INSTITUTO SUPERIOR DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS

LICENCIATURA EM GESTÃO DE EMPRESA

O CONTRIBUTO DO EMPODERAMENTO FEMENINO NAS ORGANIZAÇÕES. CASO ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE CACUACO-LUANDA, 2023.

Autora: Alice João Eduardo Manuel

Orientador: Prof. Simão Figueiredo, Lic.

LUANDA, 2024

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS

LICENCIATURA EM GESTÃO DE EMPRESA

O CONTRIBUTO DO EMPODERAMENTO FEMENINO NAS ORGANIZAÇÕES. CASO ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE CACUACO-LUANDA, 2023.

Trabalho de fim do curso apresentado ao Instituto Superior de Angola (ISA), como requisito obrigatório para obtenção do título de licenciada em gestão de empresa, sob orientação do Prof. Simão Figueiredo, Lic.

Autora: Alice João Eduardo Manuel

Orientador: Prof. Simão Figueiredo, Lic.

LUANDA, 2024

INSTITUTO SUPERIOR DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS

FOLHA DE APROVAÇÃO

ALICE JOÃO EDUARDO MANUEL

O CONTRIBUTO DO EMPODERAMENTO FEMENINO NAS ORGANIZAÇÕES. CASO ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE CACUACO-LUANDA, 2023.

O JÚRI

Presidente _____

1º Vogal _____

2º Vogal _____

Secretário _____

Classificação: _____

Data _____/_____/_____

DEDICATÓRIA

A minha família como meu esposo Costa Vunge Manuel que sempre mim incemtivou para minha formação e pelo apoio, persistências em terminar esse curso e por sempre acreditou nas minhas capacidades.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por ter me dado força para chegar até aqui, me ajudando a superar cada obstáculo que enfrentei na vida e não só, por nunca permitir passar pela minha cabeça a vontade de desistir.

De forma incondicional a minha família, ao meu esposo Costa Vunge Manuel, aos meus filhos, que sempre acreditaram na minha formação e pelo apoio, persistências em terminar esse curso e por sempre acreditou nas minhas capacidades. E pela minha Directora Isabel Vesse Vesse Salomão, que permitiu estudar num periodo de trabalho.

Ao meu Orientador Professor Simão Figueiredo, Lic, pela orientação e apoio no preparo deste trabalho e pelos seus ensinamento e conselhos profissionais, que me auxiliaram a enfrentar os desafios e acreditar na conclusão do mesmo. E pelo Co-orientador Alberto Romba Paulo, Lic.

A Instituição (ISA) por esses 2 anos.

Aos intervenientes que colaboraram na minha pesquisa de campo Professor Osvaldo André e Alberto Romba Paulo.

Aos meus colegas e amigos como como Pedro Nzunzi, Isabel Panzo, Nhamba Francisco, Ester Vita, Luena, Dorivaldo e Augusta Wassuca, que tem me apoiaram nos momentos da minha formação.

EPÍGRAFE

"Uma mulher com uma voz é, por definição, uma mulher forte.

Melinda Gates (2019).

RESUMO

Com a diversidade cultural, o empoderamento feminino passou a modificar concepções não só dentro do mercado de trabalho, mas também na sociedade. O número de mulheres ocupando cargos de destaque das organizações tem aumentado nos últimos anos. Isso graças a sua grande luta pela igualdade no meio corporativo e na sociedade. O empoderamento feminino caminha hoje, juntamente com a independência financeira e o reconhecimento no mercado de trabalho, que não deveria variar de acordo com o gênero. Isso torna-se mais forte quando é reconhecida em um ambiente majoritariamente e culturalmente masculino. Mesmo com esses avanços conquistados por elas, é obvio que ainda temos muito que evoluir, pois a mulher ainda é vista pela sociedade com uma certa desvantagem, tanto no mercado de trabalho, e no seu próprio lar. Podemos dizer que a desigualdade estabelecida entre homens e mulheres no ambiente organizacional e na sociedade ainda é nítida, as mulheres estão em menor número, são poucas as que estão no poder e por mais que as mulheres provem a todo custo que são capazes de realizar qualquer tarefa com a mesma eficiência, elas não são vista da mesma forma, sempre esbarra com alguns pretextos e julgamentos sobre seu comportamento, sua força ou seu modo de se posicionar. O presente trabalho visa Compreender o contributo do empoderamento feminino nas organizações. Caso administração municipal de Cacuaco-Luanda, 2023. Portanto utilizamos a pesquisa descritiva, e o modelo quali-quantitativa para uma boa compreensão a respeito do tema, e uma população 60, e uma amostra de 30 elementos inqueridos.

Palavras-chave: Contributo, Empoderamento, Feminino e Organizações.

ABSTRACT

With cultural diversity, female empowerment started to change conceptions not only within the job market, but also in society. The number of women occupying major positions within major organizations has increased in recent years. This is thanks to his great fight for equality in the corporate environment and in society. Female empowerment today goes hand in hand with financial independence and recognition in the job market, which should not vary according to gender. This becomes stronger when it is recognized in a majority and culturally male environment. Even with these advances achieved by them, it is obvious that we still have a long way to go, as women are still seen by society as having a certain disadvantage, both in the job market and in their own homes. We can say that the inequality established between men and women in the organizational environment and in society is still clear, women are fewer in number, few are in power and even though women prove at all costs that they are capable of carrying out any task with the same efficiency, they are not seen in the same way, they always come up against some pretexts and judgments about their behavior, their strength or their way of positioning themselves. This work aims to understand the contribution of female empowerment in organizations. Cacuaco-Luanda municipal administration case, 2023. Therefore, we used descriptive research, and the qualitative-quantitative model for a good understanding of the topic, and a population of 60, and a sample of 30 surveyed elements.

Keywords: Contribute, Empowerment, Feminine and Organization.

LISTA DE QUADROS

Quadro nº 01: Modelo de Liderança de Tannebaum e Schimdt……15

Quadro nº 02: Dimensões do empoderamento da mulher……..24

LISTA DE TABELAS

Tabela nº 01: Descrição da população e amostra…… 31

Tabela nº 02: Secções……..33

Tabela nº 03: Idade…….....34

Tabela nº 04: Descrição de género…….35

Tabela nº 05: Tempos de serviço…….....36

Tabela nº 06: Nível de ensino frequentado……37

Tabela nº 07: Situação profissional……..…….....38

Tabela nº 08: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género…….....39

Tabela nº 09: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género…….....40

Tabela nº 10: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género…….41

Tabela nº 11: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género…….....42

Tabela nº 12: Inquérito dirigido a Secção de inspeção……43

Tabela nº 13: Inquérito dirigido a Secção de inspeção……44

Tabela nº 14: Inquérito dirigido a Secção de inspeção……45

Tabela nº 15: Inquérito dirigido a Secção de inspeção……46

Tabela nº 16: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria……...47

Tabela nº 17: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria……...48

Tabela nº 18: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria…….....49

Tabela nº 19: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria……...50

LISTAS DOS GRÁFICOS

Gráfico nº 01: Descrição da população e amostra…….…… 31

Gráfico nº 02: Secções……..……..33

Gráfico nº 03: Idade…….……..34

Gráfico nº 04: Descrição de género…….....35

Gráfico nº 05: Tempos de serviço……36

Gráfico nº 06: Nível de ensino frequentado……37

Gráfico nº 07: Situaçã0 profissional……..…….....38

Gráfico nº 08: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género…….....39

Gráfico nº 09: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género…….40

Gráfico nº 10: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género…….41

Gráfico nº 11: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género…….42

Gráfico nº 12: Inquérito dirigido a Secção de inspeção……..……43

Gráfico nº 13: Inquérito dirigido a Secção de inspeção……44

Gráfico nº 14: Inquérito dirigido a Secção de inspeção……45

Gráfico nº 15: Inquérito dirigido a Secção de inspeção……46

Gráfico nº 16: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria……...…47

Gráfico nº 17: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria……...48

Gráfico nº 18: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria……...49

Gráfico nº 19: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria……...50

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 1

CAPITULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 4

1.1. Definição de termos e conceitos 4

1.2. O empoderamento feminino 6

1.3. Empoderamento feminino dentro das organizações e na sociedade 6

1.3.1. Empoderamento no espaço organizacional 10

1.4. Conceito de empoderamento na liderança feminino 12

1.5. O papel da mulher como líder organizacional 15

1.5.1. A mulher e sua inserção no mercado de trabalho 18

1.6. A busca pela igualdade de gêneros nas organizações 19

1.6.1. A Trajetória feminino e a luta pelos seus direitos 21

1.7. Dimensões do empoderamento da mulher 24

1.8. Princípios de Empoderamento das Mulheres 25

CAPITULO II: METODOLOGIA DE PESQUISA 28

2.1. Tipo de pesquisa 28

2.2. Modelo de abordagem 28

2.3. Nível de estruturação de métodos 28

2.4. Técnica de recolha de dados 30

2.5. Instrumentos e procedimentos de recolha de dados 30

2.6. População e Amostra 30

2.7. Dificuldades encontradas 32

CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 33

3.1. Apresentação e interpretação dos resultados 33

3.2. Discussão dos resultados 51

CONCLUSÃO 53

SUGESTÕES 54

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 55

APÊNDICES 59

ANEXOS 60

INTRODUÇÃO

Na sociedade actual podemos observar cada vez mais a importância do empoderamento femenino. Cada vez mais, as mulheres estão abrindo espaços importantes para o próprio desenvolvimento, seja na vida pessoal, seja na vida profissional, essa discussões têm sido frequentes. As empresas precisam estar atentas a esse movimento para promoverem continuamente um ambiente mais favorável ao empoderamento femenino. Dessa forma, além de garantir que as mulheres continuem tendo oportunidades justas de crescimento, também recebem os benefícios da interseccionalidade nos negócios ao trabalhar de maneira positiva. Nesse sentido, empoderar é tornar a mulher forte, acreditar na capacidade e promover mudanças para transformar a realidade actual. Afinal, mais das metade dos cargos da liderança das empresas mundial ainda são ocupadas por homens. Uma vez que as pessoas são fundamentais para que os projectos sejam executado com sucesso, não faz sentido perpetuar índices que excluem mulheres da liderança. Se toda empresa deve considerar os colaboradores para o seu crescimento e desenvolvimento, estimular práticas de igualdades do gênero, considerando a capacidade do profissional e não o seu gênero, é o minímo que podem fazer. Organizações que pagam menos às mulheres e não investem em projectos de progressão de carreira justo e igualitários sofrem com a desmotivação, o aumento da rotatividade, a queda da produtividade e o clima organizacional ruim. O presente trabalho tem como o objectivo geral "compreender o contributo do empoderamento femenino nas organizações. Caso administração municipal de Cacuaco-Luanda, 2023". Portanto utilizamos a pesquisa descritiva, e o modelo quali-quantitativa para uma boa compreensão a respeito do tema, e uma população 60, e uma amostra de 30 elementos inqueridos.

FORMULAÇÃO DE PROBLEMA

Para Marconi e Lakatos (2008, p. 24), diz que "um problema mostra uma situação que necessita de discussão, investigação, decisão ou solução."

O empoderamento femenino não é só um estado de consciência colectiva. Ele tem grande importância para o mundo corporativo e a sociedade da maneira geral. Além disso, influencia na qualidade de vida e para que os objectivos de

desenvolvimento humano sejam atingidos, afinal, proporciona as mesma oportunidades, independentemente do gênero. . Portanto formulou-se a seguinte pergunta de partida:

Qual é o contributo do empoderamento femenino nas organizações. Caso Administração Municipal de Cacuaco-Luanda, 2023?

FORMULAÇÃO DAS HIPÓTESES

Segundo, Quissua. (2019, p. 30) “Hipótese é uma preposição que se faz na tentativa de verificar a validade de resposta existente para um problema ou

H_1: Pode contribuir na construção de economias mais fortalecidas e de uma sociedade mais estável e justa;

H_2: Podem ajudá-las a descobrirem o seu poder como mulher, independentemente do estilo de vida que elas levam.

OBJETIVOS

Na opinião de Diogo (2012, p. 55), objectivo é um fim ou resultados desejado das experiências, ou seja, é a descrição clara do que se pretende alcançar como resultado da nossa actividade. Tendo em conta a nossa investigação, traçamos os seguintes objectivos:

Geral

Compreender o contributo do empoderamento femenino nas organizações. Caso Administração Municipal de Cacuaco-Luanda, 2023.

Específicos

- Explicar a evolução do papel femenino na sociedade ao longo da história;
- Diferenciar as dimensões e as estratégias do empoderamento femenino;
- Demonstrar boas práticas de empoderamento femenino nas organizações.

DELIMITAÇÃO E LIMITAÇÃO

“Delimitar a pesquisa é estabelecer limites para a investigação. A mesma pode ser delimitada em relação ao assunto, espaço à extenção” entre outros factores. (Marconi & Lakatos, 2008, p. 16).

Delimitação

O nosso trabalho foi delimitado no contributo do empoderamento femenino nas organizações. Caso administração municipal de Cacuaco-Luanda, 2023.

Limitação

O nosso trabalho será limitado:

a) Secção de acção social familia e igualdade do género;
b) Secção de inspeção;
c) Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria.

JUSTIFICATIVA

Para Marconi e Lakatos (2008, p. 24) diz que a justificativa “consiste numa exposição sucinta, porém completa, das razões de ordem teórica e dos motivos de ordem práticas que impulsionam autor a realizar a pesquisa.”

A escolha do tema refere-se que nos dias de hoje, nosso objectivo é mostrar que ajudar no empoderamento femenino pode auxiliar na evolução da sociedade como um todo. Que a mesma busca delegar poder às mulheres em qualquer ambientes e siuações. Nós fazemos isso quando deixamos que a busca pela aceitação social guie nossas decisões pessoais. Algo que nos impede de sermos mulheres empoderadas. É muito importante questionar padrões e desenvolver sua inteligência emocional.

ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho está dividido em três capítulos:

- No primeiro capítulo fala-se dos conceitos, teorias conceptuais sobre o contributo do empoderamento femenino nas organizações;
- Segundo capítulo aborda-se sobre as matérias e métodos de investigação dos resultados;
- Terceiro capítulo que aborda-se na apresentação, analise e interpretação dos resultados obtidos, e por fim as referências bibliográficas.

CAPITULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Definição de termos e conceitos

a) Contributo

Segundo Cavalcante (1997), define o contributo como “um processo de duas ou mais pessoas, entidades ou organizações que trabalham juntos para completar uma tarefa ou atingir um objectivo”.

Contributo é uma acção conjunta para uma finalidade, objectivos em comum.

Para Munhoz (2000, p. 40), o contributo “é simular a cooperação em um grupo descentralizado e igualitário”.

Contributo é uma relação baseada entre indivíduos ou organizações, utilizando métodos mais ou menos consensuais.

De acordo com Kanan (2010, p. 35), o contributo “são valores ou ideias destinado a um determinado fim”.

Contributo é ação ou resultado de cooperar, de prestar ajuda.

b) Empoderamento

Segundo Kleba e Wendausen (2009, p. 24), definem o empoderamento como “o processo através do qual os sujeitos-individuos e colectivos- de uma comunidade, por meio de processo participativo, constroem estratégias políticas locais”.

Empoderamento pode ser entendido como a accão de se tornar poderoso.

De acordo com Meirelles e Ingrassia (2006, p. 35), realçam o empoderamento “como objectivo de tornar cidadãos críticos e certos de suas posiçoe na sociedade”.

Empoderamento é a acção social colectiva de participar de dabates que visam potecializar a conscientização cívil sobre o direito.

Para Ferrari (2013, p. 3), diz que o empoderamento “é lutar por seus direitos quem os reconhece, mas acima de tudo, quem se reconhece como digno deles”.

Empoderamento é a pessoa que tem consciencia do que ela representa como individuo e do grupo do qual faz parte.

c) Femenino

Para Barros (1995, p. 43), define femenino “como sexo caracterizado pela presença de ovário”.

