

## **A MULHER NA ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS – SUAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Luciana Wachholz

**Resumo:** A cultura corporativa ainda é muito masculina. Em países com este tipo de tradição machista como o Brasil, o avanço da participação da mulher no mercado de trabalho ainda não conseguiu alcançar patamares maiores devido a problemática de divisão de responsabilidades em relação à família. A proposta deste artigo é demonstrar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ascensão profissional na administração de empresas. Para esta análise utilizou-se a metodologia aplicada, pois visa resolver problemas concretos enfrentados pela sociedade feminina perante o mercado de trabalho, com foco na administração de empresas. O atual cenário socioeconômico brasileiro demonstra-se favorável à ascensão e ao sucesso profissional da mulher, porém ainda vivencia certa fragilidade para a sua evolução devido aos desafios e obstáculos encontrados no processo de crescimento da carreira, a qual ainda se sacrifica na tentativa de conciliar o trabalho e a família, para atingir um melhor nível profissional.

**Abstract:** Corporate culture is still very masculine. In countries with this type of macho tradition, such as Brazil, the advancement of women's participation in the labor market has yet to reach higher levels due to the problem of division of responsibilities in relation to the family. The purpose of this article is to demonstrate the difficulties faced by women for professional advancement in business administration. For this analysis, the applied methodology was used, as it aims to solve concrete problems faced by the female society in the labor market, with a focus on business administration. The current Brazilian socioeconomic scenario is favorable to the rise and professional success of women, but it still experiences some fragility for its evolution due to the challenges and obstacles encountered in the process of career growth, which still sacrifices itself in an attempt to reconcile the work and family, to achieve a better professional level.

**Palavras-chave:** Cultura corporativa, sociedade feminina, participação da mulher no mercado de trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

A participação da mulher na administração de empresas representa uma pequena parcela do que pode ser desenvolvido e explorado tendo como embasamento a força feminina, a forma de resolução de problemas específicos, além de uma visão minuciosa sobre diversos fatores que influenciam diretamente no desenvolvimento e rendimento das empresas, além das relações de trabalho que na maioria dos casos sobressaltam positivamente, em comparação com as relações masculinas.

Para esta pesquisa utilizou-se a metodologia aplicada, pois visa resolver problemas concretos enfrentados pela sociedade feminina perante o mercado de trabalho, com foco na administração de empresas. Será de forma empírica, pois será buscado e analisado informações diretamente sobre os fatos, através de relatos, estudos realizados, e até mesmo consulta a documentos relativos ao assunto tratado, com o campo de pesquisa estudo de caso, pois visa relatar a realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho de administração de empresas, abordando e enfatizando a complexibilidade da problemática apresentada.

Quanto ao aprofundamento, trataremos como exploratória, tendo em vista que nesta pesquisa iremos analisar a ocorrência de uma variável, que é a participação da mulher na administração de empresas. O método para coleta de dados será de pesquisa qualitativa, pois a situação estudada pode ajudar na compreensão de outros casos, e até mesmo auxiliar na compreensão de um problema mais geral, como o caso exposto, das mulheres na administração de empresas, com instrumentos de coleta de dados através de consulta a documentos e bibliografias, incluindo dados estatísticos.

Na atualidade tem sido muito discutido a participação feminina em cargos de alto escalão, o que vem criando forças entre mulheres jovens e que buscam seu desenvolvimento pessoal, profissional, financeiro e independência em todos seguimentos da vida. Com isso, um assunto de grande importância é a participação da mulher na administração de empresa, suas relações de trabalho, o que é preciso para chegar neste patamar profissional, ou seja todo envolvimento por trás deste resultado. Este artigo busca demonstrar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ascensão profissional na administração de empresas, considerando o cenário atual, o qual está em constantes mudanças, portanto precisa ser desenvolvido para que as mulheres possam ter seu espaço.

Segundo a pesquisa Estatísticas de Gênero do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada em 2018, as mulheres recebiam, em 2016, 76,5% do rendimento dos homens. No entanto um fato chama a atenção, 16,9% delas tem ensino superior completo, contra 13,5% do sexo masculino. Esses dados revelam a desigualdade enfrentada pela mulher no mercado de trabalho, mesmo considerando que elas superam os homens na questão da escolaridade, o que deveria ser valorizado pelas empresas.

Em estudos ainda mais recentes, divulgados pelo IBGE no ano de 2019 através do módulo Rendimento de Todas as Fontes, da PNAD Contínua, observa-se que permanece a diferença de rendimentos, onde os homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres no ano de 2019, enquanto eles receberam em média R\$ 2.555, elas receberam R\$ 1.985.

