



## GESTÃO FEMININA X GESTÃO MASCULINA NO MUNDO EMPRESARIAL

SILVA, Jaqueline E. da<sup>1</sup>  
GONÇALVES, Luan Júnior<sup>2</sup>  
CORNELIUS, Rui Airtton<sup>3</sup>  
queline023@gmail.com

### RESUMO

A gestão do homem e gestão da mulher tem muitas diferenças. As experiências, as percepções, a forma de criação e, também, o sexo influenciam na forma de gerir uma equipe ou empresa, sem deixar a competência de lado. Este artigo propõe trazer o conhecimento de que as diferenças na lideranças dos gêneros são de extrema importância para uma empresa e, que o empresário deve ter conhecimento de tais diferenças além de saber se posicionar diante das mesmas. Esta pesquisa, consiste em ser uma pesquisa aplicada de abordagem qualitativa, com fim exploratório descritivo. Tendo em vista que tal pesquisa busca o ponto de vista e a opinião de cada pessoa entrevistada, a partir de um questionário sobre o assunto em questão, onde as mesmas pudessem responde-lo. O tema em questão foi estudado e pesquisado em artigos acadêmicos sobre o mesmo, e com isso, foi elaborado um questionário aplicado aos acadêmicos participantes desta pesquisa. O formulário de questões desenvolvido, foi aplicado aos universitários no Centro Universitário FAG (Fundação Assis Gurgacz), de Toledo – PR. A Gestão Feminina e a Gestão Masculina não devem ser vistas como uma guerra de sexos por liderança, mas sim diferenças de liderança que são de extrema importância para uma empresa. É fato que ambos sexos, tem suas diferenças e jeitos próprios de liderarem, mas isso não será um problema para uma organização, uma vez que sexo não define competência, e tanto o home quanto a mulher podem ser bons gestores no mundo empresarial, pois isto depende do mérito de cada um para desenvolverem suas funções dentro da organização.

**Palavras-chave:** Diferenças de Gestão; Gestão Feminina; Gestão Masculina.

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Tecnologia em Gestão Financeira, Graduação do Centro Universitário FAG– Toledo.

<sup>2</sup> Graduando do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, Graduação do Centro Universitário FAG– Toledo.

<sup>3</sup> Professor Orientador do curso de MBA – Gestão Empresarial, do Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário FAG.



## 1 INTRODUÇÃO

A discussão sobre gestão é um tema muito comum e que gera muitas opiniões diversificadas. Diz-se que os homens são mais competitivos, imediatistas e propensos ao risco e diz que se houvesse mais mulheres no topo, as coisas estariam melhores. Será mesmo assim?

Uma das maiores discussões é se existe uma diferença na maneira de como ambos os sexos lideram, e em quais situações cada um deles é mais eficaz.

Desde os tempos primórdios, a mulher era responsável pela organização do lar, da caverna ou do abrigo onde vivia, utilizando da prática da organização, um dos pilares da Administração, como técnica inicial de gerenciar, enquanto o homem caçava, o alimento para a família.

Existem muitas diferenças entre a gestão dos homens e das mulheres. As experiências, as percepções, a forma de criação e, também, o sexo influenciam na forma de gerir uma equipe ou empresa.

De acordo com um estudo realizado pelo Korn/Ferry Institute em 2011, com mais de 4 mil presidentes de empresas nos Estados Unidos de ambos os sexos, as mulheres toleram melhor situações de incerteza do que os homens, elas também se importam mais com a opinião dos outros do que os gestores masculinos. Já em questões voltadas à humildade, confiança, compostura e trabalho sob pressão, homens e mulheres não apresentaram diferenças tão evidentes.

As competências femininas não começaram a se sobrepor a dos seus pares masculinos. Na verdade, o que tem feito a diferença na disputa entre os sexos é a garra feminina, ou seja, as suas atitudes no dia-a-dia do mundo corporativo.

É importante notar que, diante dessas nuances, pode-se observar que ambos têm características que são de extrema relevância a um bom gestor. Entretanto, independente do sexo, é possível identificar traços de personalidades que às vezes não combinam com altos cargos, como a prepotência, arrogância ou a dificuldade de relacionamento interpessoal.

As nuances entre os estilos de gestão não são necessariamente pontos positivos ou negativos no que diz respeito à construção da gestão, mas é necessário que o gestor



tenha consciência do seu estilo e de como ele é percebido pelos demais fora e dentro da organização, e que o importante é estar bem consigo mesmo e com a empresa.

Com esta pesquisa, temos o objetivo de mostrar que as diferenças na gestão dos sexos citados, são de extrema importância para as empresas, e que o empresário deve estar ciente de tais diferenças dentro da sua empresa.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 DEFINIÇÃO DE GESTÃO**

Gestão é o processo de se conseguir obter resultados, que são os bens e serviços através dos esforços de outras pessoas que compõe a organização. A existência de uma organização é conceituada como várias pessoas que desenvolvem uma atividade em conjunto para melhor atingirem objetivos comuns.