Femenino refere ao relativo a mulher com órgaos reprodutivos e gametas.

Segundo Gaspari (2003, p. 29), femenino “se refere a tudo aquilo que é próprio ou relativo ás mulheres”.

Femenino representa efectivamente os traços inerentes á feminilidade como: delicadeza, sensibilidade, entre outras caracteristicas que se associam normalmente ás mulheres.

De acordo com Pinto (2003, p. 55) diz que o femenino “é aquele sexo que produz óvulos, que pertence, que é peculiar ou relativo á mulher”.

O conceito femenino trata de uma seria de comportamentos e qualidades que são esperadas das meninas e mulheres até os finais das suas vidas.

d) Organizações

De acordo Maximiano (1992, p. 34), organização “é uma combinação de esforços indivíduas que tem por finalidade realizar propósitos colectivos”.

Organização é a forma como se dispõe um sistema para atingir os resultados pretendido.

Segundo Robbins (1990, p. 9), a organização “é uma entidade social conscientemente coordenada com uma fronteira relactivamente identificável, que funciona numa base relactivamente continua para alcançar um objetivo comum.”

Organização é um sistema desenhado para atingir satisfatoriamente determinados objetivos ou metas.

Para Stoner (1999, p. 20), organização “é o processo de arrumar e alocar o trabalho, a autoridade e recursos entre os membro de uma organização.”

Organização é um grupo social formado por pessoas, tarefas e administração, que interagem no contexto de uma estrutura sistemática para atender os seus objetivos.

1.2. O empoderamento feminino

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. (Beauvoir, 1980, p. 99). Esse conceito mostra que quando nascemos não temos noção de que gênero somos e ao passar dos dias somos norteados a seguir o que a sociedade impõem.

Del Priori (2010, p. 105) apresenta a mulher como sendo o padrão de conduta e moralidade a ser seguido pelo resto da micro e macro sociedade em que ela fazia parte. A mulher tinha que se comportar e ser o padrão de perfeição, sendo o que a autora chamou de “a fabricação da santa mãezinha”.

Com todo esse processo a mulher acabou se colocando em segundo plano por se sentir oprimida pela sociedade “a mulher interiorizou esta repressão e seu processo de interiorização é histórico cultural”, sendo que o “resultado é sua baixa autoestima, o que a coloca como servidora/escrava do outro e a faz auto sabotar seu potencial”. Essa questão do auto estima da mulher, é algo que ela precisa saber lidar, pois de nada adianta conquistar o mundo, sem estar bem consigo mesma. O empoderamento significa que a mulher, deve tomar para si seus direitos, revestindo-se e investindo-se de poder, pois “luta por seus direitos quem os reconhece, mas acima de tudo, quem se reconhece como digno deles” (Ferrari, 2013, p. 3).

Conforme Ferrari (2013, p. 3), empoderar é “enaltecer, botar uma menina ou uma mulher no degrau de cima, contribuir para que conquistem seus espaços, seja de fala ou de trabalho. Não menos importante**:** enaltecer a si mesma”. Essa busca por empoderamento começa quando a mulher olha para dentro de si e aprende a respeitar e ter empatia diante a outras mulheres, é quando acontece a sororidade, uma união que quebra qualquer tabu.

1.3. Empoderamento feminino dentro das organizações e na sociedade

Impossível comentar sobre o empoderamento feminino sem falar da presença de uma líder no mercado de trabalho, esse comportamento tem sido uma atualização das organizações, para elas ainda é mais desafiador, já que ainda vivemos em uma sociedade machista e preconceituosa. Segundo Munhoz (2000, p. 44).

Munhoz (2000, p. 44), escreve sobre o estilo administrativo masculino e feminino, e a adaptação das mulheres nas organizações masculinas, destacando que este comportamento existe para que as diferenças possam, cada vez mais, complementar as conquistas de liderança com bons resultados.

Segundo Kanan (2010, p. 23), apesar do grande número de mulheres nas empresas, os cargos de liderança ocupados por elas não são expressivos, isso devido a atos discriminatórios ou sexistas, mostrando que o preconceito pelo simples fato de ser mulher ainda existe.

Isto ainda é visto constantemente no mercado quando se trata de teto salarial as mulheres dependente da ocasião, ainda atuam no setor empresarial com salários mais baratos que os homens, pois algumas organizações acham que por serem chamadas de sexo frágil pode exercer a atividade por um menor custo benefício. A resistência ao empoderamento feminino e estar com cargos abaixo das mulheres ainda é frequente em nosso mercado nacional, sendo que na maioria das vezes as mulheres são mais sensatas na tomada de decisão. De acordo com Kanan (2010, p. 23): Outra justificativa muito utilizada é a de que as mulheres teriam menos força física. Porém, se por um lado muitas podem não ter a força muscular para levantar algo pesado, por outro elas a têm para realizar tarefas contínuas, muitas vezes de pé. E quando uma ferramenta ou uma máquina é introduzida para facilitar o trabalho, as mulheres deixam de fazê-lo. Por exemplo, é mais provável ver uma mulher puxando um animal com arado do que dirigindo um trator com arado.

É gritante essa diferença na sociedade, mesmo a mulher provando a todo custo que é capaz de realizar qualquer tarefa, inclusive de liderar em uma organização. As mulheres mesmo fazendo os serviços iguais aos dos homens e com a mesma capacitação recebem menos. Por mais que as mulheres lutem para ter seus espaços na sociedade e no mercado de trabalho, elas ainda não são valorizadas, Kanan (2010, p. 24).

Há uma dificuldade da sociedade e das organizações entenderem que as mulheres não são mais aquele padrão de perfeição, que elas querem ser respeitadas independente das suas escolhas. Pois a imagem feminina que é construída na imprensa operária é a de que estas são românticas, sensíveis, frágeis, ingênuas, ao

contrário do homem, dotado de razão, símbolo da força e da coragem, princípios objetivos da humanidade, ativo e poderoso (Cavalcanti, 1997, p. 61).

As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido pelos homens como naturalmente masculino (Del Priore, 1997, p. 581-582).

Segundo Vilas, Neto e Cramer (2003, p. 16) “a burocratização e formalização das organizações tendem ao favorecimento masculino”, uma vez que até pelo lado financeiro é mais benéfico para as organizações investirem num funcionário que terá tempo e vida útil mais longa na empresa, até porque ainda julgam o lado da maternidade e os dias em que a mulheres menstruam. Além disso, de acordo com Paulilo (1987, p. 26) “o trabalho doméstico consome uma energia incalculável, e é um trabalho invisível aos olhos sociais e familiares, debilitando, às vezes, os afazeres dentro da organização”.

Segundo Paulilo (1987, p. 26), mesmo com todo esse desafio enfrentado pelas mulheres, podemos dizer que a garra dessas mulheres para vencer todos os obstáculos impostos a elas, não as diminuem. Pelo contrário elas continuam lutando pelos seus direitos e conquistando seus lugares em mercados de trabalho e na sociedade. A sociedade tentou de muitas maneiras bloquear e atrasar, essa presença do empoderamento e a chegada de líderes femininas no setor hierárquico de tomada de decisões.

Só muito recentemente a figura da ‘mulher pública’ foi dissociada da imagem da prostituta e pensada sob os mesmos parâmetros pelos quais se pensa o ‘homem público’, isto é, enquanto ser racional dotado de capacidade intelectual e moral para a direção dos negócios da cidade. Pelo menos até a década de sessenta, acreditava-se que a mulher, sendo feita para o casamento e para a maternidade, não deveria fumar em público ou comparecer a bares e boates desacompanhadas, e a política ainda era considerada assunto preferencialmente masculino (Del Priore, 1997, p. 604).

A história nos mostra que as mulheres eram vistas somente como uma peça para agradar e servir para atividades domésticas, ao esposo e aos filhos, não tendo participação nos negócios familiares, pois apenas os homens eram impostos como o patriarcal familiar. Durante muito tempo as mulheres eram subordinadas aos homens, e só tinham papel na sociedade como um enfeite ao lado deles, Del Priore, 1997, p. 604).

Mostrado como a exigência burguesa da mulher como vigilante do Lar, estes anarquistas obstaculizam a participação feminina nas entidades de classe, nos sindicatos e nos espaços da produção, limitando seu lugar ao espaço determinado pelos homens: a atividade doméstica e a maternidade (Cavalcanti, 1997, p. 66).

Para Cavalcanti (1997, p. 66), as mulheres por muitas vezes não passam o sentimento agressivo e querem ganhar aos gritos. É da natureza da mulher ser mais maleável, educada e pensar antes de agir. Por esses motivos a muitas vezes a sociedade entende que os homens têm mais força e autonomia para resolver questões.

Pouco importam os vários artigos que na imprensa operária cobram uma maior participação feminina nos movimentos reivindicativos da classe. Na prática, esses movimentos eram controlados por elementos do sexo masculino, que certamente tinham maior liberdade de circulação, maior acesso à informação e maior organização entre si. As mulheres deveriam participar enquanto filhas, esposas ou mães, isto é, na condição de subordinadas aos líderes (Rago, 1985, p. 64).

Para Rago, (1985, p. 64), onde antes mulheres competiam entre si e nasciam para disputar as atenções masculinas e com isso acabam se odiando e gerando vários julgamentos entre elas. Hoje essas mulheres tentam se unirem para que haja uma compreensão ao invés de julgamentos. Mesmo que esse patriarcado ainda faça parte de muitas famílias.

As mulheres vêm conquistando o seu empoderamento, não para serem melhores que os homens ou assumir o papel deles, mas sim para ter seus direitos iguais, poder ter voz na política, nas organizações, dentro do seu lar, financeiramente entre outros fatores, Rago, (1985, p. 65). Porém, a sociedade ainda não consegue aceitar que o sexo feminino pode exercer um papel de grande eficiência quanto aos homens na sociedade.

A ONU Mulheres (2010), (Organizações das Nações Unidas voltada para as mulheres) criou os sete princípios de empoderamento das mulheres afim de pôr em prática ações para um mundo mais justo e igualitário, seus princípios são:

1.Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;
2.Tratar mulheres e homens de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação;
3.Garantir saúde, segurança e bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores;
4.Promover a educação, a capacitação e o desenvolvimento profissional das mulheres;
5.Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de fornecedores e de comunicação e marketing;
6.Promover a igualdade por meio de iniciativas voltadas às comunidades e do engajamento social;
7.Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Esses princípios precisam ser praticados tanto nas empresas e quanto na sociedade para que incentive ainda mais mulheres a fazerem parte da economia, política e da comunidade como um todo, para que elas ganhem confiança em suas habilidades, energias em seus argumentos e experiências em suas lutas, todos os princípios de empoderamento ajudam no setor privado, na educação, na diferença de gêneros em locais de trabalho, no mercado e na sociedade.

1.3.1. Empoderamento no espaço organizacional

No atual ambiente competitivo organizacional e moderno, a centralização do poder e a falta de autonomia dos colaboradores são características que impedem e dificultam o desenvolvimento das organizações. Segundo Silva (2013, p. 60) a arte do empoderamento, por assim dizer, é uma inovação recente, uma vez que até a década de 70 não se pensava em delegar tarefas e, consequentemente, fornecer aos colaboradores maiores responsabilidades e poder. Entretanto, a inovação tecnológica e social passou a exigir mais e a globalização trouxe maior competitividade ao mercado. O cenário, então, estava propício para novas técnicas de gestão e o chamado ‘’empoderamento’’, em português, passou assim, a ser uma opção viável e gratificante.

Para Rodrigues e Santos (2004, p. 38) as empresas precisam ser desburocratizadas ágeis e flexíveis e, para isso, precisam implementar o empoderamento junto a seus empregados, de modo que eles tenham a autonomia necessária para decidir com rapidez e a um baixo custo, enxugando também diversos departamentos verticalizados, que, na maioria dos casos, tornam o processo moroso, ineficiente e de custo elevado. Desta forma, ressaltam que o empoderamento libera os gerentes para outras atividades mais importantes, estimula o desenvolvimento das pessoas, induzindo-as a tomarem mais iniciativas e decisões, incrementa a motivação, agiliza as decisões e contribui para redução de custos.

Prudente mencionar que, para conferir empoderamento aos colaboradores, o administrador deve qualificá-los para a adequada realização de suas funções dentro da empresa. O conhecimento é outra peça chave para esta forma de gestão, uma vez que é através dele que o trabalhador terá condições de agir de modo sensato e efetivo, propiciando benefícios para a empresa. (Silva, 2013, p. 22). Para Chiavenato (2010, p. 33) esta forma de gestão não se funda apenas no poder, mas também na motivação. Colaboradores motivados claramente terão um grau elevado no desempenho funcional.

Alguns problemas que se deparam as organizações ocorrem quando decidem iniciar um processo que requer mudanças, especialmente na implementação de empoderamento e exigem atenção para que não se comprometa o sucesso. O fato é que muitos gestores prometem delegar e depois acabam por querer fazer tudo sozinhos. Isto é, prometem conferir mais poder aos colaboradores, mas não delegam o poder que têm. Por outro lado, eles devem assegurar-se que os colaboradores estão preparados para a nova etapa e confiar neles. Diante desses pressupostos, a implementação do empoderamento não é compatível com andar depressa demais, não permitir iniciativas individuais, não definir parâmetros, não acompanhar as iniciativas e ignorar o feedback (Silva, 2013, p. 23).

O empoderamento organizacional, segundo Baquero (2012, p. 40), é o gerado na e pela organização. Trata-se de uma abordagem do processo de trabalho que objetiva a delegação do poder de decisão, autonomia e participação dos colaboradores na administração da empresa, de modo que as decisões sejam mais coletivas. O empoderamento é uma ferramenta que passou a ser utilizada em meados

da década de 1980 para delegação de autoridade e responsabilidades pela tomada de decisão. Ela proporciona um fortalecimento do papel de pessoas e equipes. Esta ferramenta propõe a descentralização de poderes na cadeia hierárquica e uma maior autonomia dos trabalhadores. Com isso, pretende-se que os integrantes das equipes tenham maior grau de envolvimento com o trabalho desempenhado e que estabeleçam relação de confiança entre eles (Baquero, 2012, p. 41).

Para Baquero, (2012, p. 41), a aplicação do empoderamento em equipas tem, como principal vantagem, a criação de um centro de sinergias. Grupos sem sinergia e pouco alinhados podem apresentar bons desempenhos individuais, mas os resultados em equipe não serão satisfatórios. Por outro lado, os grupos sinérgicos orientam os desempenhos individuais para uma única direção e evitam desperdícios de recursos através da coesão de objetivos.

Entretanto, para que a implementação da ferramenta possa trazer resultados, Chiavenato (2006, p. 29) aponta a necessidade de adoção de certas medidas, tais como fornecimento regular de feedback, potencialização da comunicação entre os membros da equipe e estabelecimento de limites claros a serem respeitados.

Como se observa, o empoderamento no contexto organizacional pode ser considerado, também, como uma estratégia de gestão de pessoas. No entanto, seus impactos ultrapassam o contexto organizacional, ganhando outros contornos e novas dimensões, especialmente nas questões do empoderamento da mulher, conforme explanado no tópico a seguir, segundo Chiavenato (2006, p. 29).

1.4. Conceito de empoderamento na liderança feminino

Para Gryzybovski, (2012, p. 50), empoderamento é um conceito de Administração de Empresas que significa "descentralização de poderes", ou seja, sugere uma maior participação dos trabalhadores nas atividades da empresa ao lhe ser dada maior autonomia de decisão e responsabilidade, em inglês o termo é traduzido em sua forma literal como empoderamento, melhor dizendo, dar poder a alguém.

Na administração exercer um modelo de gestão descentralizado, onde todas as decisões não são responsabilidades exclusivamente de uma única pessoa, no caso

do gestor ou daqueles que ocupem o cargo mais alto na cadeia hierárquica, mas elas são divididas com os demais funcionários. Segundo Chiavenato, (2005, p. 18).