As transformações nas variáveis econômicas proporcionaram o ingresso da mulher no mundo público - profissional, mantendo, no entanto, sua responsabilidade no âmbito doméstico. O ingresso no mundo público foi sancionado, preferencialmente, para atividades com características que exigiam atributos e habilidades socialmente consideradas como femininas, e cabe a mulher mostrar que o viés ao que é capacitada é muito maior do que é preestabelecido pela sociedade.

Para este estudo será buscado informações que possam trazer o entendimento sobre os desafios de carreira da mulher e suas relações de trabalho no segmento da administração de empresas, visando melhorar o desenvolvimento profissional das mulheres que almejam cargos de níveis mais elevados como a administração de empresas, além de alertar para os preconceitos naturalmente implementados no mercado de trabalho.

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Empresas, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Empresas.

## 2 A MULHER EXECUTIVA: RELAÇÕES E PRECONCEITOS

Esta pesquisa visa demonstrar a atuação da mulher na administração de empresas e a evolução no que tange ao aumento da presença feminina neste seguimento de carreira e suas relações de trabalho. O cenário da administração de empresas está em fase de mudanças constantes, entre elas está a maior vivência de mulheres nos cargos de decisão dentro das empresas, e é sobre estas mudanças e avanços que esta pesquisa será baseada.

Segundo Andrade (2010,p.3), entende-se que as mudanças no modo de pensar e agir das mulheres tenha surgido inicialmente pela necessidade econômica de contribuir no orçamento familiar, fazendo com que fosse necessário o aprimoramento da escolaridade, gerando um aumento significativo na busca por formação, reduzindo as barreiras culturais para o ingresso da mulher no mercado de trabalho. No entanto, na atualidade, ainda existem muitas barreiras impedindo que muitas mulheres cheguem ao topo da gestão empresarial, (BETIOL; TONELLI, 1991).

Após a revolução industrial, o conceito de gênero tem sido analisado e mudado devido a visão feminista, a qual tem buscado mudanças nos tratamentos pela sociedade, principalmente em relação ao mercado de trabalho, setor em que é visivelmente demonstrado a diferenciação de gêneros, seja pela contratação em determinados cargos, seja pela diferença salarial. Segundo o IBGE (2016), 23,5% das mulheres com 25 anos ou mais possuem ensino superior completo, contra 20,7% dos homens. Esta informação demonstra a necessidade que a mulher visualiza em ter que estar à frente dos homens, para ter uma colocação adequada no mercado de trabalho.

A questão pessoal da mulher executiva, como sua vida amorosa e sua relação com o trabalho, é pouco discutida na literatura no Brasil. Alguns autores fazem citações com discussão teórica, mas quando tratam de executivas, não abordam aspectos pessoais como o da vida amorosa, a relação com a maternidade, a relação do trabalho, entre outros pontos específicos que podem afetar sua carreira.

A cultura corporativa ainda é muito masculina. Em países com este tipo de tradição machista como o Brasil, o avanço da participação da mulher no mercado de trabalho ainda não conseguiu alcançar patamares maiores devido a problemática de divisão de responsabilidades em relação às crianças. Nota-se através de pesquisas

publicadas que as mulheres enfrentam mais estresse no desempenho do seu papel familiar do que os homens, isso devido a não divisão justa das tarefas domésticas, para que as mulheres possam equilibrar sua rotina familiar com a rotina do trabalho, podendo assim adquirir maiores responsabilidades e consequentemente cargos de maior escalão. (MARTINS; EDDLESTON; VEIGA, 2002).

Para as mulheres, por conta do que é imposto culturalmente sobre a maternidade, resta ainda o sentimento de culpa pela ausência com seus relação aos filhos, situação imposta pela própria família. Esse é mais um indicador dos tópicos machistas impostos culturalmente nas próprias mulheres (BOURDIEU, 1999). Há ainda mulheres que mesmo possuindo boas condições financeiras na família, ainda se submetem aos maridos como se eles tivessem o direito de definir o orçamento familiar. Assim como acordar mais cedo, antes do marido, para realizar tarefas do lar que deveriam ser compartilhadas, mas não são. Segundo um estudo realizado pela Catho (2018), as mulheres interrompem a carreira seis vezes mais que os homens com a chegada dos filhos.