Segundo Santiago (2016), gestão é um entendimento especializado da Administração, onde encontra-se uma visão predominantemente em 3º pessoa, ou seja, um olhar além da matéria e o espaço em questão. Uma visão de cima, onde é possível obter uma imagem do todo com suas relações externas, entretanto, sem muitos detalhes. A intenção é efetuar uma análise indutiva e definição de uma decisão geral.

Onde a função do gestor é interpretar os objetivos propostos e colocá-los em prática, transformando-os em ação empresarial, através do planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e níveis da empresa.

### **2.2 CARACTERÍSTICAS FEMININAS PARA A LIDERANÇA**

Segundo Frankel (2007, p. 06) “todas as mulheres são naturalmente líderes, e que certas características exclusivas da mulher são o que faz a grande diferença no novo conceito de liderança que as empresas buscam atualmente”.

De acordo com citação de Frankel (2007) liderança é a capacidade de induzir pessoas para segui-las. E podemos observar que as empresas identificam que as mulheres possuem características peculiares que as tornam alinhadas com as habilidades de liderança desejadas.



Frankel (2007) diz ainda que as pessoas querem ser menos forçadas e mais influenciadas, ter menos críticas e mais recompensas, menos dirigidas e mais incluídas características estas que as mulheres aprendem desde a infância.

Para Kets de Vries (1997, p. 08):

Os talentos femininos estão tão perceptíveis, que na grande maioria das organizações que surgem no momento, parece que as empresas estão fazendo sob medida para as habilidades das mulheres. E com isso entram em desafio com sua própria personalidade de mostrar e encontrar seu ponto de equilíbrio entre a firmeza e feminilidade, competitividade e solicitude, fatos e sentimentos.

Segundo Fischer (2001, p. 08):

Há cinquenta anos atrás, Simone de Beauvoir defendeu no seu controverso livro 'O Segundo Sexo' que uma mulher não nasce mulher, antes se torna mulher por influência de fatores socioculturais e econômicos. Hoje, partindo de dados científicos, podemos afirmar que homens e mulheres nascem, de fato, com talentos naturais distintos.

Com base em sua própria pesquisa, bem como em material de diversos outros campos de estudo - da biologia, da psicologia, da política, da demografia, da cultura popular – Fischer (2001, p. 08) apresenta a tese de que:

Os talentos naturais das mulheres, entre os quais inclui a apetência pelo trabalho em rede e pela negociação, a sensibilidade emocional e a empatia, a capacidade de conciliar diversas tarefas ou a facilidade de comunicação verbal, 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.

As mulheres estão sendo cada vez mais promovidas a cargos multifuncionais que requerem iniciativa e bom nível de instrução, uma vez que as novas tecnologias exigem uma força de trabalho dotada de autonomia, capaz de adaptar-se e reprogramar suas próprias tarefas.

Há ainda outro aspecto que Castells (1999, p. 09) afirma ser muito importante para estimular a contratação feminina: “sua flexibilidade como força de trabalho”.



Renesch (2003, p. 09) destacou certas características que seriam a composição do estereótipo de liderança feminina:

Harmonia – se os homens são donos do “hemisfério esquerdo”, às mulheres cabe o “hemisfério direito”. Isso implica uma capacidade de ver o todo, aplicar a criatividade, raciocinar pela intuição, etc. Delicadeza – mulheres foram educadas para serem gentis e delicadas. Cooperação – as mulheres foram criadas para “ajudar” na casa. Nas brincadeiras de infância (pular corda, brincar de casinha ou de boneca), cada uma tinha a sua vez. A menina boazinha era a que “ajudava a mamãe”. Pôr o grupo em primeiro lugar – as meninas sempre eram encorajadas a fazer-se queridas, por tantos quanto possível. O objetivo era ser a mais popular... se pensava em si mesmo era tida como “egoísta”. Se demonstrava prazer em “ganhar” recebia o rótulo de “exibida”. Maternalismo – fazer o papel de mamãe para as bonecas dizia o quanto era importante ser maternal. Tomar conta de crianças pequenas era, com frequência, a primeira experiência profissional.

Ele ainda propõe o seguinte debate:

Tradicionalmente, a preferência [pelo estilo de liderança] sempre recaiu sobre as características masculinas (que em geral as mulheres bem-sucedidas têm estudado e copiado); porém, o novo debate gira em torno de dois pressupostos: o primeiro, o de que as mulheres enquanto grupo têm um estilo de liderança diferente; e, segundo, o de que esse estilo é melhor. Isso significa que as mulheres, pela sua própria natureza, merecem não apenas um tratamento e uma representatividade iguais “às dos homens, mas pela própria natureza”, um tratamento superior. (RENESCH, 2003, p. 09)

Renesch (2003, p. 09) cita ainda: “os homens são mais autoritários e transacionais e as mulheres são mais transformacionais. Os homens [...] usam mais o poder da posição; as mulheres apoiam-se em suas habilidades interpessoais.”