As análises de como as mulheres contemporâneas lidam com a multiplicidade de papéis sugere a relevância que conferem ao ato de fazer escolhas sem pressões ou cobranças. Uma necessidade a ser reconhecida pela sociedade como um todo, DeSouza (1997, p. 29).

Ao ressaltar as características da liderança feminina, Brush (1998, p. 32) argumenta que as empreendedoras tendem a adotar uma forma singular de manejar com diferentes recursos organizacionais. Admite-se que existem aspectos recorrentes e tendências no exercício do poder feminino nos seus empreendimentos, mesmos em defender um modelo feminino de empreendedorismo.

Segundo Chiavenato, (2005, p. 19), o empoderamento parte da ideia de dar as pessoas o poder, a liberdade e a informação para tomarem decisões e participarem ativamente da organização. De acordo com o autor o empoderamento está firmado em quatro bases:

- Poder: dar poder às pessoas, delegando autoridade e responsabilidade em todos os níveis da organização;
- Motivação: proporcionar motivação às pessoas para incentivá-las continuamente;
- Desenvolvimento: dar recursos às pessoas em termos de capacitação e desenvolvimento pessoal e profissional;
- Liderança: proporcionar liderança na organização.

De acordo com Chiavenato, (2005, p. 19), pode-se ressaltar que desenvolver essas quatro bases é de muita importância para a organização, pois ceder poder as pessoas cria-se um clima de confiança e liberdade. As pessoas sentem-se motivadas quando percebem que seu trabalho está sendo reconhecido e recompensado. Estar sempre atento a esse fator pode-se determinar o bom andamento na produtividade e nas atividades realizadas. Motivação é a energia que nos incentiva a produzir.

Na organização, as pessoas que detêm dados ou conhecimentos necessários para os outros podem fazer com que estes se tornem dependentes delas. Os

gerentes, por exemplo, que tem acesso as informações privilegiadas, custos, salários, lucros e dados similares podem usar essas informações para controlar o comportamento de seus subordinados, Robbins (2005, p. 304).

Assim, a utilização do empowerment também funciona como uma ferramenta de valorização e reconhecimento dos seres humanos, na medida em que delegar mais poder e responsabilidade para com as pessoas permite que as mesmas identifiquem e sugiram soluções de melhoria para as atividades relacionadas ao dia-a-dia organizacional, sem que haja a necessidade constante de ficar recorrendo ao seu superior, Robbins (2005, p. 304).

Segundo Tracy (1994, p. 164), existe alguns princípios para o *Empowerment* que devem ser estabelecidos:

- Dizer às pessoas quais são suas responsabilidades: compreender melhor o grupo foco do trabalho, identificando suas competências e afinidades, buscando definir de forma adequada projetos que seriam mais bem conduzidos por cada indivíduo da equipe;
- Dar-lhes autoridade correspondente às suas responsabilidades: definir claramente papéis e responsabilidades, dando a devida importância à colaboração de cada funcionário. Quando ele compreende seu papel e contribuição passa a sentirse melhor com aquilo que faz.
- Estabelecer padrões de excelência: Promover reuniões multidisciplinares com o objetivo de aumentar a visão sistêmica dos colaboradores;
- Oferecer-lhes o treinamento necessário à satisfação dos padrões: treinar as pessoas para lidar com novo cenário incentivando posicionamento e discussões dentro do grupo, fornecendo conhecimento e informação através da capacitação.
- Dar-lhes feedback sobre seu desempenho para que sejam reconhecidos pelas suas realizações ou aspectos que precisam serem melhorados.
- Confiar em sua equipe: estabelecer padrões de resultado, confiando nas pessoas. Demonstrar sua confiança e estimular o “repensar” constante das atividades que o colaborador desenvolve.

Para Tracy, (1994, p. 164), esta ferramenta é objetiva e sugere a descentralização de poderes na cadeia hierárquica e uma maior independência dos

funcionários. Com essa liberdade proposta, espera-se que os integrantes da equipe consigam se envolver mais com o trabalho e que se demonstrem relações de confiança entre eles.

Quando o colaborador adquiriu autonomia para tomada de decisões, compreende que seus líderes confiam na sua capacidade de expor sua opinião, dessa maneira consegue exercer sua atividade com mais autoridade e responsabilidade, tendo a certeza de que está no caminho certo, segundo Tracy, (1994, p. 164).

1.5. O papel da mulher como líder organizacional

Para Maximiano (2002, p. 286), a liderança "é o papel de uma pessoa capaz de tomar decisões, um projeto ou uma empresa, que está à frente para buscar o que será mais sensato a se fazer para a melhoria do ambiente de uma organização e de seus colaboradores. Seu conceito consiste em ter uma pessoa para liderar, incentivar e mostrar entusiasmo pelo trabalho isso se destaca muito".

Segundo Maximiano (2002, p. 286), o papel da mulher na liderança das empresas é primordial, pois se dedicam para alcançar o seu espaço dentro da organização, se mostrando capaz de liderar com os mesmos princípios que o homem. No mercado de trabalho encontra-se uma geração de mulheres capacitadas e que lutam por reconhecimento e valorização.

Quadro nº 01: Modelo **de Liderança de Tannebaum e Schimdt.**

Liderança orientada para o chefe	Liderança orientada para os subordinados
Uso da autoridade pelo gerente	Área de liberdade dos subordinados
O gerente decide e comunica a decisão	O gerente apresenta ideias e promove debates
O gerente vende a decisão	O gerente apresenta uma decisão possível, sueita a mudança
	O gerente apresenta problema, pede sugestões e toma decisão

Fonte: Maximiano (2002, p. 287).

Segundo Sina (2005, p. 44) salienta que quando a mulher opta pela carreira executiva, nas corporações, é capaz de ir aos detalhes sem dificuldade, quantas vezes forem necessárias, o que é muito mais complicado aos homens.

Chiavenato, (2000, p. 33) ressalta que a líder precisa atribui-se aos riscos, onde irá executar e analisar os resultados de certa forma, cobrando e estabelecendo o que é prioridade em prol da organização e de sua equipe.

Fischer (2001, p. 12) afirma que os talentos naturais das mulheres, entre os quais inclui desejo pelo trabalho em rede e pela negociação, a sensibilidade emocional e a empatia, a capacidade de conciliar diversas tarefas ou a facilidade de comunicar-se, estão particularmente adequados à sociedade global do século XXI.

O próprio crescimento e mudanças na sociedade atual, o aumento de serviços globais e de uma política comunicacional mais forte, conferem mais uma vantagem à mulher de hoje, os seus talentos naturais e capacidades são especialmente requisitados na era em que vivemos, de acordo com Fischer (2001, p. 12).

Como desafios à liderança no atual contexto, os autores Sant'Anna, Campos e Vaz (2012, p. 36) destacam: desenvolver líderes capazes de lidar com diversidade cultural; formar e desenvolver equipes com elevada diversidade; desenvolver redes de relacionamentos e liderar em ambientes dinâmicos. Outro desafio diz respeito aos valores, às experiências e aos relacionamentos que o líder deve construir vivenciar e compartilhar, de modo a influenciar positivamente o processo de desenvolvimento de lideranças.

Segundo Machado (2002, p. 31), o comportamento gerencial feminino caracteriza-se por, ter objetivos definidos e amplos, entre eles segurança e satisfação no trabalho, satisfação dos clientes, ética do cuidar e responsabilidade social; manter as estruturas organizacionais simples, informais, horizontais descentralizadas, dando ênfase à cooperação, à integração e aos relacionamentos interpessoais, adotar estratégias inovadoras em busca de qualidade e da satisfação de todos os envolvidos, empregarem muitas mulheres; exercer uma liderança interativa e cooperativa, facilitando a adoção de um processo decisório participativo.

Gryzybovski, (2012, p. 48) acredita que a mulher consegue construir um sentimento de comunidade, por meio do qual os membros da organização se unem,

e aprendem a acreditar e a cuidar uns dos outros. As informações são compartilhadas e todos os que serão afetados por uma decisão podem participar, sendo que a liderança feminina proporciona o aumento da “autoestima dos seguidores, uma vez que as mulheres preferem liderar pela inclusão e recorrem o seu carisma, experiência, contatos e habilidades interpessoais para influenciar os outros”.

Para Gryzybovski, (2012, p. 48) diz que a mulher desempenha um papel fundamental em qualquer ambiente social, seja ele organizacional ou não, pois no mundo globalizado e dinâmico, a mulher consegue de forma natural adaptar-se as mudanças e desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo, se preocupando com tudo e com todos. Entretanto tem perfil para gerenciar e liderar uma equipe. Seus diferenciais alcançam maior facilidade de relacionamento e boa comunicação, sendo bastante valorizado dentro das organizações, devido serem mais detalhistas e observadoras.

A liderança feminina é um fenômeno social complexo e contemporâneo, que exige um novo olhar do profissional Administrador, em especial no que se refere à capacitação das mulheres para o exercício da liderança nas diferentes organizações, visando aperfeiçoar e desenvolver as habilidades apresentadas ao exercer suas funções. Segundo Gryzybovski, (2012, p. 49).

Para Gryzybovski, (2012, p. 49). as mulheres possuem características que agregam valor ao atuar em cargos estratégicos, auxiliando no desenvolvimento do trabalho em equipe, portanto, capacitar essas profissionais permite melhorias, maior eficácia e assertividade na gestão.

Neste novo perfil feminino quebrando os paradigmas, faz com que muitas mulheres viessem a se interessar pela escolaridade, obtendo novos conhecimentos. A partir daí o mercado de trabalho começou abrir portas para se engajar neste mundo, até então liderado por homens e hoje se pode afirmar que muitas delas ocupam cargos de liderança em grandes empresas de sucesso. Segundo De acordo com Drucker, (1996, p. 19).

De acordo com Drucker, (1996, p. 20) as principais vantagens da liderança feminina nas organizações são os relacionamentos interpessoais; as mulheres apresentam uma maior facilidade para se relacionar com as pessoas; trabalho sob

pressão; Normalmente, elas suportam melhor a pressão e são mais habilidosas para lidar com conflitos no ambiente de trabalho; criatividade e tem maior foco e dedicação.

1.5.1. A mulher e sua inserção no mercado de trabalho

Em todas as sociedades a forma mais comum da divisão do trabalho refere-se à distinção das atividades que são desenvolvidas por homens e pelas mulheres. Tratase da divisão sexual do trabalho, que se constitui em uma das bases da organização econômica da sociedade e seu impacto se dá, principalmente, nas relações de gênero. Muitas das atividades consideradas femininas estão sempre associadas com a função de reprodução. Em geral, são atividades que estão relacionadas ao espaço privado da família e à produção de valores de uso para o consumo familiar. Já as atividades destinadas à produção social e que são desenvolvidas no espaço público são tidas como atribuição masculina (França e Schimanski, 2009, p. 34).

Sabe-se que, antes do ingresso da mulher no mercado de trabalho, ela era vista em um isolamento doméstico. A partir dessa inserção passou a colaborar na renda familiar, mas isso não gerou sua autonomia, acarretando uma sobrecarga de trabalho, jornadas duplas de responsabilidades, deixando os filhos à mercê de cuidados alheios e se colocando vulnerável a assédios e violência sexual (Sampaio, Siqueira e Carvalho, 2011, p. 32). Esses mesmos autores também observam que, a partir do momento que a mulher compreendeu que poderia sair da situação de subordinação e passar a conquistar seu espaço através da participação em movimentos e associações, fazendo com que a sociedade percebesse seu valor, iniciou-se o rompimento da sua condição de receptora passiva, passando a ser mais participativa e valorizada, principalmente como ser humano.

No entanto, com a aceleração da urbanização, muitos dos afazeres domésticos foram absorvidos pela indústria, tais como, confecção de roupas, pães, doces, verduras, etc. E para a família consumir era necessário ter dinheiro e é nesse momento que o trabalho feminino ganha força e se torna cada vez mais comum (Mancini, 2005, p. 21).

Para Almeida, Antonialli e Gomes (2011, p. 12) em meio às muitas dificuldades que a mulher enfrentou, e ainda enfrenta na sua inserção no mercado de trabalho, o processo não poderia ser revertido, pois o mercado está levando a mulher cada vez

mais para dentro das organizações, não apenas para ocupar cargo de subordinada, mas também de líder, motivando-a para o trabalho fora do lar, o que tem se constituído como uma das mais notáveis características da mulher moderna. Certamente, esta motivação contribuiu para desencadear o fenômeno do empoderamento feminino no mundo do trabalho.

1.6. A busca pela igualdade de gêneros nas organizações

Atualmente grande parte das mulheres ainda não são valorizadas profissionalmente, comparado ao universo masculino. A discriminação é o principal obstáculo para a inserção da mulher no mercado de trabalho, apesar de benefícios criados por leis constituídas ao longo dos anos, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo, Probst (2003, p. 33).

Existem limites nos diferenciais entre homens e mulheres, como diferenças salariais oportunidades de crescimento e reconhecimento, pois, mesmo com maiores níveis de educação, as mulheres ainda não possuem os níveis de ocupação, rendimentos e receptividade no mercado de trabalho equivalentes aos obtidos pelos homens (Borges, 2009, p. 56).

Borges (2009, p. 56) afirma-se que as mulheres, independentemente dos anos de estudo e mesmo tendo a igualdade salarial garantida por lei, em média, recebem menos que os homens. Levando-se em consideração, que as mulheres continuam a enfrentar discriminação e exclusão, ainda que a igualdade entre homens e mulheres seja um direito humano fundamental.

Porém, as mulheres têm buscado seus direitos, e sua cidadania tem, cada vez mais, se efetivada na medida em que elas ganham poder social, os quais buscaram através da educação e da capacitação, que lhes permitem usufruir de seus direitos. Nesse sentido, Borges (2009, p. 57) menciona que a mulher brasileira está incluída na tendência global de fortalecimento, alcançando espaços aos quais não possuíam acesso anteriormente, pois eram destinados aos homens, como, por exemplo, o mercado de trabalho, os estudos e a política.

Nesse contexto atual, as mulheres se dedicam não somente às atividades domésticas e aos cuidados com os filhos, mas também têm uma profissão e, consequentemente, trabalham fora de casa. Nas relações de trabalho, reconhecendo que os cargos de liderança não são ocupados de maneira equitativa entre os dois sexos, Metz, (2014, p. 60), evidencia uma atuação maior da mulher; mas um número pouco significativo de gestoras sinaliza a existência de dificuldades a serem superadas, ainda que venham sendo diminuídas com o tempo, uma vez que, antes, as mulheres eram percebidas como subordinadas aos maridos e, atualmente, muitas mulheres são as provedoras da família.

Para Rodrigues & Silva (2015, p. 9). É de suma importância salientar que há uma consciência extensa por parte das empresas, pois buscam reter talentos femininos que através de sua competência as empresas passaram a acreditar nestas profissionais que mostram autonomia e respeito, trazendo de forma expressiva resultados para dentro das organizações. A liderança feminina é vista como uma mudança de caráter cultural, pois se acredita que as mulheres possuam a mesma capacidade que os homens quando se trata de gestão, mesmo que ainda enfrentem limitações.

Hoje, elas têm ocupado cargos que antigamente eram somente para homens, e isso ainda pode gerar conflitos e competitividade entre os gêneros, desvalorização e até mesmo pensamentos machistas. Ainda assim, desde que estejam bem preparadas, trazem um crescimento maior na forma de liderar e na distribuição de tarefas confiada a elas, que são mais fiéis, sinceras e delicadas quanto à execução de suas funções e proporcionam um ambiente de trabalho mais harmonioso (Rodrigues & Silva, 2015, p.9).

