formas de inclusão menos discriminatórias nos processos de Recrutamento e Seleção, assim também como um auxílio ao Planejamento Estratégico de forma que, seja construído composto por políticas internas empresariais concretas voltadas a equidade.

Portanto, espera-se que, esse trabalho possa vir a incentivar pesquisadores a possibilitarem maior atenção sobre a presente temática, e que com isso se tenha maiores produções na área, e estas possam vir a contribuir para a construção de organizações e uma sociedade livre de desigualdades e com espaço para todas as pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, N. S.; LIMA, F. V. R.; FILHA, A. L. S.; OLIVEIRA, J. F. S. R. **Indicadores bibliométricos da produção científica sobre gestão de recursos humanos com foco em inovação.** Revista Eletrônica de Administração e Turismo. Vol. 15 (2). 2021.

CERIBELI, H. A.; LOPES, K. S. M.; MACIEL, G. N. **Liderança feminina: um movimento em constante construção.** Revista Interface. Vol. 18. 2021.

CEZAR, B. G. S.; SCHERER, L. A.; CORSO, K. B. **Empoderamento feminino na carreira de mulheres docentes: estudo em uma universidade federal do interior do Rio Grande do Sul.** Revista De Carreiras E Pessoas. Vol. 7 (1). 2017.

GONÇALVES, R. Q.; GUIMARÃES, S. M. **Relações de gênero e divisão sexual do trabalho no meio rural: interlocuções com o movimento social “Marcha das Margaridas”.** Revista Brasileira De Educação Do Campo. Vol. 2 (1), pág.: 231-51. 2017.

GONTIJO, M. R.; MELO, M. C. O. L. **Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo horizonte.** Revista Eletrônica Da Administração (Porto Alegre). Vol. 23, pág.: 126-57. 2017.

MARINHO, P. A. S.; GONÇALVES, H. S. **Práticas de empoderamento feminino na América Latina.** Revista De Estudios Sociales, Bogotá, Colômbia. Vol. 56, pág.: 80-90. 2016.

MEINHARD, V. R.; FARIAS, J. H. **Representatividade das mulheres na hierarquia de empresas: estudo de caso com base no *Women's Empowerment Principles*.** Revista Eletrônica De Ciência Administrativa. Vol. 19 (1), pág.: 33-60. 2020.

MILTERSTEINER, R. K.; OLIVEIRA, F. B.; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT'ANNA, A. S.; MOURA, L. C. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na Administração Pública.** Cadernos EBAPE.BR. Vol. 18 (2), pág.: 406-23. 2020.

ONU BRASIL. **Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável.** 2021. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>> Acesso em 22 de set. 2022.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil.** Estudos Feministas. Vol. 26 (1). 2018.

SGARBOSSA, M.; MARTINS, N. A.; MOZZATO, A. R. **O que se produziu em desaprendizagem organizacional nos últimos dez anos? Uma revisão bibliométrica da produção científica.** Gestão e Desenvolvimento, Novo Hamburgo. Vol. 18 (1). 2021.

VEADRIGO, A. C.; CAMARGO, M. E.; TEIXEIRA, F. E.; MOTTA, M. E. V.; SILVA, M. B. **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.** Universidade de Caxias do Sul, 2020.

WEYMER, A. S. Q.; SCHUBERT, K. J.; ESKENAZI, A. S.; MARTINS, P. A. L. **A contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional.** Revista Gestão Organizacional. Vol. 11 (3). 2018.

APÊNDICE

Referências das obras selecionadas para compor a revisão bibliométrica:

ANJOS, L. A.; RAMOS, S. S.; JORAS, P. S.; GOELLNER, S. V. **Guerreiras Project: futebol e empoderamento de mulheres.** *Estudos Feministas*. Vol. 26 (1), pág.: 1-16. 2018.

DUARTE, D. C.; PEREIRA, A. D. J. **O papel da mulher no turismo rural: um estudo no Circuito Rajadinha de Planaltina - Distrito Federal.** *Revista Brasileira De Pesquisa Em Turismo*. Vol. 12 (3), pág.: 81-103. 2018.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; COSTA, V. F. **Contribuições do empreendedorismo social para o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho.** *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*. Vol. 17 (2), pág.: 172-91. 2018.

GONÇALVES, R. Q.; GUIMARÃES, S. M. **Relações de gênero e divisão sexual do trabalho no meio rural: interlocuções com o movimento social “Marcha das Margaridas”.** *Revista Brasileira De Educação Do Campo*. Vol. 2 (1), pág.: 231-51. 2017.

MARINHO, P. A. S.; GONÇALVES, H. S. **Práticas de empoderamento feminino na América Latina.** *Revista De Estudios Sociales*, Bogotá, Colômbia. Vol. 56, pág.: 80-90. 2016.

MEINHARD, V. R.; FARIAS, J. H. **Representatividade das mulheres na hierarquia de empresas: estudo de caso com base no *Women's Empowerment Principles*.** *Revista Eletrônica De Ciência Administrativa*. Vol. 19 (1) pág.: 33-60. 2020.

MICHELS, J. P.; CASAGRANDE, J. L.; SOUZA, P. C.; NUNES, N. A. **Empoderamento no programa “Mulheres Sim” do IFSC.** *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*. Vol. 12 (3), pág.: 30-50. 2018.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil.** *Estudos Feministas*. Vol. 26 (1). 2018.

SCHNEIDER, D.; SIGNORELLI, M. C.; PEREIRA, P. P. G. **Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde.** *Ciência & Saúde Coletiva*. Vol. 22 (9), pág.: 3003-011. 2017.

SCHWETHER, N. D.; PAGLIARI, G. C. **Políticas de gênero para a defesa: os casos de Argentina e Brasil.** *Revista De Sociologia e Política*. Vol. 26 (65) pág.: 1-14. 2018.

WEYMER, A. S. Q.; SCHUBERT, K. J.; ESKENAZI, A. S.; MARTINS, P. A. L. **A contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional.** *Revista Gestão Organizacional*. Vol. 11 (3). 2018.



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
() Monografia
(X) Artigo

Eu, Francisca Silmara dos Anjos Corvalho,
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
Empoderamento feminino nas organizações

de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 07 de dezembro de 2022

Francisca Silmara dos Anjos Corvalho
Assinatura

Assinatura