## 2.3 A EVOLUÇÃO PROFISSIONAL DA MULHER

No início, elas eram caracterizadas como “as rainhas do lar”. As organizações sociais eram compostas por famílias onde o homem era o provedor e à mulher cabia o papel de cuidar da casa, do marido e dos filhos. Segundo Samara (2002, p.07):

...no início dos séculos XVI e XVII [...] nas uniões legítimas, o papel dos sexos estava bem definido, por costumes e tradições apoiados nas leis. O poder de decisão formal pertencia ao marido, como protetor e provedor da mulher e dos filhos, cabendo à esposa o governo da casa e a assistência moral à família.



Uma mulher no mercado de trabalho era uma exceção e em qualquer ficha cadastral feminina encontrava-se no campo profissão a descrição “do lar”. Porém os tempos mudaram e a realidade destas mulheres também mudou. O grande início da inserção da mulher no mercado de trabalho aconteceu de fato com as I e II Guerras Mundiais.

Com os homens nas frentes de batalha, as indústrias se utilizaram da mão de obra disponível – mulheres e crianças. Enquanto os homens lutavam, as mulheres fabricavam as armas, as munições, e tantos outros insumos que abasteciam não somente a guerra, mas a economia em geral. Com o fim das guerras, muitos homens não voltaram, ou mesmo os que voltaram estavam incapacitados para assumir suas antigas funções no mercado.

E coube então à mulher assumir o papel antes ocupado por eles. E esta participação da mulher no mercado trabalho não parou mais de crescer e se solidificar. Castells (1999) aponta que “trabalho, família e mercados de trabalho passaram por profundas transformações neste último quarto de século em virtude da incorporação das mulheres no mercado de trabalho remunerado”.

Segundo Samara (2002, p.07):

No Brasil o aumento da participação feminina no mercado de trabalho formal é um processo que, ao longo do século XX vai se acentuando, mas há que se considerar sempre a inserção nos setores informais e a importância do trabalho domiciliar que contribui para o orçamento familiar, mas que não aparece contabilizado...

Ainda segundo Samara (2002, p.07):

...por outro lado, a atuação das mulheres no mercado de trabalho, durante o século XX, caracteriza-se, sobretudo, pela sua inserção em atividades que não apareciam nos séculos anteriores. Nesse rol encontra-se, então, a prestação de serviços (médicas, advogadas, dentistas, empregadas públicas, entre outras) e várias ocupações em diferentes ramos da indústria.

Hoje, apesar de uma cultura ainda masculinizada, onde o número de mulheres que ocupam cargos de gestão ainda é menor em relação ao de homens, esta realidade vem mudando de maneira significativa, não somente pela forte pressão das mulheres para ocupar seu espaço na gestão, como pelo próprio mercado, que já enxerga nelas um



novo estilo de gerir, em grande parte, mais alinhadas com as novas estratégias pretendidas pelas empresas e almejadas pelo mercado.

O conceito de gestão vem evoluindo e o homem e a mulher de cada época vem se tornando aquilo que as empresas tem para adaptar-se a estes novos conceitos.

## 2.4 CARACTERÍSTICAS MASCULINA PARA A LIDERANÇA

De acordo com um estudo realizado pelo Korn/Ferry Institute em 2011, com mais de 4 mil presidentes de empresas nos Estados Unidos de ambos os sexos, os homens não se importam com a opinião das pessoas em seu trabalho, eles focam no seu objetivo, e apenas querer realiza-lo, pois confiam no próprio trabalho.

Pesca (2007) aponta que os homens, utilizam mais o lado esquerdo do cérebro e, por isso, têm mais desenvolvidos aspectos como visão, objetividade, inteligência espacial, foco e determinação. E também que os homens se destacam em áreas onde a objetividade é o mais importante, como finanças, vendas e contabilidade, entre outros.

Para Mendonça (2007) Os meninos, quando pequenos, são estimulados a exercitarem seu lado prático, montando carrinhos e brinquedos, o que exige organização e espírito prático.

## 2.5 EVOLUÇÃO DAS FERRAMENTAS DE GESTÃO

Ao longo do século XX surgiram três eras organizacionais, com diferentes abordagens sobre as pessoas nas organizações. (MARA, 2017, P. 05)

Era Industrial Clássica – Relações Industriais: - expandiu-se a partir da década de 1950.

Era Industrial Neoclássica – Recursos Humanos; - surge na década de 1960.

Era da Informação – Gestão de Pessoas; - desde meados da década de 1980.

### 2.5.1 Era Industrial Clássica – Relações Industriais

As Relações Industriais expandiram-se a partir da década de 1950 e eram da seguinte maneira. (MARA, 2017, p. 06)

## **Estrutura Organizacional**

- Aplicação do modelo racional;
- Estrutura organizacional burocrática;
- Ênfase na departamentalização funcional;
- Centralização das decisões no topo da hierarquia;
- Estabelecimento de regras e regulamentos internos para disciplinar e padronizar o comportamento das pessoas.
- As pessoas vistas como instrumentos de produção, utilizadas para alcançar eficiência para a organização.
- Racionalização e divisão do trabalho aceitas sem restrições, pois elas definitivamente contribuía para o sucesso organizacional.
- Divisão entre o trabalho da gerência e do trabalhador;
- A eficiência como preocupação básica.
- Para tal eram necessárias medidas de padronização e simplificação e especialização da mão-de-obra;
- Escalas de produção maiores a custos menores.
- Este modelo mostrou-se útil para o aprimoramento da performance organizacional, porém, demasiadamente modesta e simplista para ajudar a entender a organização como um todo e permitir avanços substanciais.