Refletindo sobre um contexto organizacional pode-se afirmar que o ser humano só prospera no trabalho em equipa tendo reconhecimento pelo seu potencial, as empresas compreendem que assim como os homens as mulheres não são diferentes, pois tem os mesmos princípios que os homens na crença, raça, cultura e credo, podem conviver em harmonia no ambiente de trabalho onde até pouco tempo era de comando masculino, Rodrigues & Silva (2015, p.10).

Apesar de existir uma competividade de gêneros dentro das organizações, e de sua maior capacidade adaptarem-se a esse cenário, as mulheres tem se tornado destaque no mercado de trabalho. Um dos pontos positivos e motivador para o alcance de seu espaço nas organizações pode-se citar a personalidade marcante das mulheres que, dando a elas o reconhecimento que tanto lutam e mostrar que são capazes de gerenciar um cargo de responsabilidade, Melo (2011, p.1).

Para Melo (2011, p.1), alcançar a igualdade de gênero é um processo vagaroso e ao mesmo tempo desafiador pelo fato de o mesmo estar arraigado nos valores, crenças e práticas de uma sociedade, o que requer muito mais do que mudanças em leis ou políticas públicas, ou seja, são necessárias mudanças de práticas nas famílias, nas escolas, nas comunidades, bem como nos processos de tomada de decisão, tanto no âmbito público, como no político e no organizacional e, principalmente, no que se refere ao próprio sujeito.

Segundo Melo (2011, p.1), a luta pela igualdade de gênero foi tomando grandes proporções no decorrer dos anos, é um processo demorado que gera grandes desafios, pelo fato de estar estabelecidos nos valores e crenças. A sociedade requer muito mais do que mudanças no âmbito político, necessita de mudanças no âmbito familiar, educacional e organizacional, presando pelo respeito e reconhecimento.

1.6.1. A Trajetória feminino e a luta pelos seus direitos

Diante das desigualdades de gênero, a trajetória da mulher na sociedade, segundo Woitowicz (2008, p. 22), sempre foi marcada por lutas para a conquista da equidade no mercado de trabalho, da garantia do direito de votarem e serem votadas, para a conquista da sua autonomia reprodutiva, combate à violência sexual e doméstica, fim das hierarquias de gênero, entre outras causas.

Ao longo da história, a mulher foi submetida a dominação masculina e vista à margem da sociedade pelo simples fato de ser mulher. Tal condição sempre a acompanhou, sendo inegável a influência de tais circunstâncias nas relações de trabalho (Sampaio; Siqueira e Carvalho, 2011, p. 58). A partir da década de 1970, ainda segundo estes autores, iniciaram-se as lutas por condições de igualdade de gênero, fazendo emergir os movimentos feministas para a busca da igualdade atrelada ao processo de contribuição da cidadania feminina.

Desde a idade média, a mãe exercia um papel muito discreto na criação dos filhos. Segundo Mancini (2005, p. 18) somente o pai tinha autoridade na educação das crianças. Para as mulheres nobres, a criança era amamentada por amas e confiadas às criadas. A medida que a criança crescia, ela passava aos cuidados de criados homens, se fossem meninos e criadas mulheres, se fossem meninas. Essa criança era sempre mantida longe da mãe, que somente a conhecia quando chegava na idade de frequentar o seu salão. No entanto, nos meios populares mais pobres, a criança era alimentada pela mãe que, ao mesmo tempo poderia servir como ama de leite de um ou mais filhos de uma família rica.

Ainda conforme Mancini (2005, p. 18), no advento da Revolução Industrial os homens não tinham mais tempo para educar os filhos, proporcionando uma nova concepção de papéis femininos e masculinos. Este novo arranjo social era considerado a unidade da sociedade, no qual o homem era o provedor de sustento da família e a mulher encarregada das crianças e de todas as tarefas domésticas.

As guerras mundiais do século XX deixaram brechas ou rupturas no tempo que abalaram profundamente os sistemas de poder e a estrutura de dominação masculina. Com ação das guerras, caem por terra os discursos que até então privaram as mulheres da igualdade de direitos e restringiram seu espaço de atuação na sociedade. O esvaziamento da mão de obra, como consequência da mobilização dos homens para as frentes de batalha, levou as mulheres a assumirem novos papéis na sociedade, que iriam abalar a ordem reinante e as relações entre os sexos (Ávila e Perrot, 2007, p. 34).

Durante esse período, segundo Mancini (2005, p. 19), as mulheres foram mobilizadas pelos governos para assumirem as posições deixadas pelos seus maridos, namorados, irmãos, pais, que se encontravam nos fronts de batalha. Tais tarefas repassadas para as mulheres foram respondidas com êxito, pois, na prática, mostraram qualidades importantes como habilidade e rapidez. Elas participaram na agricultura, na indústria e no setor de serviços, assumindo responsabilidades impensáveis, até então, que mudaram totalmente suas vidas. Foram à luta, reivindicando seus direitos, especialmente por salários mais dignos. No entanto, após

o período de guerra, os governos fizeram o papel inverso. Eles pressionaram as mulheres para que deixassem os seus postos de trabalho em favor dos homens e que retornassem para casa, assumindo novamente suas tarefas ‘’naturais’’. Mas no retorno elas já não eram mais as mesmas.

Mancini (2005, p. 20) refere-se a este momento como inserção e busca de trabalho. Rodeadas de visões discriminatórias, as mulheres, saíram de casa e adotaram novas funções na sociedade. Muitas iniciaram seu trabalho como professoras, porém enfrentaram severas dificuldades até conseguirem ser aceitas e valorizadas.

Durante esse período, e com a inserção da mulher no mercado de trabalho, começam a surgir conquistas significativas, como direito ao voto. A conquista do direito ao voto, reivindicado pelas primeiras sufragistas foi de extrema importância, embora poucas modificações foram introduzidas no cotidiano dessas mulheres, pois consideravam a educação e a instrução com vias a uma possível profissionalização muito mais relevantes, no ponto de vista de sua emancipação. Segundo Almeida, (2000, p. 42).

Em decorrência das iniciativas promovidas pelas mulheres, surgiram nos anos pós-guerra vários clubes feministas, que começaram a levantar discussões sobre o custo de vida, baixos salários, creches para mães trabalhadoras, sexualidade, violência sexual e doméstica. Foram realizados congressos de mulheres, marchas, cartas às autoridades exigindo mudanças, entre outras ações. Outro fato importante situou-se em 1975, quando a ONU instituiu o Ano Internacional da Mulher e o dia 8 de março passa a simbolizar as lutas das mulheres (Woitowicz, 2008, p. 23).

As conquistas femininas de acesso à direitos civis, sociais e políticos, que durante tanto tempo lhes foram negados, configuram-se como consequência direta de movimentos e fenômenos sociais que causaram profundo impacto na sociedade (Ávila e Perrot, 2007, p. 35) e um deles, por certo, está relacionado com a inserção da mulher no mercado de trabalho.

1.7. Dimensões do empoderamento da mulher

De acordo, com Luttrell e Quiroz (2009, p. 58) as dimensões do empoderamento da mulher são divididas em cinco partes que contemplam as variáveis socioculturais, familiares, políticas e psicológicas. Desta forma, na dimensão econômica o empoderamento sugere que a mulher possua competências e capacidades, acesso aos recursos e renda. Na dimensão social e humanas, engloba o grau de liberdade de expressão que a mulher tem em seus espaços sociais. Na dimensão política aborda as leis de apoio às mulheres, o seu acesso nas organizações. Já nos aspectos familiares e interpessoais asseguram às mulheres o uso de contraceptivos, livre escolha de seu cônjuge, divórcio e divisão das tarefas de casa.

Diante desses pressupostos, o empoderamento é definido como um processo que vai além da iniciativa individual de conhecimento. O empoderamento feminino estimula a mulher a participar de situações mais complexas nas relações sociais, políticas e econômicas (Luttrel e Quiroz, 2009, p. 58). Essa definição realça, ainda mais, a importância do tema e da realização de estudos sobre ele e, assim sendo, os tópicos a seguir explanarão as características deste estudo, seu método, resultados e análise dos mesmos, bem como as considerações finais.

Quadro nº 02: Dimensões do empoderamento da mulher.

Dimensões	Descrição
Economica	Acesso aos recursos e rendas.
Psicológica	Autoconfiança e Autoestima.
Familiar/ interpessoal	Métodos contraceptivos, escolhas cônjuge, divórcios, divisão das tarefas da casa.
Politica	Leis de apoio as mulheres, entrada das mulheres nas organizações.
Capacidade social e humana	Relações sociais, econômicas e politicas mais abrangentes.

Fonte: Luttrel e Quiroz (2009, p. 58).

1.8. Princípios de Empoderamento das Mulheres

Segundo ONU (2010) os 7 princípios de empoderamento das mulheres são:

1. **A liderança promove a igualdade de gênero**

- Afirmar o apoio das esferas mais altas e desenvolver políticas dirigidas à igualdadede gênero e os direitos humanos.
- Estabelecer metas e objetivos no âmbito de toda a empresa para a igualdade de gênero e incluir os progressos como um fator de análise de desempenho pelas/os gestoras/es.
- Envolver as partes interessadas, internas e externas, no desenvolvimento de políticas, programas e planos de implementação da empresa para promover a igualdade.
- Assegurar que todas as políticas sejam sensíveis às questões de gênero — identificando os fatores que têm impactos diferentes em mulheres e homens — e que a cultura corporativa avance rumo à igualdade e à inclusão.

2. **Igualdade de oportunidades, inclusão e não discriminação**

    - Pagar remuneração igual, incluindo benefícios, por trabalho de igual valor e reunir esforços para pagar um salário digno a todas as mulheres e homens.
    - Assegurar políticas e práticas no local de trabalho que sejam livres de discriminação baseada em gênero.
    - Implementar práticas de recrutamento e retenção de talentos com recorte de gênero, e recrutar e designar, de forma proativa, mulheres para posições de gestão e direção.
    - Assegurar a participação suficiente de mulheres — 30% ou mais — na tomada de decisão e na administração em todos os níveis e em todas as áreas do negócio.
    - Oferecer opções de trabalho, licenças e oportunidades de readmissão flexíveis para posições de igual remuneração e status.
    - Apoiar o acesso ao cuidado de filhas/os e dependentes, fornecendo serviços, recursos e informação a mulheres e homens.

3. **Saúde, segurança e fim da violência**

- Considerar os impactos diferenciados do trabalho sobre mulheres e homens, proporcionar condições de trabalho seguras e proteção contra a exposição a

materiais perigosos e divulgar riscos potenciais, inclusive, para a saúde reprodutiva.

- Estabelecer uma política de tolerância zero a todas as formas de violência no trabalho, incluindo o abuso verbal e/ou físico, e impedir o assédio sexual.
- Envitar esforços para oferecer seguro de saúde e outros serviços necessários — incluindo para as vítimas de violência doméstica — e garantir o acesso igualitário a todas/os as/os funcionárias/os.
- Respeitar os direitos de trabalhadoras e trabalhadores a licenças para tratamento e acompanhamento médico para si e para seus dependentes.
- Mediante consulta às/aos funcionárias/os, identificar e abordar questões de segurança, incluindo a segurança das mulheres em deslocamento para o trabalho e na volta, bem como em atividades relacionadas à empresa.
- Capacitar o pessoal de segurança e gestoras/es para reconhecer sinais de violência contra mulheres e para compreender as leis e políticas da empresa relativas ao tráfico humano e exploração trabalhista e sexual.

4. Educação e capacitação

- Investir em políticas e programas no local de trabalho que abram caminho para o avanço das mulheres em todos os níveis e em todas as áreas da empresa e incentivar as mulheres a entrar em áreas de trabalho tradicionalmente masculinas.
- Assegurar a igualdade de acesso a programas de educação e capacitação apoiados pela empresa, incluindo aulas de alfabetização, capacitação profissional e em tecnologia da informação.
- Proporcionar oportunidades iguais para o desenvolvimento de redes formais e informais de relacionamento (networking) e de acesso a mentoring.
- Apresentar as vantagens para a empresa em investir no empoderamento das mulheres e o impacto positivo da inclusão mulheres e homens.

5. Práticas de apoio para empreendedoras nas cadeias de fornecedores e de marketing

- Expandir as relações de negócios com empresas — mesmo de pequeno porte — lideradas por mulheres, assim como com mulheres empreendedoras.
- Apoiar ações de crédito sensíveis a gênero e soluções para o impedimento à concessão de crédito às mulheres.

- Solicitar a parceiros de negócios e aos pares que respeitem o compromisso da empresa com o avanço da igualdade e inclusão.
- Respeitar a dignidade das mulheres em todas ações de comunicação e marketing e nos demais materiais da empresa.
- Assegurar que os produtos, serviços e instalações da empresa não sejam utilizados para tráfico humano e/ou exploração do trabalho e/ou sexual.

6. Liderança comunitária e compromisso social

- Liderar pelo exemplo – demonstrar o compromisso da empresa com a igualdade de gênero e o empoderamento.
- Utilizar sua influência, sozinha ou em parceria, para defender a igualdade de gênero e colaborar com parceiros de negócios, fornecedores e líderes comunitários para promover a inclusão.
- Trabalhar com membros da comunidade, autoridades e outros para eliminar a discriminação e a exploração e criar oportunidades para mulheres e meninas.
- Promover e reconhecer a liderança das mulheres e sua contribuição nas respectivas comunidades e assegurar que elas sejam suficientemente representadas em qualquer consulta à comunidade.
- Utilizar programas filantrópicos e de concessão de bolsas para apoiar o compromisso da empresa com a inclusão, a igualdade e os direitos humanos.

7. Transparência, medição e divulgação de relatórios

- Tornar públicas as políticas da empresa e o plano de implementação para a promoção da igualdade de gênero.
- Estabelecer metas quantitativas para a inclusão das mulheres em todos os níveis.
- Medir e publicar relatórios sobre os progressos, tanto interna e como externamente, utilizando dados segmentados por sexo.
- Incluir indicadores de gênero nos relatórios obrigatórios existentes.

Esses princípios precisam ser praticados tanto nas empresas e quanto na sociedade para que incentive ainda mais mulheres a fazerem parte da economia, política e da comunidade como um todo, para que elas ganhem confiança em suas habilidades, energias em seus argumentos e experiências em suas lutas, todos os princípios de empoderamento ajudam no setor privado, na educação, na diferença de gêneros em locais de trabalho, no mercado e na sociedade.

CAPITULO II: METODOLOGIA DE PESQUISA

Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 34), a metodologia “é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento, não se reduz, portanto, a uma metrologia ou tecnologia da medida dos fatos científicos”.

2.1. Tipo de pesquisa

O tipo de pesquisa que foi utilizamos neste trabalho é a pesquisa descritiva.

A pesquisa descritiva segundo Gil (1994, p.90), têm como objectivo principal “a descrição de determinada população ou fenómeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis, utilizando técnicas padronizadas de colectas de dados”.

No que tange aos meios de investigação, utilizamos a pesquisa bibliográfica.

De acordo com Gil (2002, p. 34), Pesquisa bibliográfica segue a seguinte logica: desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente *de* livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

2.2. Modelo de abordagem

Quanto a abordagem a pesquisa é essencialmente quali-quantitativa.

A abordagem qualitativa “possibilita a recolha de informação mais profunda, rica e precisa e, faz a descrição dos fenómenos que ocorrem durante o processo e, enquanto que a abordagem quantitativa indica, significa quantificar dados, opiniõesnas formas de colecta de informações”, (Oliveira, 2002, p. 23).

2.3. Nível de estruturação de métodos

a) Nível teórico

- Analítico-sintético**:** para Lakatos e Marconi (2002, p. 23), é “a tentativa de evidenciar relações existentes entre o fenómeno estudado e outros factores. Essas relações podem ser estabelecidas em função das suas propriedades, relações de causas e efeitos”.