Outro fato importante a ser destacado é como algumas mulheres executivas não percebem o preconceito, considerando como elogio alguns comentários que recebem, como: Você não tem essas coisas de mulher, como instabilidade emocional. Novamente sobressai o machismo sobre a mulher, onde suas próprias vítimas não conseguem notar.

Figura 1: Proporção das mulheres em conselhos diretores das 100 maiores empresas da América Latina:



Fonte: Global Summit of Women – Publicado por BBC (2016).

Apenas como um referencial, cito a questão da América Latina destacada na imagem acima. De acordo com a diretora de pesquisa da MSCI, Meggin Eastman, através de entrevista fornecida ao BBC:

"Colocar mulheres no topo das empresas não é só uma questão de nomear pessoas, há todo um ecossistema por trás disso. Além de educá-las, é preciso garantir que elas vão ser promovidas nas empresas e fazer as conexões necessárias para chegar lá. Muitas vezes os executivos criam relacionamentos em lugares como clubes de golfe e espaços que ainda são muito masculinos. Além disso, ainda se espera que as mulheres abandonem as carreiras ou fiquem para trás depois de ter filhos."

De acordo com Eastman, o crescimento da presença de mulheres nas diretorias é lento inclusive em países desenvolvidos, mas mais ainda na América Latina devido ao machismo ainda estar vivo.

Em relação ao comportamento das mulheres e homens executivos, existe também a discriminação. Como exemplo, um homem que tem uma atitude intempestiva geralmente é avaliado como preocupado e comprometido com a empresa. A mesma atitude, vinda de uma mulher, geralmente é avaliada, a partir de rótulos machistas, como fraqueza e excesso de emotividade. Com isso, as mulheres enfrentam maiores barreiras do que os homens, sendo muito comum encontrar mulheres que enfrentam desconfiança em relação à sua competência e desempenho mesmo após avançarem na hierarquia da organização, sendo assim desvalorizadas. (POWEL et al, 2008).

O atual cenário socioeconômico brasileiro demonstra-se favorável à ascensão e ao sucesso profissional da mulher, porém ainda vivencia certa fragilidade para a sua evolução devido aos desafios e obstáculos encontrados no processo de crescimento da carreira, a qual ainda se sacrifica na tentativa de conciliar o trabalho e a família.

Outro ponto a ser analisado e que é destaque entre a diferenciação da relação entre a mulher e o homem na organização é a sexualidade, o medo de seu uso indevido por conta de preconceitos. Na contradição nota-se, ou a mulher atingiu o cargo por ter usado de sua sexualidade, ou ela se comporta “como homem”, por ter que pensar, agir e trabalhar de tal forma para que seja respeitada. Afinal, de acordo com (AYCAN, 2004; REINHOLD, 2005), a cultura corporativa ainda é masculina.

Além dos mais variados motivos para tamanha dificuldade das mulheres em chegarem ao topo da hierarquia das organizações, o mercado de trabalho brasileiro mostra

ainda que as mulheres necessitam de mais reconhecimento além de somente para o fim de subir de cargo. Na maioria dos cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade os homens recebem mais do que as mulheres, e esta diferença pode chegar a quase 53% dependendo do ramos de atuação.

Abaixo o demonstrativo dos gráficos que demonstram a diferenciação de salários, tanto por escolaridade quanto por cargos assumidos, mostrando de forma clara que há muito o que se falar em desenvolvimento feminino e redução das análises considerando o gênero.

Figura 2: Diferença de salários entre homens e mulheres por escolaridade:



Fonte: Catho (2018).

No conceito de gênero, pode-se verificar que mesmo com as mulheres brasileiras estando em um nível de escolaridade superior ao dos homens, elas ainda são minoria no comando das empresas. Em 2016, apenas 37,8% dos cargos gerenciais no país eram ocupados por mulheres, de acordo com a pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