## **As pessoas nas Organizações**

- Surgem os antigos Departamentos de Pessoal (DP).
- Os DP destinavam-se a cumprir as exigências legais (rotinas trabalhistas) como: admissão, demissão, anotação em carteira de trabalho, contagem das horas trabalhadas, aplicação de advertências e medidas disciplinares pelo não-cumprimento do contrato, contagem de férias, etc. As empresas preocupavam-se mais com as condições de trabalho e a concessão de benefícios. Também necessitavam negociar com as entidades representativas dos trabalhadores, pois neste período as organizações sindicais foram fortalecidas.





## **Era Industrial Neoclássica – Recursos Humanos**

Segundo Mara (2017) Os Recursos Humanos (RH) surgiram na década de 1960, e era da seguinte maneira:

### **Estrutura Organizacional**

- Movimento ocorrido nos Estados Unidos em decorrência das teorias e ações administrativas da época. Concentraram-se em expressões como consecução de objetivos e obtenção de resultados.
- As vantagens desta Era foram aproveitadas pela fragmentação e decomposição das grandes organizações em unidades estratégicas para torná-las melhor administradas, mais ágeis, mais próximas do mercado e do cliente.
- As organizações tentaram novos modelos estruturais para incentivar a inovação e se ajustar às condições externas.
- Era uma abordagem matricial que visava a departamentalização da estrutura por produtos/serviços, a fim de proporcionar inovação e dinamismo para alcançar maior competitividade.

### **As pessoas nas Organizações**

- Surgem os Departamentos de Recursos Humanos (RH) que substituem os antigos Departamento de Pessoal (DP).
- Cuidam do recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho e de relações trabalhistas e sindicais, com variadas doses de centralização e monopólio dessas atividades. Além das tarefas operacionais e burocráticas desenvolvem funções táticas. Passaram de fornecedores de mão-de-obra a recursos da organização, participando diretamente de todos os processos. Para acompanhar as mudanças foi preciso deixar de administrar pessoas e passar a administrar com pessoas.

## **2.5.2 Era Da Informação – Gestão De Pessoas**

De acordo com Mara (2017) Gestão de Pessoas é a época que estamos vivendo, desde meados da década de 1980 da seguinte maneira:



### **Estrutura Organizacional**

- As mudanças se tornaram rápidas, imprevistas, turbulentas e inesperadas: globalização da economia, evolução das comunicações, desenvolvimento tecnológico, competitividade etc.
- As empresas vêm sofrendo sérios desafios, tanto de natureza ambiental, quanto organizacional;
- O trabalho manual é substituído pelo trabalho mental;
- Mudança na estrutura das organizações que passaram a ser flexíveis e descentralizadas dando ênfase em redes de equipes multifuncionais.
- Nem todas organizações conseguiram ajustar-se a esses desafios, e muitas que sobreviveram passaram por experiências como a reengenharia, a terceirização;
- O emprego migrou do setor industrial para o setor de serviços.

### **As pessoas nas Organizações**

- É a vez do conhecimento, do capital humano e do capital intelectual;
- As pessoas são os recursos mais importantes das organizações que não podem e nem devem ser tratados como mero recurso organizacional;
- Assim a administração de recursos humanos passa a ser chamada de gestão de pessoas;

Para gerenciar os ativos mais importantes das organizações é necessário conhecer e entender os objetivos da área de Gestão de Pessoas. Estes objetivos devem contribuir para a eficácia organizacional através de alguns meios como:

- ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;
- proporcionar competitividade à organização;
- proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas;
- aumentar a auto atualização e a satisfação das pessoas no trabalho;
- desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho;
- administrar e impulsionar a mudança e manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável.

### **O uso de modelo de Gestão de Pessoas implica:**

- A empresa não tem como criar unilateralmente uma única função capaz de orientar o comportamento humano no trabalho, mas pode propor um modelo, um



conjunto mais ou menos organizado de políticas, processos e procedimentos que contemplem suas expectativas como esse comportamento deve ocorrer.

- Como comportamentos podem ser estimulados, mas não gerados ou produzidos pela organização, considera-se que é possível geri-los em vez de administrá-los, no sentido de uma ação gerencial cujos valores seriam previsíveis e controláveis. As atitudes e os comportamentos são os objetivos prioritários e só há uma forma de encarar os indivíduos capazes de produzi-los como pessoas, e não como recursos.