- Sobre o método indutivo, de acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 68), método indutivo “é um processo mental que partindo de dados particulares, infere-se uma verdade geral.”
- O método dedutivo “é um processo de análise da informação que utiliza o raciocínio lógico e a dedução para obter uma conclusão a respeito de um determinado assunto”. Vergara (2000, p. 16).
- De acordo Andrade (2017, p. 13) método hipotético dedutivo “é o método que não se limita a generalização empírico das observações realizadas, podendo-se, através dele, chegar á construção de teorias e leis.”

b) Nível empirico e experimental

Quanto ao nível empirico e experimental, utilizamos a pesquisa bibliográfica, inquerito por questionário e a entrevista.

De acordo com Gil (2002, p. 34), Pesquisa bibliográfica segue a seguinte logica: desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente *de* livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

Inquerito por questionário, “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas” de acordo com Gil (2008, p. 24).

Entrevista pode-se definir como “a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas”. De acordo com Gil (2008, p. 11).

c) Nível estatístico/matemático

Utilizamos o nível estatístico.

Conforme Gil (2008, p. 18) “este método se fundamenta na aplicação da teoria estatística da probabilidade e constitui importante auxílio para a investigação e comparação por meio de representações numérica”. Permitiu-nos fazer o tratamento dos dados.

2.4. Técnica de recolha de dados

As técnicas de recolha de dados “são um conjunto de regras ou processos utilizados por uma ciência, ou seja, corresponde à parte prática da coleta de dados, ou seja, é um conjunto de instrumentos que o investigador usa para a obtenção de informações de caractere prático”. (Kuansambu, 2022, p. 67).

No nosso trabalho referem-se mais precisamente à parte prática de coleta de dados e podem ser: assim para o nosso trabalho, recorrer-se-á a referencia bibliográfica, questionário e a entrevista para a recolha de dados.

2.5. Instrumentos e procedimentos de recolha de dados

Após a colecta de dados, elaborou-se codificação e tabulação dos dados através dos programas informáticos do Pacote Microsoft Office, nomeadamente Microsoft Word, Excel e Power Point e Credencial.

Para obtenção dos trabalhos da nossa pesquisa, foi utilizada alguns instrumentos sob a orientação do professor orientador. Instrumento cuja escolha teve como base o carácter e o tipo de informação que se pretende alcançar.

No entanto, serão consultados os seguintes instrumentos: inquérito por questionário, guião de entrevista, e a folha de consulta bibliográfico onde colocaremos todos os dados obtidos nas diferentes obras.

2.6. População e Amostra

Segundo Marconi & Lakatos (2010, p. 27) população “é o conjunto de seres inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”

Quanto a nossa população é de 60 funcionários administração municipal de Cacuaco-Luanda. A mesma foi constituída 20 da secção de acção social familia e igualdade do género, 20 na secção de inspeção, e 20 Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria, que corresponde à 100% da população em questão.

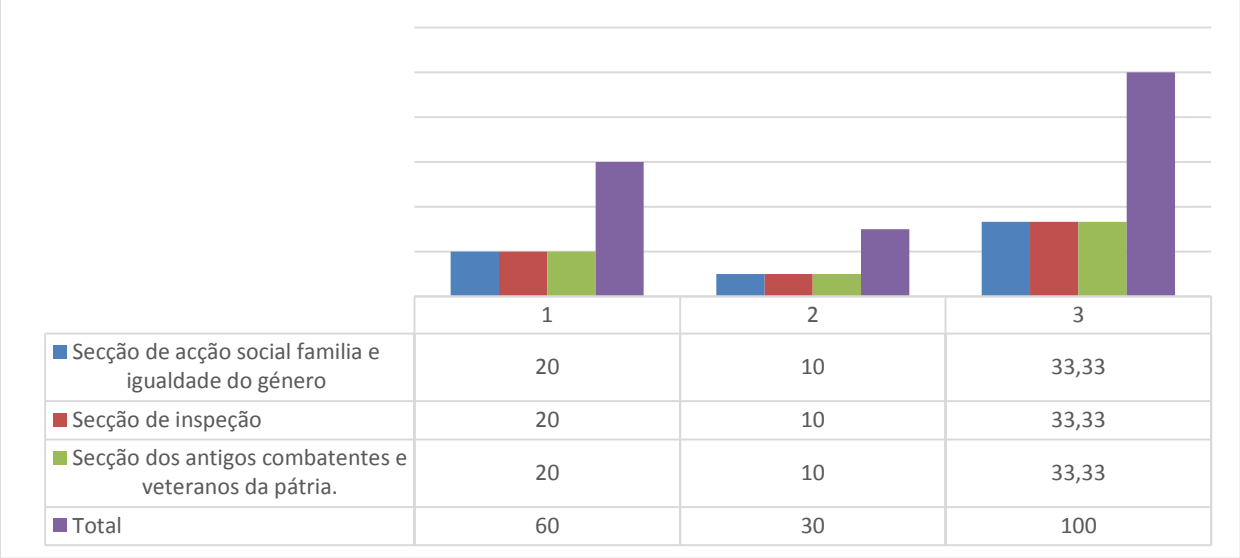
Para Marconi e Lakatos (2003, p. 163), a amostra “é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população), é um subconjunto do universo.”

Nossa amostra é constituída por 30 funcionários administração municipal de Cacuaco-Luanda. A mesma foi constituída 10 da secção de acção social familia e igualdade do género, 10 na secção de inspeção, e 10 Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria, que corresponde à 50% da população em questão.

Tabela nº 01 e gráfico nº 01: Descrição da população e amostra:

Designação	População	Amostra	%
Secção de acção social familia e igualdade do género	20	10	33,33
Secção de inspeção	20	10	33,33
Secção dos antigos combatente veteranos da pátria.	20	10	33,33
Total	**60**	**30**	**100**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com tabela e gráfico nº 01: sobre descrição da população e amostra, 33,33% cada dos inquiridos são funcionários da Secção de acção social familia e igualdade do género, funcionários Secção de inspeção e Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria, totalizando 99,99≈ 100% dos inquridos.

2.7. Dificuldades encontradas

Dentre os principais desafios que encontrei para a elaboração do trabalho final, destacam-se: escassez de tempo dado para a realização do mesmo, dificuldade de compreensão e de uso das normas técnicas etc.

CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

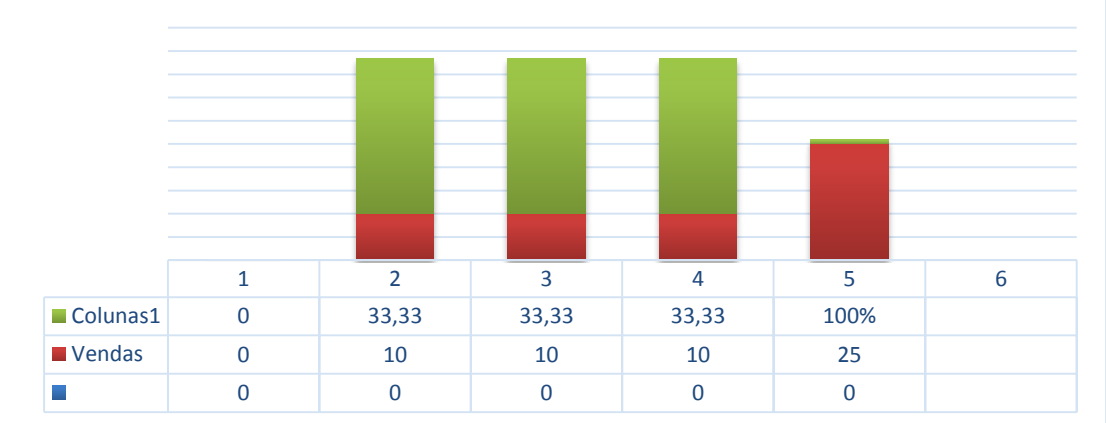
3.1. Apresentação e interpretação dos resultados

Com esta pesquisa, esperamos dinamizar o contributo do empoderamento femenino nas organizações. Caso administração municipal de Cacuaco-Luanda, 2023.

Tabela nº 02 e gráfico nº 02: Sobre Secções:

SECÇÕES	AMOSTRA	%
Secção de acção social familia e igualdade do género	10	33,33
Secção de inspeção	10	33,33
Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria.	10	33,33
Total	**30**	**100**

Fonte: Elaboração própria|2024.



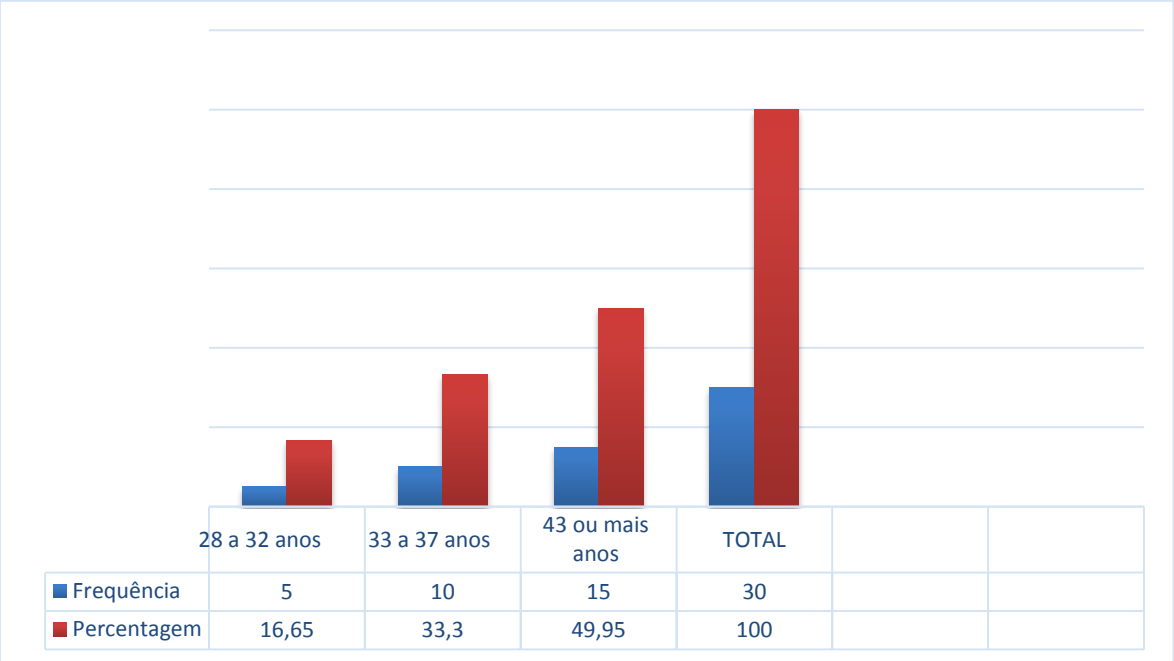
Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a tabela e gráfico nº 02, sobre as Secções, podemos constatar que 33,33% dos inseridos pertecem a Secção de acção social familia e igualdade do género, 33,33% área Secção de inspeção, e 33,33% são Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria, totalizado 99.99= 100% dos inseridos.

Tabela nº 03 e gráfico nº 03: Sobre de Idade:

IDADE	FA	%
28 a 32 anos	05	16,65
33 a 37 anos	10	33,3
43 ou mais anos	15	49,95
Total	**30**	**100**

Fonte: Elaboração própria|2024.



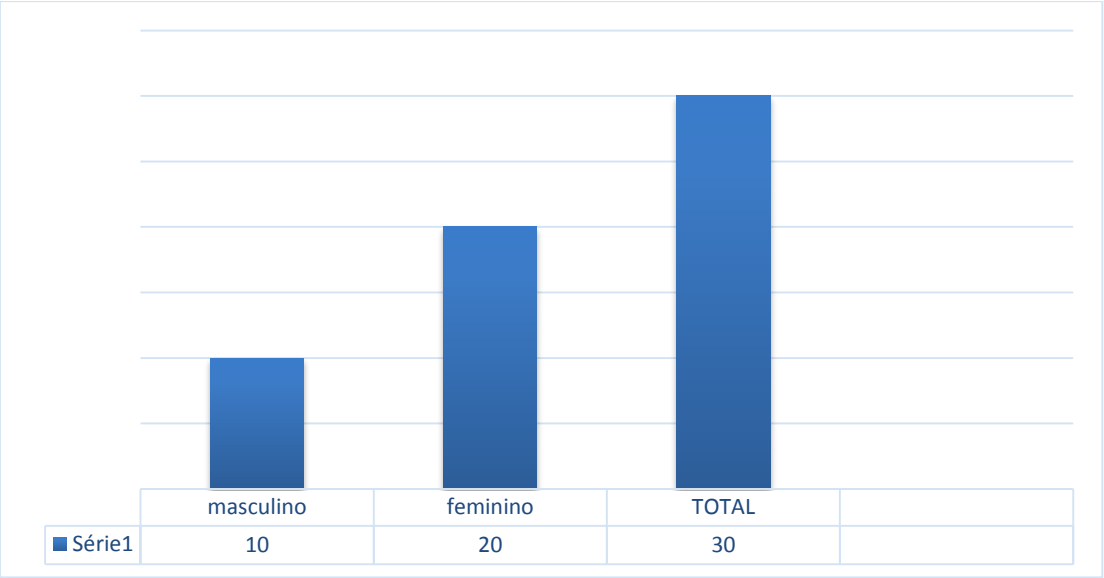
Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com tabela e gráfico nº 03, sobre a descrição de idades, 16,65% dos inquiridos têm entre 28 a 32 anos, 33, 3% dos 33 a 37 anos, e 49,95% dos inquiridos têm entre 43 ou mais anos.

Tabela e gráfico nº 04: Relacionada a descrição de género:

GÉNERO	FA	%
Masculino	10	33,3
Feminino	20	66,6
Total	**30**	**100**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

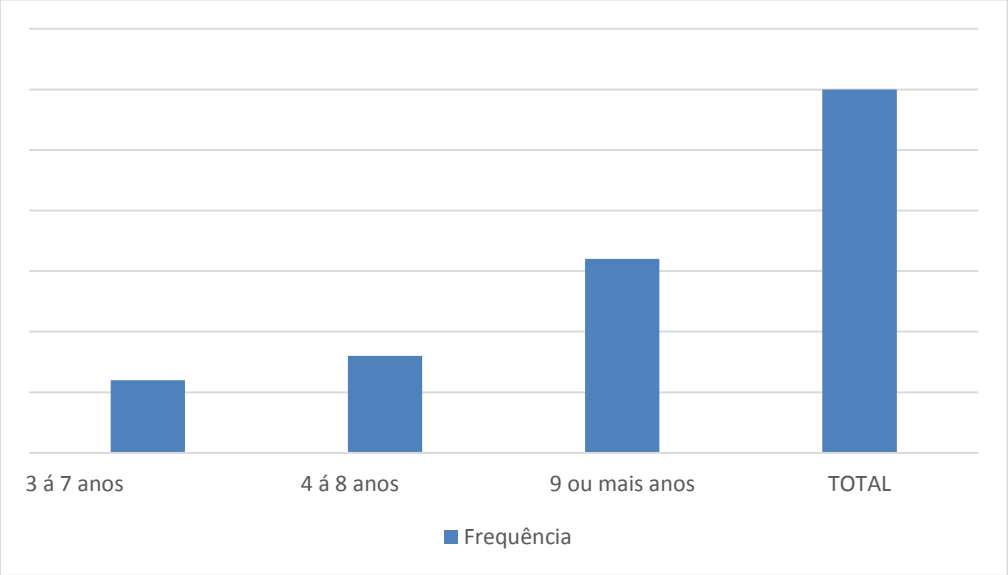
De acordo com a tabela e gráfico nº 04, sobre a descrição de género, podemos constatar que 33,3% são do género masculino, e 66,6% são do género feminino.

.

Tabela nº 05 e gráfico nº 05: Tempos de serviço:

TEMPOS DE SERVIÇO	FA	%
3 á 7 anos	6	19,98
4 á 8 anos	8	26,64
9 ou mais anos	16	53,28
Total	**30**	**100**

Fonte: Elaboração própria|2024.



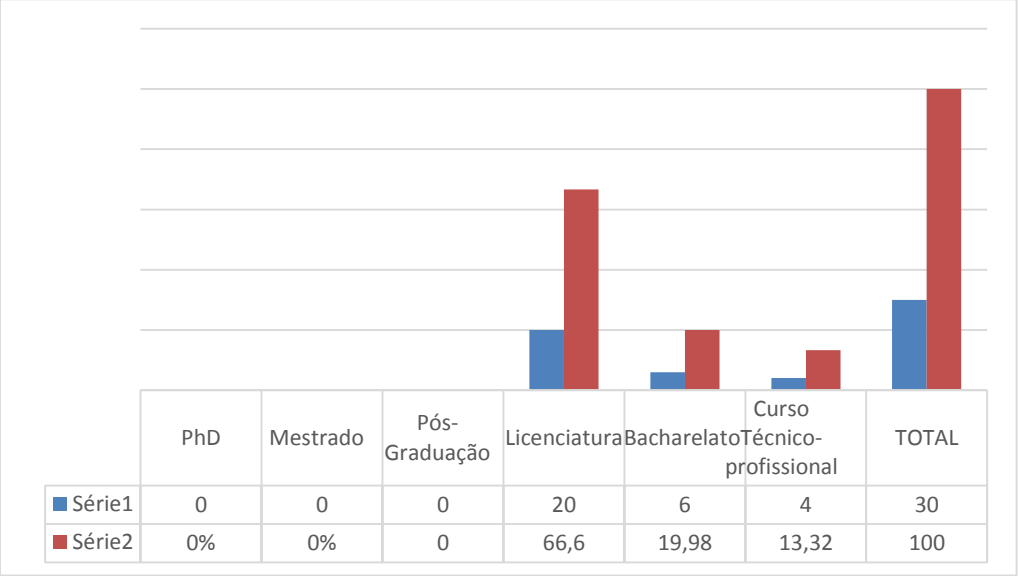
Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a tabela e gráfico nº 05, relacionado com tempos de serviços, 19,98% dos inquiridos estão entre 3 á 7 anos de tempo de serviços, 26,64% dos inqueridos estão entre 4 á 8 anos de tempo de serviços e 53,28% dos inquiridos entre 9 ou mais anos de serviços.

Tabela e gráfico nº 06: Nível de ensino frequentado:

NÍVEL DE ENSINO FREQUENTADO	FA	%
PhD	00	0
Mestrado	00	0
Pós-Graduação	00	0
Licenciatura	20	66,6
Bacharelato	06	19,98
Curso Técnico-profissional	04	13,32
Total	**30**	**100**

Fonte: Elaboração própria|2024.



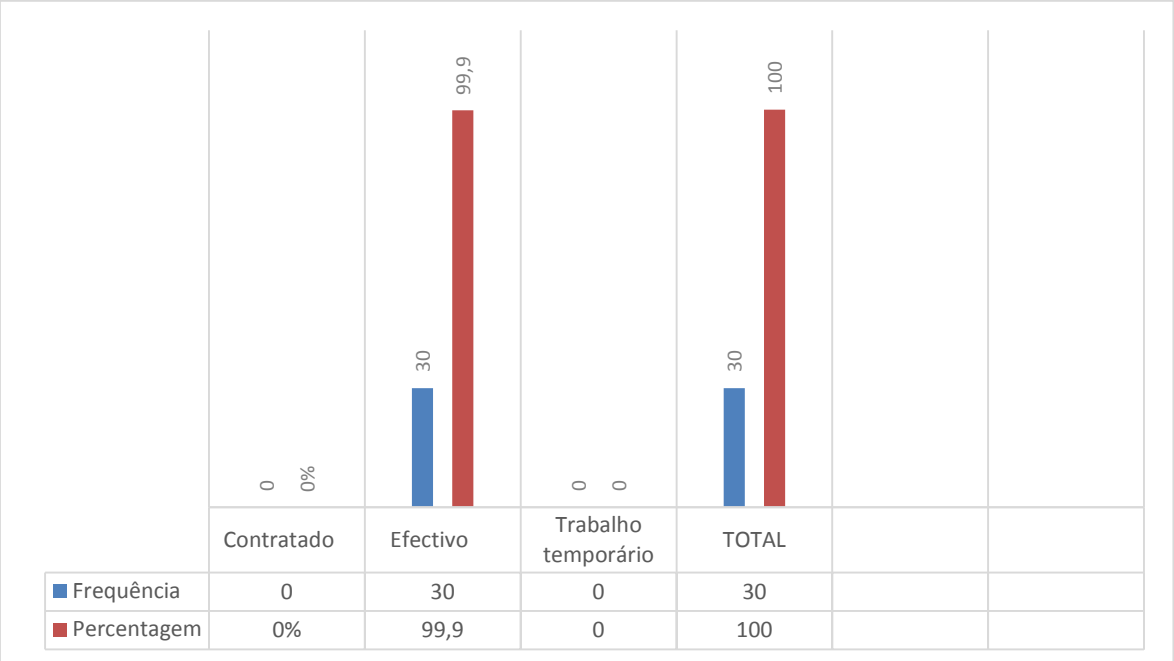
Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a tabela e gráfico nº 06 de: relacionada a descrição de nível acadêmico, 66,6% são Licenciatura, 19,98% Bacharelato, e 13,32% são Curso Técnico-profissional.

Tabela e gráfico nº 07: Sobre situação profissional:

SITUAÇÃ0 PROFISSIONAL	FA	%
Contratado	00	00
Efectivo	30	99,9
Trabalho temporário	00	00
Total	**30**	**100**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a tabela e gráfico nº 07, relacionado a situação profissional, 99,9% são Efetivo.

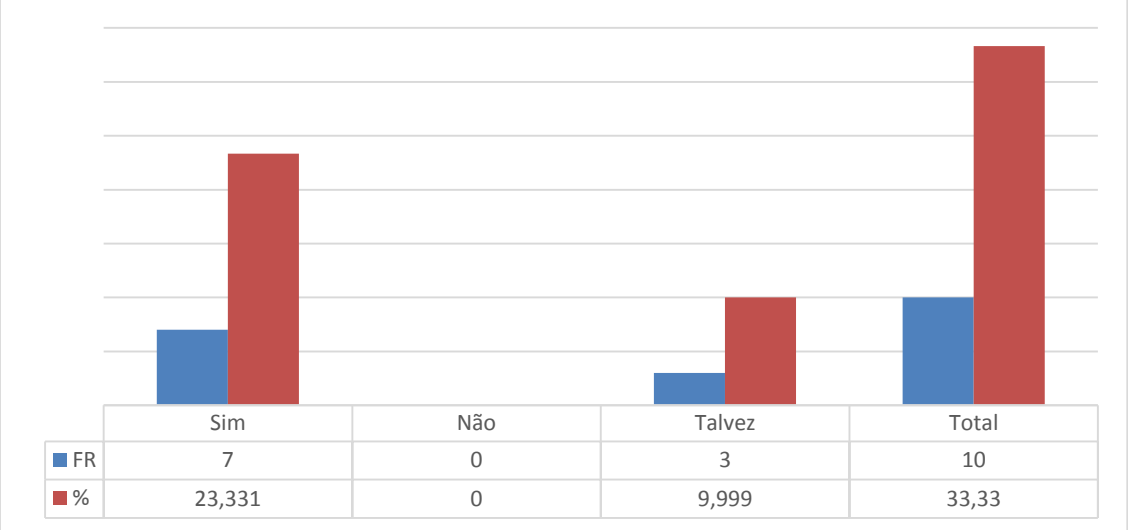
Inquérito dirigido a Secção de acção social familia e igualdade do género:

Tabela e gráfico nº 08: Inquérito dirigido a Secção de acção social familia e igualdade do género:

1- Achas que uma mulher que opta por ser dona do lar e cuidar dos filhos é uma mulher empoderada?

Designação	FA	%
Sim	07	23,33
Não	00	00
Talvez	03	9,99
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

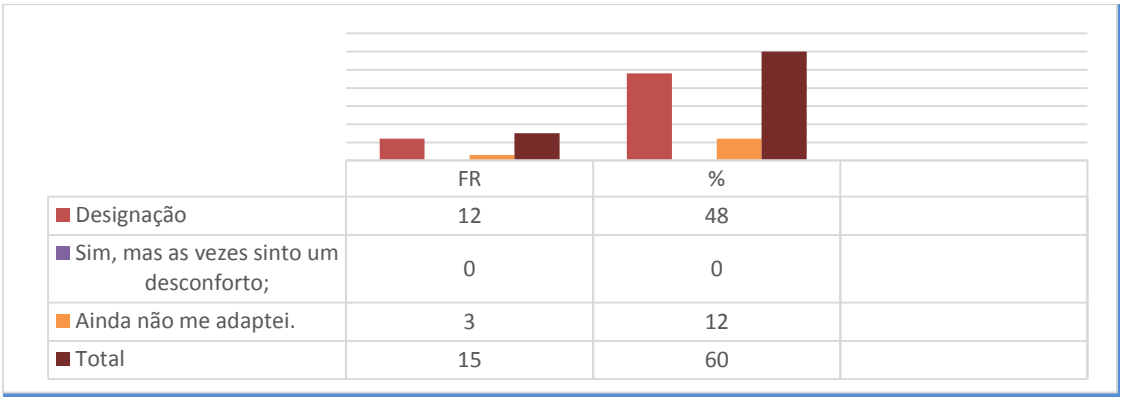
De acordo com a Tabela e gráfico nº 08, sobre uma mulher que opta por ser dona do lar e cuidar dos filhos é uma mulher empoderada, 07 funcionários que representam 23,33% disseram sim, que uma mulher que opta por ser dona do lar e cuidar dos filhos é uma mulher empoderada, já 03 funcionários que representa 9,99% responderam que talvez. Quanto a isso sugerimos que uma mulher não pode só se achar ser empoderada quando se opta em cuidar dos filhos ou ser dona de casa.

Tabela gráfico nº 09: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género:

2- Será, que uma mulher que não obtém todas as qualidades exigida pela sociedade não e considerada empoderada?

Designação	FA	%
Sim	02	6,66
Não	08	26,66
Talvez	00	00
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

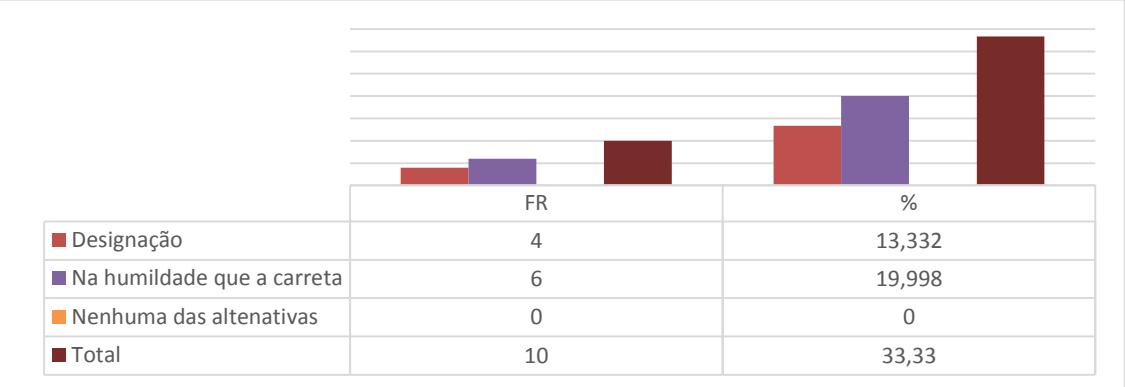
De acordo com a Tabela e gráfico nº 09, sobre uma mulher que não obtém todas as qualidades exigida pela sociedade não e considerada empoderada, 02 funcionários que representam 6,66% disseram: Sim, que uma mulher que não obtém todas as qualidades exigida pela sociedade: Não é considerada empoderada, já 08 funcionários que representa 26,66% responderam que: Não. Quanto a isso sugerimos a Secção de acção social família e igualdade do género, que continuem com a mesma lógica que as qualidades exigida pela sociedade não pode afectar uma mulher que não obtém.

Tabela gráfico nº 10: Inquérito dirigido a Secção de acção social família e igualdade do género:

3- Achas, que os contributos da mulher empoderada nas organizações basear-se em:

Designação	FA	%
Alto nível de poder;	04	13,33
Na humildade que a carreta;	06	19,99
Nenhuma das alternativas.	00	00
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

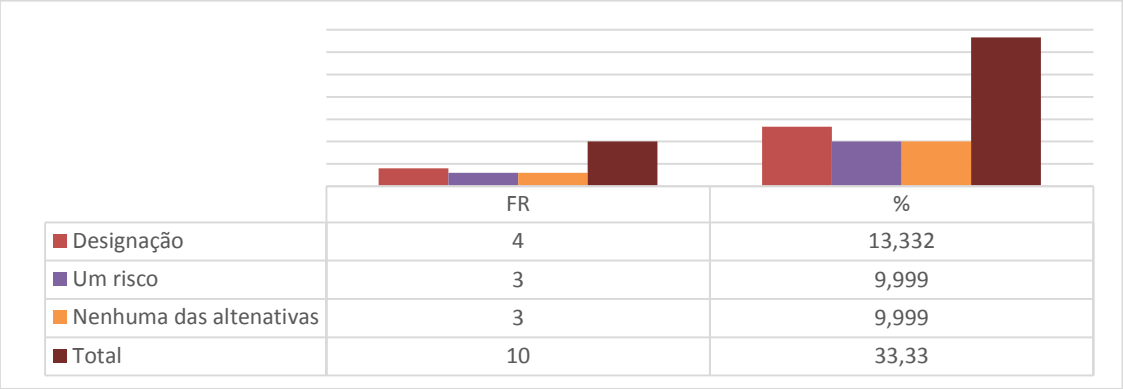
De acordo com a Tabela e gráfico nº 10, sobre os contributos da mulher empoderada nas organizações basear-se em: 04 funcionários que representam 13,332% disseram: Alto nível de poder, já 06 funcionários que representa 19,998% responderam que é: Na humildade que a carreta. Quanto a isso sugerimos que as mulheres da Administração Municipal de Cacuaco particularmente da Secção de acção social familia e igualdade do género, não se deixem levarem pelo nível de poder achado que tornará em mulheres empoderadas, mais sim na humildade que o transformaram em mulheres empoderadas.

Tabela gráfico nº 11: Inquérito dirigido a Secção de acção social familia e igualdade do género:

4- Como, e visto a mulher empoderada na sociedade?

Designação	FA	%
Igualdade do género;	04	13,33
Um risco;	03	9,99
Nenhuma das altenativas.	03	9,99
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 11, sobre como é visto a mulher empoderada na sociedade, 04 funcionários que representam 13,33% disseram que é visto como: Igualdade do género, 03 funcionários que representa 9,99% responderam que é visto como: Um risco, já 03 funcionários que representa 9,99% responderam: Nenhuma das alternativas. Quanto a isso sugerimos que os homens da Administração municipal de Cacuaco particularmente da Secção de acção social familia e igualdade do género,não deve ver uma mulher empoderada como um risco ou como igualdade do género, mais sim como uma ajuda na sociedade.