O que descreve como a Gestão de Pessoas deve ser está nesta citação:

O modelo de gestão de pessoas deve ser entendido como um conjunto de políticas, práticas, padrões e atitudes, ações e instrumentos empregados por uma empresa para interferir no comportamento humano e direcioná-lo no ambiente de trabalho. (DUTRA, p. 20. 2001.)

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **3.1 MÉTODO DE PESQUISA**

Segundo Fachin (2005, p. 29):

...os métodos de pesquisa são entendidos como um instrumento do conhecimento que possibilita aos pesquisadores, em qualquer área de sua formação, orientação geral que que da facilidade para planejar uma pesquisa, formular hipóteses, coordenar investigações, realizar experiências e interpretar os resultados.

Ainda segundo Fachin (2005) “Em sentido mais genérico, método, em pesquisas, seja qual for o tipo, é a escolha de procedimentos sistemáticos para descrição e explicação de um estudo. No desenrolar da pesquisa, podem aparecer várias formas de métodos.”

De acordo com Bruyne (1991, p. 29)

... 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. A metodologia deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo, pois suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas antes da fecundidade na produção dos resultados.”



Esta é uma pesquisa aplicada, que consiste em ser uma pesquisa aplicada de abordagem qualitativa, com fim exploratório descritivo, desenvolvida a partir de estudos e pesquisas em artigos acadêmicos sobre o tema em questão, decorrente disso, foi elaborado um formulário de questões, onde o mesmo foi aplicado a universitários no Centro Universitário FAG (Fundação Assis Gurgacz), de Toledo – PR, para buscar o ponto de vista e a opinião de cada pessoa entrevistada.

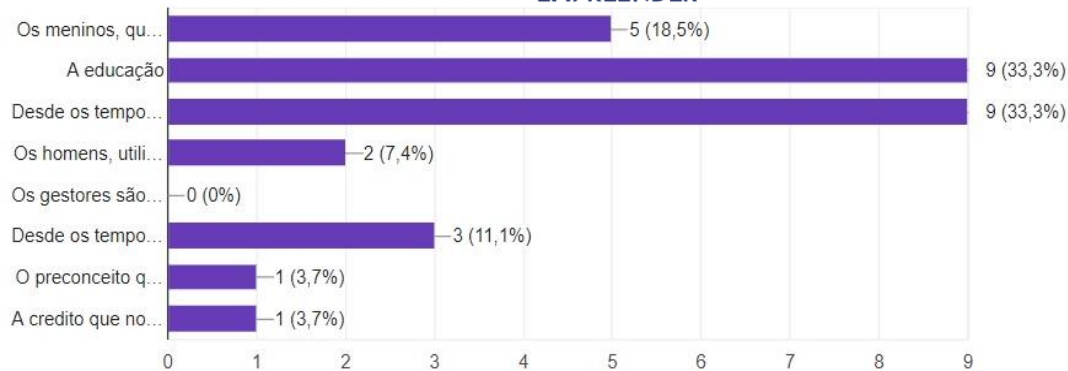
#### **4 DESENVOLVIMENTO**

A presente pesquisa foi iniciada com o intuito de atingir 60 universitários de todas as idades, no entanto, apenas 45% participaram da mesma, a maioria com idade entre 17 e 25 anos, realizada no município de Toledo.

O tema discutido está relacionado a Gestão Feminina e Gestão Masculina, suas diferenças, pontos positivos e negativos e a diferença de liderança do gênero masculino para o feminino.

Nota-se no Gráfico 1 a representação de que as pessoas acham que os motivos que influenciaram para que ainda hoje o homem tenha um conceito de ser um melhor líder é a educação e o fato de que desde os tempos primórdios, a mulher era responsável pela organização do lar, da caverna ou do abrigo onde vivia, utilizando da prática da organização, um dos pilares da Administração, como técnica inicial de gerenciar, enquanto o homem caçava, o alimento para a família. E a minoria acredita que existe um certo preconceito sobre o sexo feminino ter que executar somente as tarefas do lar.

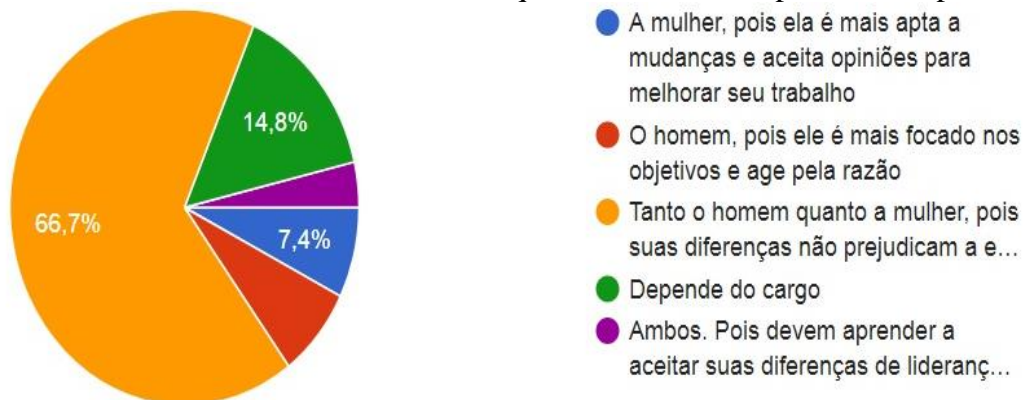
Gráfico 1 - Quais os motivos que influenciaram para que ainda hoje o homem tenha um conceito de ser um melhor líder?



**Fonte:** Da própria pesquisa, 2017.

No Gráfico 2 pode-se notar a opinião das pessoas sobre quem seria um melhor líder para uma empresa, um homem ou uma mulher.

Gráfico 2 - De acordo com seus conhecimentos, qual é o melhor líder para uma empresa?

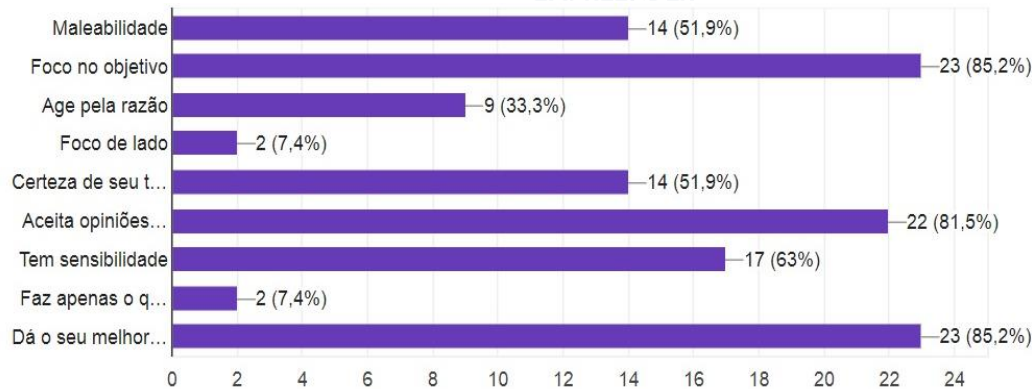


**Fonte:** Da própria pesquisa, 2017.

A maior parte das pessoas acreditam que, tanto um homem quanto uma mulher podem ser um bom líder, pois as diferenças de ambos não prejudicam a empresa. Já na parte intermediária, as pessoas defendem que para um homem ou uma mulher ser um bom líder depende do cargo que os mesmo serão encarregados.

No Gráfico 3 consta-se quais seriam as principais características femininas na administração empresarial.

Gráfico 3 - Dadas as alternativas, selecione 5 características femininas para a administração no mundo empresarial:

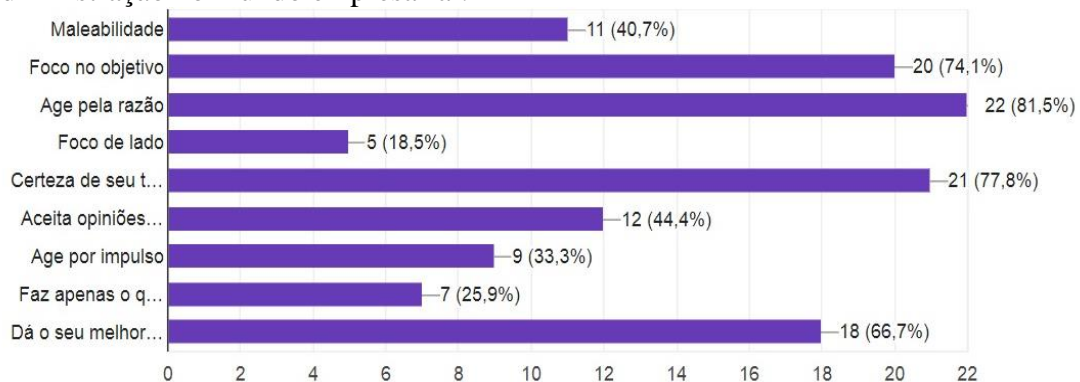


Fonte: Da própria pesquisa, 2017.

É notório que as características obtidas nos resultados são bem contraditória, pois as que mais se sobressaem está relacionada ao foco no objetivo, dar o seu melhor nas tarefas que executa e aceita opiniões sobre seu trabalho. E as características que menos se destacam trata-se de foco de lado e fazer apenas o que é solicitado.

Percebe-se no Gráfico 4 quais seriam as principais características masculinas na administração empresarial.

Gráfico 4 - Dadas as alternativas, selecione 5 características masculinas para a administração no mundo empresarial:

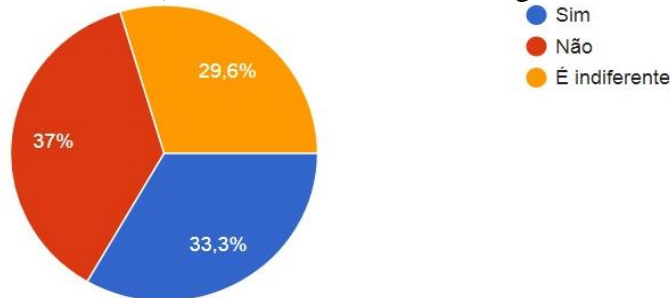


Fonte: Da própria pesquisa, 2017.