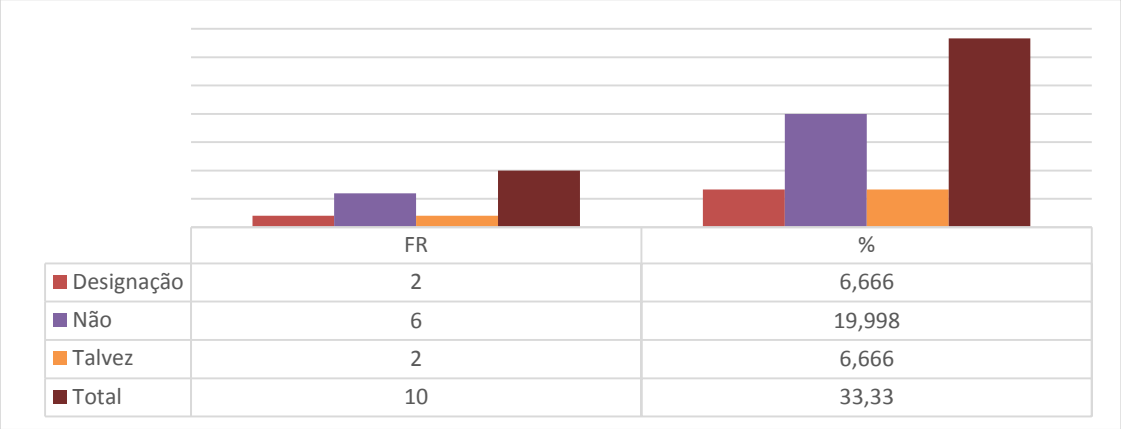
Inquérito dirigido a Secção de inspeção:

Tabela gráfico nº 12: Inquérito dirigido a Secção de inspeção:

5- É correto afirmar, que a inspeção feita por mulher desestabiliza a confiança no desempenho da organização?

Designação	FA	%
Sim	02	6,66
Não	06	19,98
Talvez	02	6,66
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

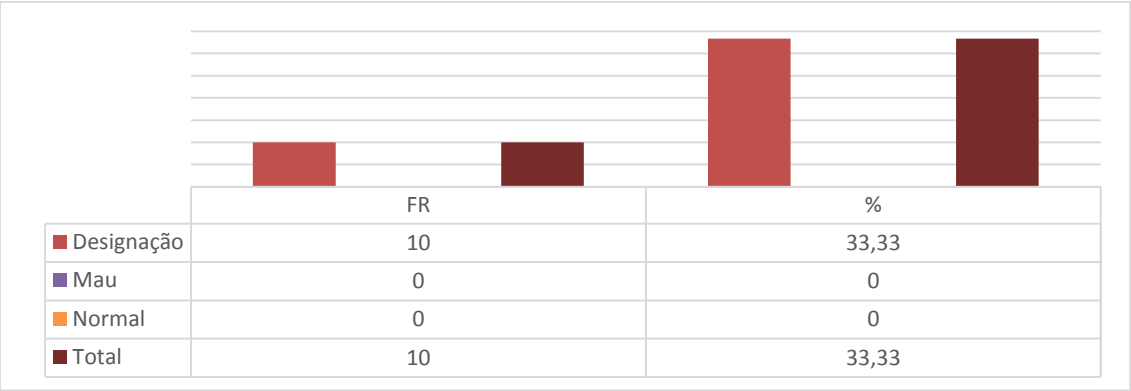
De acordo com a Tabela e gráfico nº 12, sobre a inspeção feita por mulher desestabiliza a confiança no desempenho da organização, 02 funcionários que representam 6,66% disseram: Sim e talvez cada, que a inspeção feita por mulher desestabiliza a confiança no desempenho da organização, já 06 funcionários que representa 19,98% responderam que: Não. Quanto a isso sugerimos que os funcionários da Administração Municipal de Cacuaco particularmente a Secção de inspeção, não deve desrespeitar a inspeção ou o trabalho feito por mulher na organização.

Tabela gráfico nº 13: Inquérito dirigido a Secção de inspeção:

6- Como, mulher na secção de inspeção da Administração Municipal de Cacuaco, como é vista o seu desempenho?

Designação	FA	%
Bom	10	33,33
Mau	00	0
Normal	00	0
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

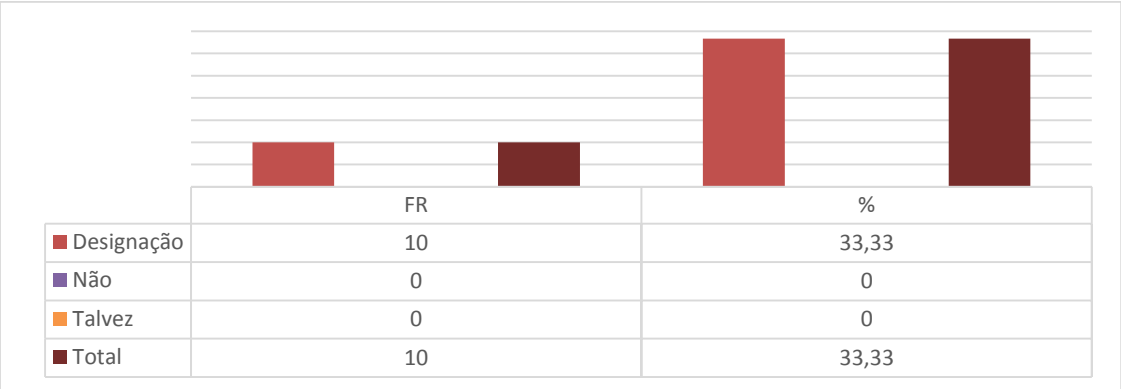
De acordo com a Tabela e gráfico nº 13, sobre mulher na secção de inspeção da Administração Municipal de Cacuaco, como é vista o seu desempenho, 10 funcionários que representam 33,33% disseram: Bom o seu desempenho na secção de inspeção da Administração Municipal de Cacuaco. Quanto a isso sugerimos que as mulheres da Administração Municipal de Cacuaco particularmente a Secção de inspeção, continuem a desempenharem bons serviços para serem bem vista.

Tabela gráfico nº 14: Inquérito dirigido a Secção de inspeção:

7- A secção de inspeção da Administração municipal de Cacuaco tem dado oportunidade de empoderamento feminino?

Designação	FA	%
Sim	10	33,33
Não	00	0
Talvez	00	0
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

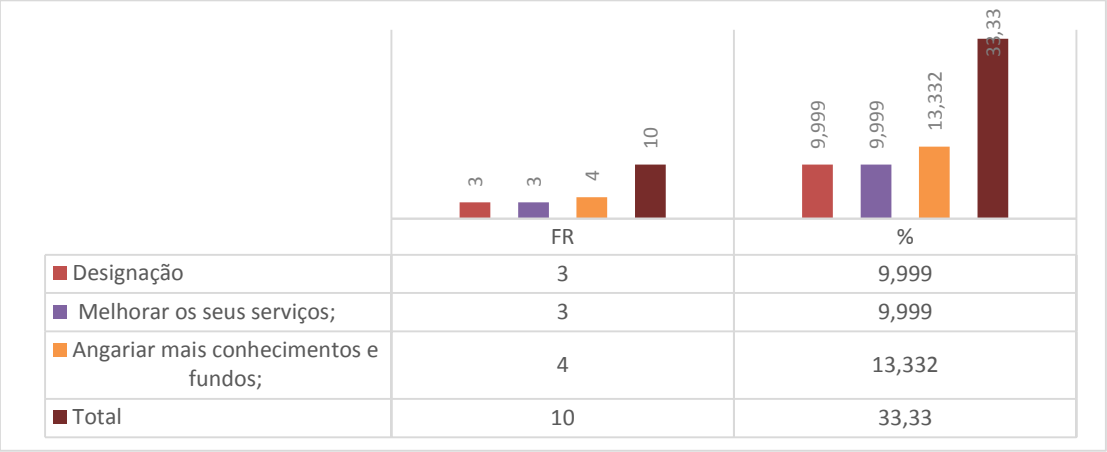
De acordo com a Tabela e gráfico nº 14, sobre oportunidade de empoderamento feminino, 10 funcionários que representam 33,33% disseram sim que a secção de inspeção da Administração municipal de Cacuaco tem dado oportunidade de empoderamento feminino. Quanto a isso sugerimos que a secção de inspeção da Administração municipal de Cacuaco, continua dado oportunidade de empoderamento feminino.

Tabela gráfico nº 15: Inquérito dirigido a Secção de inspeção:

8- Como funcionário da Administração Municipal de Cacuaco, o que sugerias para as mulheres empoderadas?

Designação	FR	%
Melhorar na maneira de tratar as pessoas;	03	9,99
Melhorar os seus serviços;	03	9,99
Angariar mais conhecimentos e fundos;	04	13,32
Nenhuma das alternativas.	00	00
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 15, sobre sugestão para as mulheres empoderadas, 03 funcionários que representam 9,99% disseram que: Melhora sem na maneira de tratar as pessoas, 03 funcionários que representa 9,99% disseram que: Melhora sem os seus serviços, já 04 funcionários que representam 13,32 disseram que: Angariar mais conhecimentos e fundos. Quanto a isso sugerimos que o funcionário da Administração Municipal de Cacuaco, devem melhorar em quase todos os aspectos relacionado aos itens acima.

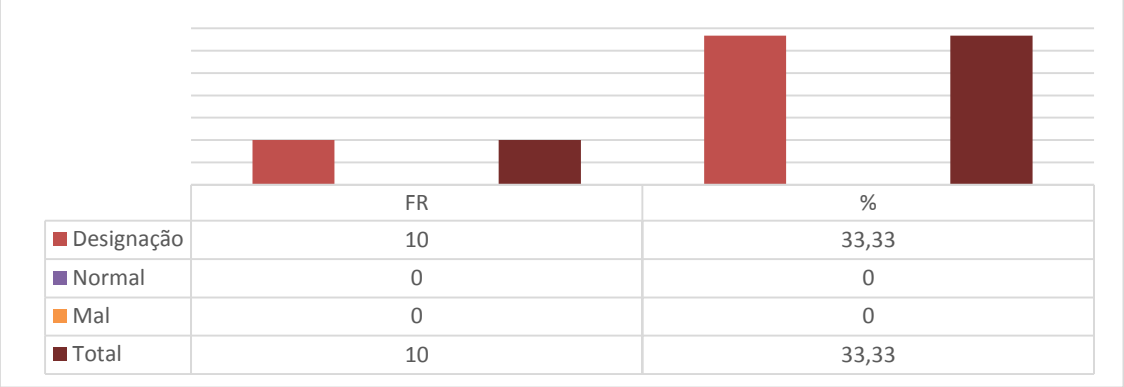
Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria:

Tabela gráfico nº 16: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria:

9- Como são tratados os pensionistas (Antigos combatentes, Deficiente físico de guerra, Viúva, Órfão e Ascendente)?

Designação	FR	%
Bem	10	33,33
Normal	00	0
Mal	00	0
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

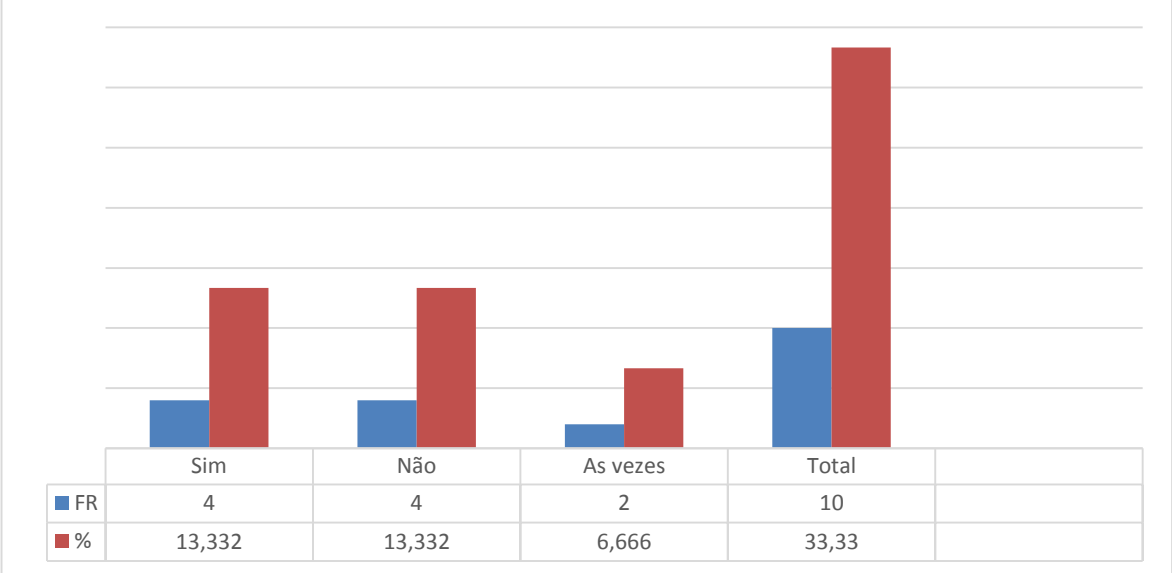
De acordo com a Tabela e gráfico nº 16, sobre tratamentos dos pensionistas (Antigos combatentes, Deficiente físico de guerra, Viúva, Órfão e Ascendente), 10 funcionários que representam 33,33% disseram que tratam: Bem os pensionistas (Antigos combatentes, Deficiente físico de guerra, Viúva, Órfão e Ascendente). Quanto a isso sugerimos que os funcionários da Administração Municipal de Cacuaco particularmente a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria, continuem tratarem bem os pensionistas (Antigos combatentes, Deficiente físico de guerra, Viúva, Órfão e Ascendente).

Tabela gráfico nº 17: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria:

10- Será que os direitos antigos combatentes e veteranos da pátria são cumpridos diante da lei?

Designação	FA	%
Sim	04	13,32
Não	04	13,32
As vezes	02	6,66
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

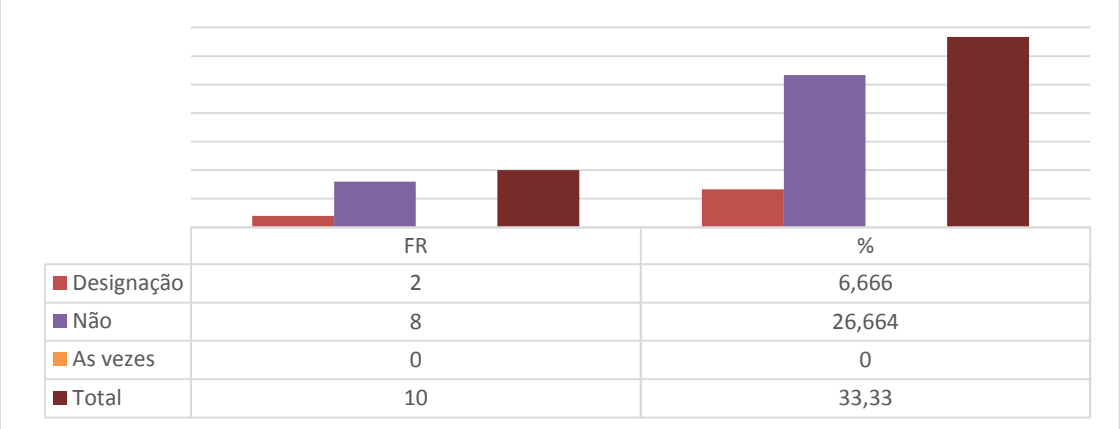
De acordo com a Tabela e gráfico nº 17, sobre os direitos antigos combatentes e veteranos da pátria são cumpridos diante da lei, 04 funcionários que representam 13,32% disseram: Sim que os direitos antigos combatentes e veteranos da pátria são cumpridos diante da lei, 04 funcionários que representam 13,32% disseram: Não, já 02 funcionários que representa 6,66% responderam que: As vezes. Quanto a isso sugerimos que da Administração Municipal de Cacuaco particularmente a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria, que devem serem cumpridos os direitos diante a lei.

Tabela gráfico nº 18: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria:

11- Concordas com a remuneração e tratamento dado as antigos combatentes e veteranos da pátria?