Temos como principais características agir pela razão e certeza de seu trabalho, algo mais objetivo. E como minoria temos foco de lado e fazer apenas o que é solicitado, assim como nas características femininas menos destacadas.

É possível notar no Gráfico 5 a opinião das pessoas em relação ao fato de que a mulher executar o trabalho de casa e do lar interfere em ser uma boa gestora.

Gráfico 5 – De acordo com sua opinião, o fato de a mulher ter tarefas duplas (trabalho fora e o trabalho de casa), interfere em ser uma boa gestora?

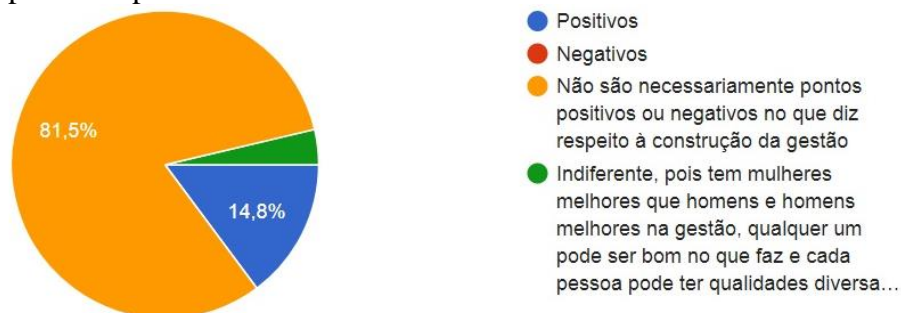


Fonte: Da própria pesquisa, 2017.

Com maior percentual, a questão das tarefas duplas para a mulher não interfere na sua boa gestão. E em nível intermediário, consta-se que é indiferente essa questão de tarefas duplas. E por último, vem o sim, a execução de tarefas duplas teriam interferência para a mulher ser uma boa gestora.

No Gráfico 6, conta-se a representação de que com uma grande relevância, as pessoas acham que as diferenças de gestão do homem para a mulher não são necessariamente pontos positivos ou negativos no que diz respeito à construção da gestão. É notório que nesta pesquisa, ninguém defende a ideia de que as diferenças entre os gêneros seria algo negativo dentro de uma organização.

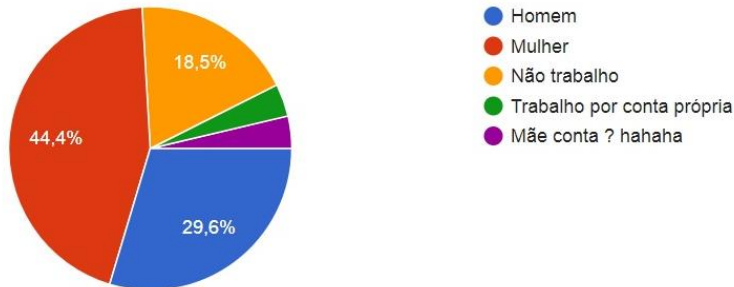
Gráfico 6 – As diferenças de gestão do homem para a mulher são pontos positivos ou negativos para a empresa?



Fonte: Da própria pesquisa, 2017.

Neste Gráfico 7, temos uma percepção de qual gênero é mais representado como líder, o qual é o gênero feminino.

Gráfico 7 – Por quem você é liderado?



Fonte: Da própria pesquisa, 2017.

Como diz no Gráfico 1, o homem tem um estereótipo de melhor líder, mas já aqui no Gráfico 7, a mulher se sobressaiu mais com 44,4% em relação aos homens, na questão de que os universitários participantes desta pesquisa serem mais liderados por mulheres.

#### 4.1.1 Na sua opinião, as diferenças de liderança do homem e da mulher, pode ser um problema na organização de uma empresa?

Nesta pergunta a maior parte das pessoas responderam que as diferenças entre os gêneros não são um problema dentro das organizações, pois cada um vai se esforçar da sua maneira, vai ter a competência no que faz, essas diferenças não interfere nos objetivos que vão ser propostos pela empresa cada um segue como achar adequado seu papel na empresa.

As poucas pessoas que disseram que sim, que as diferenças do homem em relação a mulher seriam um problema para empresa, devido cada um ter seu pensamento e visões diferentes.

## 5 ANÁLISES E CONCLUSÕES

De acordo com os dados obtidos nesta pesquisa, foi possível notar que ainda hoje a Gestão Masculina tem um estereótipo de ser a melhor para uma empresa, mas que contraditoriamente, a Gestão Feminina aparece mais no mundo empresarial.





As diferenças que ambos apresentam, dificilmente será um problema para uma organização, uma vez que, se a empresa tem um objetivo e a sua equipe estiver empenhada, sem conflito e com um ambiente de trabalho agradável não haverá problemas, pois depende do modo de agir de cada um, sexo não define competência.