Designação	FA	%
Sim	02	6,66
Não	08	26,66
As vezes	00	0
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

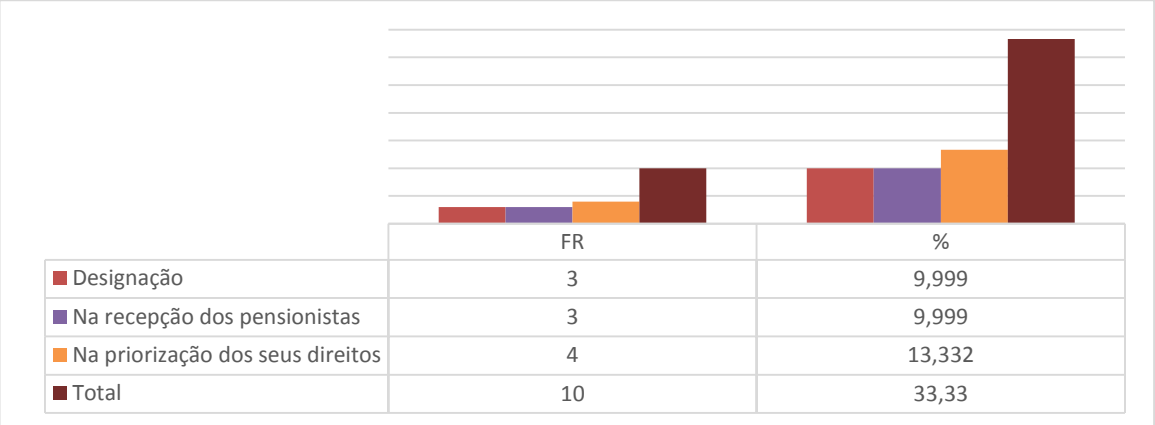
De acordo com a Tabela e gráfico nº 18, sobre a remuneração e tratamento dado as antigos combatentes e veteranos da pátria, 02 funcionários que representam 6,66% disseram: Sim que concordas com a remuneração e tratamento dado as antigos combatentes e veteranos da pátria, já 08 funcionários que representam 26,66% responderam que: Não. Quanto a isso sugerimos que da Administração Municipal de Cacuaco particularmente a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria, que ajudem a resolver as situações de renumeração e tratamento dos antigos combatentes e veteranos da pátria, porque merecem melhor atenção e cuidados que merecem e o Ministério dos antigos combatentes e veteranos da pátria devem reever a situação dos mesmos.

Tabela gráfico nº 19: Inquérito dirigido a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria:

12- Como funcionária da secção dos antigos combatentes e veterano da pátria, o que gostaria que mudar-se na tua secção, a respeito da organização dos processos e no acto da prova de vida?

Designação	FA	%
Na comunicação;	03	9,99
Na recepção dos pensionistas;	03	9,99
Na priorização dos seus direitos.	04	13,32
Total	**10**	**33,33**

Fonte: Elaboração própria|2024.



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 19, sobre a mudança na secção, a respeito da organização dos processos e no acto da prova de vida dos antigos combatentes e veterano da pátria, 03 funcionários que representam 9,99% disseram que gostariam que mudar-se: Na comunicação e na recepção dos pensionistas, já 04 funcionários que representam 13,32% responderam que fossem: Na priorização dos seus direitos. Quanto a isso sugerimos que os funcionários da Administração Municipal de Cacuaco particularmente a Secção dos antigos combatentes e veteranos da pátria, melhora sem em vários itens citado acima para que ocorram melhor acto da prova de vida dos antigos combatentes e veterano da pátria.

3.2. Discussão dos resultados

Falar sobre o contributo do empoderamento feminino nas organizações vai além de sermos vistas como boas profissionais, é sobre valorizar todas as mulheres que foram fielmente destemidas ao continuarem nessa batalha, para que nós, pudéssemos chegar até aqui. São por elas e pelas próximas gerações, que esse tema precisa ser abordado como uma pauta importante para o avanço e transformação na sociedade.

O Empoderamento Feminino nas organizações deve ser cada vez mais apoiado e vivenciado, nós merecemos e podemos ter o mesmo valor. Precisamos ser apoiadas e incentivadas, ao invés de desmotivadas e ridicularizadas.

A luta é por equilibrar a relação, distribuindo melhor as tarefas e também as recompensas. Se nós somos igualmente profissionais, devemos ser igualmente tratadas.

Del Priori (2010, p. 105) apresenta a mulher como sendo o padrão de conduta e moralidade a ser seguido pelo resto da micro e macro sociedade em que ela fazia parte. A mulher tinha que se comportar e ser o padrão de perfeição, sendo o que a autora chamou de “a fabricação da santa mãezinha”.

Com todo esse processo a mulher acabou se colocando em segundo plano por se sentir oprimida pela sociedade “a mulher interiorizou esta repressão e seu processo de interiorização é histórico cultural”, sendo que o “resultado é sua baixa autoestima, o que a coloca como servidora/escrava do outro e a faz auto sabotar seu potencial”. Essa questão do auto estima da mulher, é algo que ela precisa saber lidar, pois de nada adianta conquistar o mundo, sem estar bem consigo mesma. O empoderamento significa que a mulher, deve tomar para si seus direitos, revestindo-se e investindo-se de poder, pois “luta por seus direitos quem os reconhece, mas acima de tudo, quem se reconhece como digno deles” (Ferrari, 2013, p. 3).

De acordo com a Tabela e gráfico nº 11, sobre como é visto a mulher empoderada na sociedade, 04 funcionários que representam 13,332% disseram que é visto como Igualdade do género, 03 funcionários que representa 9,999% responderam que é visto como Um risco, já 03 funcionários que representa 9,999% responderam Nenhuma das alternativas. Quanto a isso sugerimos que os homens da

Administração municipal de Cacuaco particularmente da Secção de acção social família e igualdade do género, não deve ver uma mulher empoderada como um risco ou como igualdade do género, mais sim como uma ajuda na sociedade.

Com isso, entende se que o empoderamento feminino é um caminho para que a mulher consiga ter seu espaço na sociedade, ter poder de voz e liberdade de expressão, para que as mulheres se enxerguem e se aceite do jeito que são e ame seu próprio corpo. Esse empoderamento passa também por uma questão econômica, de colocar as mulheres em cargos de liderança e poder, isso ajuda para que as mulheres comecem a escrever suas próprias histórias, pois a mulher sempre foi vista de forma segundaria. Por muito tempo apenas os homens eram conhecidos, apenas eles estavam no poder, criavam conteúdos, eram os grandes nomes da sociedade e da cultura. Então se hoje persistimos em ter mulheres produzindo conteúdos, relatando suas conquistas e colocando a sua versão dos fatos, é uma maneira de empoderar outras mulheres para que elas não se sintam reprimidas e vão em busca pelas mudanças necessárias para sua evolução, para se fortalecer e fazer suas próprias escolhas.

CONCLUSÃO

Respondendo aos objetivos propostos no referido artigo deduz- se que de acordo com o que foi apresentado pelos autores estudados o presente trabalho possibilitou compreender como as mulheres nesse contexto atual vêm ganhando espaço dentro das organizações e como os gestores vêm empreendendo a ala feminino para gerenciar cargos de liderança, que antes era considerado somente de comando masculino.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 10, sobre os contributos da mulher empoderada nas organizações basear-se em: 04 funcionários que representam 13,32% disseram Alto nível de poder, já 06 funcionários que representa 19,98% responderam que é Na humildade que a carreta.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 08, sobre uma mulher que opta por ser dona do lar e cuidar dos filhos é uma mulher empoderada, 07 funcionários que representam 23,31% disseram sim, que uma mulher que opta por ser dona do lar e cuidar dos filhos é uma mulher empoderada, já 03 funcionários que representa 9,99% responderam que talvez.

E as hipóteses confirmam o contributo do empoderamento feminino, na Administração Municipal de Cacuaco.

Empoderamento feminino visa delegar poder às mulheres em qualquer ambientes e situações, visto que na Administração Municipal de Cacuaco, ainda existem a desigualdade dos géneros, é por isso que as mulheres vinham lutado os seus direitos, com a dedicação têm atingidos os seus objectivos.

SUGESTÕES

De acordo com a conclusão, os beneficios dos resultados que apresentamos e interpretamos na presente pesquisa, sugerimos que Administração municipal de Cacuaco, deve promover e incentivar:

- Empoderamento feminino na Administração, para alcançar posições de liderança e igualdade no trabalho, é importante que as empresas desempenhem um papel ativo na promoção do empoderamento feminino;
- O empoderamento feminino no ambiente profissional não apenas é a coisa certa a se fazer, mas também é uma decisão estratégica para o sucesso do trabalho, já que as mulheres têm muito a oferecer no ambiente de trabalho, incluindo habilidades de liderança únicas, perspectivas valiosas e talentos inovadores;
- O empoderamento feminino empresas para valorizar e apoiar as mulheres tendem a ter uma cultura organizacional mais diversificada, inclusiva e produtiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, J. S. (2000). *As lutas femininas por educação, igualdade e cidadania*. R. Bras. Est. pedag., Brasília, v. 81.

Almeida, C. I.; Antonialli, M. L.; Gomes, F. A. (2011). *Comportamento estratégico de mulheres empresárias:* estudo baseado na tipologia de Miles e Snow. Revista Ibero Americana de Estratégia, vol. 10.

Ávila, R. C.; Perrot, M. (2007). *Minha história das mulheres*. São Paulo, Editora Contexto.

Barros, L. (1995). *A ideia de que a familia é um elemento na equação descritiva e explicativa.*São Paulo: EDUSP.

Baquero, R. V. A. (2012). *Empoderamento: Instrumento de emacipação social? Uma discussão conceitual*. Revista Debates.

Beauvoir, S. (1980). *O Segundo sexo – fatos e mitos;* tradução de Sérgio Milliet. 4ª. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro.

Borges, L. C. F. (2009). *Softwares Educacionais*. Cuiabá UFMT/UAB.

Cavalcanti, J. (1997). *Os anarquistas: e a questão da moral*. Campinas: Cone Sul.

Campos, M. S.; Vaz, S. L. (2012). *Liderança: o que pensam executivos brasileiros sobre o tema?* Revista de Administração Mackenzie, v. 13.

Chiavenato, I. (2000). *Iniciação à Administração Geral*. São Paulo: Makron.

Chiavenato, I. (2005). *Gestão de pessoas.* Rio de Janeiro: Elsevier.

Chiavenato, I. (2006). *Administração dos Novos Tempos*. 2º edição Editora Campus: Rio de Janeiro.

Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. Rio de Janeiro.

Del Priore, M. (1997). *História das mulheres no Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Contexto.

Del Priore, M. (2010). *História das crianças no Brasil*. 7ª ed. São Paulo: Contexto.

Diogo, C. (2012). *Análise do comportamento dinâmico de uma ponte pedonal*. Portugal: Lisboa.

Drucker, P. F. (1996). *Administração para o futuro:* os ano 90 e a virada do século. São Paulo. Nobel.

Ferrari, (2013).

Fischer, H. (2001). *O primeiro sexo: como as mulheres estão a mudar o mundo*. São Paulo. Presença.

Gaspari, . (2003). *A ditadura derrotado* .São Paulo: Companhia das Letras.

Gates, M (2019). *O momento de voar: Como o empoderamento feminino muda o mundo*· The Moment of Lift: How. NY.

Gil, A.C. (1994). *Como elaborar projectos de pesquisa.* 4ª. ed. São Paulo: Atlas.

Gil, A.C.(2002). *Como elaborar projectos de pesquisa.* 5ª. ed. São Paulo: Atlas.

Gil, A.C.(2008). *Método e Técnicas de Pesquisa Social*. 6ª ed.São Paulo: Atlas.

Gryzybovski, D. (2012). *Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas*. Revista de Administração Contemporânea – RAC, v. 6

Kanan, L. A. (2010). *Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho*. Revista Organizações & Sociedade, v. 17.

Kleba, M. E & Wendausen, A. (2009). *Empoderamento: processo fortalecimento do sujeitos nos espaços de participação social democratização politica.* Blumenau.

Luttrel, C & Quiroz, S. (2009). *Understanding and operationalising Empowerment*. London. Overseas Development Institute.

Machado, H. V. (2002). *Identidade empreendedora de mulheres no Paraná*. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina.

Mancini, M. (2005). *Mulheres profissionais bem-sucedidas: um estudo exploratório no contexto organizacionais brasileiros*. PUC, São Paulo.

Marconi, M.A. & Lakatos, E.M. (2003). *Metodologia científica*. 4. Ed. São Paulo: Atlas.

Marconi, M.A. & Lakatos, E.M. (2008). *Metodologia do trabalho científico.* 7.ed. São Paulo: Atlas.

Marconi, M.A. & Lakatos, E.M. (2010). *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Atlas.

Maximiano, A.C. A. (1992). *Introdução a administração.*3ª.ed. São Paulo: Atlas.

Maximiano, A. C. A. (2002). *Teoria geral da administração: da revolução urbanaà revolução digital*. 3ª. ed. São Paulo: Atlas.

Meirelles, M. Ingrassia, T. (2006). *Perspectivas teóricas acerca de empoderamento de classe social.* Fórum.

Melo, M. de O. L. (2011). *Mulheres de Sucesso em setores predominantemente masculinos de Belo Horizonte: além do teto de vidro na carreira gerencial*. Belo Horizonte, (relatório de pesquisa).

Metz, C. (2014). *A significação no cinema*. 2ª. ed. São Paulo: Perspectiva.

Munhoz, G. de S. (2000). *Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações Empreendedoras?* Anais do I EGEPE.

Nkuansambu, A. (2022). *Metodologia de Investigação Cientifica.* Critérios para elaboração, Formatação e apresentação de trabalhos científicos em Formato NP APA.

Oliveira, J. (2002). *Algumas palavras sobre técnicas de ensino*. Brasil: OIT.

Organizações das Nações Unidas. (2010). *Os princípios de empoderamento das mulheres*. assessora especial, ONU mulheres e Pacto Global das Nações Unidas (UNGC).

Paulilo, M. I. S. (1987). *O Peso do Trabalho Leve.* Revista Ciência Hoje, UFSC.

Pinto, C. R. (2003). *Uma história do femminismo no Brasil. São Paulo*: Editora Fundação Perseu Abramo.

Probst, R. E. (2003). *A evolução da mulher no mercado de trabalho***.** Santa Catarina.

Quissua, A. (2019). *Introdução A Metodologia Científica.* 1ª.ed. Angola: Luanda.

Rago, L. M. (1985). *Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Robbins, S. P. (1990). *Organizational behavior.* 7ª.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. (2005). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Rodrigues, C. H. R.; Santos, F. C. A. (2004). *Empowerment: Estudo de casos em empresas manufatureiras*. Revista Gestão e Produção, v. 11.

Rodrigues, S. C.; SilvA, G. R. (2015). *A liderança feminina no mercado de trabalho*. Vol. 1. Revista digital de Administração Faciplac.

Sampaio, A. J. F.; Siqueira, D. P.; Carvalho, D. J. (2011). *Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade*. Revista multidisciplinar da Uniesp.

Schimanski, E. (2009). *Pesquisa-ação como instrumento de pesquisa social crítico-emancipatória*. Ponta Grossa: TODAPALAVRA.

Silva, R. (2013). *Empowerment: um aliado na gestão da empresa e colaboradores*. SBDG.

Sina, A. (2005). *Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na Sociedade*. São Paulo: Editora Saraiva.

Sousa, O.de. (1997). *150 anos de caricatura em Portugal*. Porto: Rochas Artes Gráficas.

Stoner, J.A.F. (1999). *Administração.* 5.ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall.

Tracy, D. (1994). *10 passos para o empowerment: um guia para a gestão de pessoas*. Rio de janeiro: Campus.

Vergara, S. (2000). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração.* 3ª.ed. Rio de Janeiro: Atlas.

Woitowicz, K. J. (2008). *Páginas que resistem: A imprensa feminista na luta pelos direitos das mulheres no Brasil.* Trabalho apresentado no GT História da Mídia Alternativa, no VI Congresso Nacional de História da Mídia (UFF, Niterói/RJ).

APÊNDICES

ANEXOS