Tudo depende da gestão que nos é fornecida. Podem existir pontos positivos e pontos negativos diante da Gestão Feminina e Gestão Masculina, os dois têm capacidade sim de liderança.

Sendo que o objetivo era demonstrar que as diferenças na gestão dos sexos citados, são de extrema importância para as empresas, e que o empresário deve estar ciente de tais diferenças dentro da sua empresa.

Esse objetivo foi atingido, uma vez que, a partir do questionário aplicado, foi notório que as pessoas dão importância para os resultados que a empresa obtém a partir de uma Gestão, seguinte das demais funções desenvolvidas na empresa, do que se o resultado foi regado por um homem ou por uma mulher.

## **REFERÊNCIAS**

BRUYNE, Paul. Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os polos da prática metodológica. Rio de Janeiro : F. Alves editora, 1991. Acesso em: 25 de maio de 2017.

CASTELLS, Manuel. A era da informação: Economia, Sociedade e Cultura. O Poder da Identidade. Vol. 2. São Paulo. Paz e Terra. 1999. 09 de abril de 2017.

CORDEIRO, J. V. (s.d.). Gestão da empresa. Disponível em: <[http://www.cairu.br/biblioteca/arquivos/Administracao/1-Gestao\\_Empresarial-FAE.pdf](http://www.cairu.br/biblioteca/arquivos/Administracao/1-Gestao_Empresarial-FAE.pdf)> . Acesso: 09 de abril de 2017. Horário: 13h00

DUTRA, J. S. org. Gestão por Competências: Um Modelo Avançado para Gerenciamento de Pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001. Acesso: 09 de abril de 2017.

FACHIN. (30 de Dezembro de 2005). Fachin-Metodologia. Disponível em: <<http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/attach/74302802/FACHIN-Odilia-fundamentos-de-Metodologia.pdf>>. Acesso: 25 de maio de 2017. Horário: 10h00

FISCHER, Helen. O primeiro sexo – como as mulheres estão a mudar o mundo. São Paulo. Presença, 2001.

FRANKEL, Lois P. Mulheres lideram melhor que homens. São Paulo. Gente. 2007.



KETS DE VRIES, Manfred F. R. Liderança na empresa – como comportamento dos líderes afeta a cultura interna. São Paulo: Atlas, 1997.

MANDELLI, L. (s.d.). Liderança feminina. Disponível em: <http://mandelli.com.br/wp-content/uploads/2010/12/lideranca-feminina-livia-mandelli.pdf>. Acesso: 03 de abril de 2017. Horário: 14h00

MARA, Elisa. Aspectos históricos da Gestão de pessoas: Disponível em: <[https://sagres.fag.edu.br/PortalSagres/Modules/Diario/Aluno/Classe/link?aul\\_id\\_aula=5002559675&columns=aul\\_id\\_aula&linkColumn=cpt\\_material\\_apoio&args=retrieve](https://sagres.fag.edu.br/PortalSagres/Modules/Diario/Aluno/Classe/link?aul_id_aula=5002559675&columns=aul_id_aula&linkColumn=cpt_material_apoio&args=retrieve)> Acesso: 03 de abril de 2017. Horário: 9h00

MENDONÇA, D. (5 de Outubro de 2017). Disponível em: G8 Projetos de RH: <[http://g8-projetosderh.blogspot.com.br/2007\\_10\\_05\\_archive.html](http://g8-projetosderh.blogspot.com.br/2007_10_05_archive.html)>. Acesso: 03 de abril de 2017. Acesso: 03 de abril de 2017.

NERI, Aguinaldo (org). Gestão de RH por competências e a empregabilidade. São Paulo: Papirus, 2005. Acesso: 09 de abril de 2017.

PESCA, L. (8 de Outubro de 2017). GESTÃO, MARKETING, COMUNICAÇÃO E CONSUMO. Disponível em: <<http://gecorp.blogspot.com.br/2007/10/quem-lidera-melhor-o-homem-ou-mulher.html>>. Acesso: 09 de abril de 2017. Horário: 14h00

RENESCH, John E. Liderança para uma nova era. São Paulo: Cultrix, 2003. Acesso: 09 de abril de 2017.

SAMARA, Eni de Mesquita. O que mudou na família brasileira? Da colônia à atualidade. Vol. 13 no. 2. São Paulo: USP, 2002. Acesso: 09 de abril de 2017.

SANTIAGO, C. (17 de Fevereiro de 2016). O que é Gestão, Gerenciamento e Administração? Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-e-gestao-gerenciamento-e-administracao/93514/>>. Acesso: 09 de abril de 2017.

TONANI, A. V. (12 de Agosto de 2011). GESTÃO FEMININA - UM. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11\\_0452\\_2131.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2131.pdf)>. Acesso: 09 de abril de 2017. Horário: 14h30min

UTRA, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004. Acesso: 09 de abril de 2017.

WELL, M. (s.d.). Metodologia 3. Disponível em: Puc-Rio: <[https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9443/9443\\_4.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9443/9443_4.PDF)> . Acesso: 09 de abril de 2017.