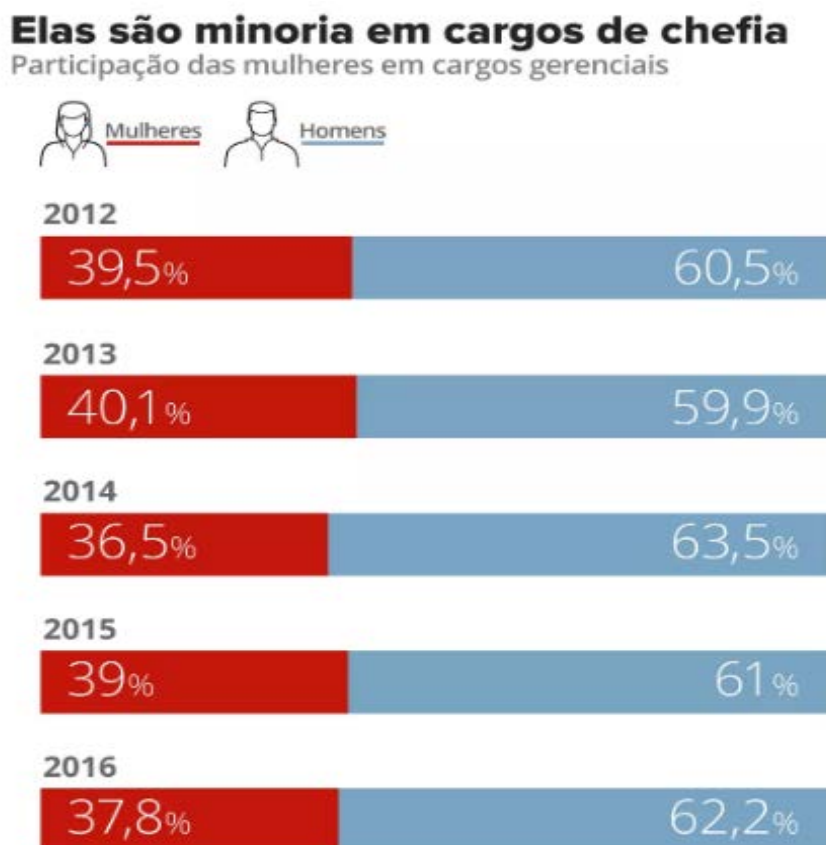
Figura 3: Diferença de salários entre homens e mulheres por cargos ocupados:



Fonte: IBGE (2016).

Mesmo com as mulheres brasileiras estando em um nível de escolaridade superior ao dos homens, elas ainda são minoria no comando das empresas. Em 2016, apenas 37,8% dos cargos gerenciais no país eram ocupados por mulheres, de acordo com a pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Abaixo gráfico demonstrativo.

Figura 4: Comparativo entre homens e mulheres na participação em cargos de chefia:



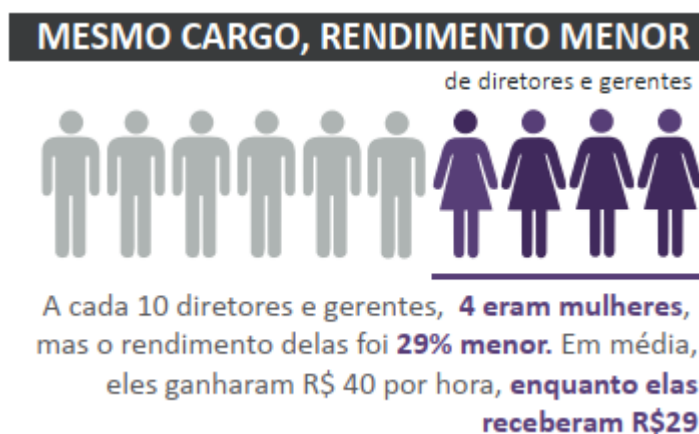
Fonte: IBGE (2016)

Com isso, fica evidente o tanto que ainda deve ser trabalhado na cultura das empresas sobre a aceitação, a motivação e o desenvolvimento das mulheres em cargos hierárquicos dentro das organizações, considerando os benefícios que podem ser gerados pela visão feminina no que tange à administração de forma geral.

Em um levantamento da Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2019) pode-se notar a discrepância entre homens e mulheres em diversos fatores do mercado de trabalho. Dentre eles podemos citar alguns que melhor se relacionam com o assunto deste artigo, tais como:

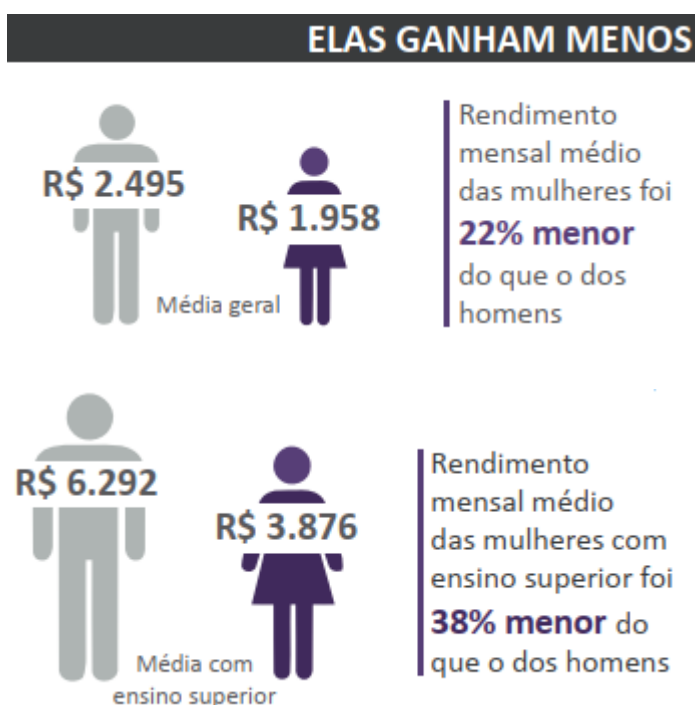
1. Número de cargos de direção e gerência ocupados por mulheres representa apenas 40% total de cargos no Brasil;
2. Diferença salarial para cargos semelhantes;

Figura 5: Comparativo de salários entre homens e mulheres no mesmo cargo:



Fonte: Dieese (2019).

Figura 6: Comparativo de salários entre homens e mulheres geral e por escolaridade:

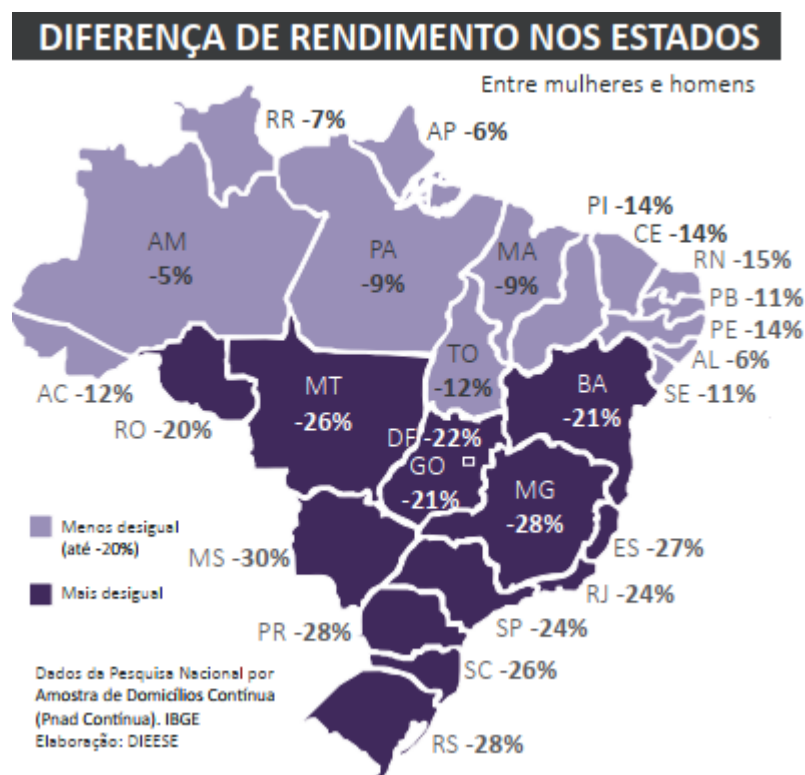


Fonte: Dieese (2019).

No gráfico abaixo é exposto a diferença salarial para cargos semelhantes separadamente por estado. Analisando o mapa, verifica-se que a maior diferença está nas

regiões sul e sudeste, chegando a parte da região centro-oeste, onde o percentual chega a 28% a menos o valor recebido por mulheres em comparação a salários de homens.

Figura 7: Demonstrativo da diferença de rendimentos no país por Estado:



Fonte: Dieese (2019).

A revista Forbes, em sua publicação de Edição 75, evidencia o desempenho da mulher, em diversos setores, quando assumem o mais alto escalão de cargos desde a própria fundação da empresa. Nesta publicação, a revista Forbes, trouxe os nomes das 20 mulheres mais poderosas do país, mostrando resumidamente a trajetória e algum ponto que cada uma julga como um diferencial, como o caso da Cris Junquiera, cofundadora do Nubank, a qual menciona: “Eu consegui gerar um impacto bastante positivo por causa do meu inconformismo e da minha vontade de encontrar soluções, sem me importar com o grau de dificuldade da situação.”

Em relação as mudanças no modo de pensar e agir das mulheres, acredita-se que tenha surgido inicialmente pela necessidade econômica de contribuir no orçamento familiar, fazendo com que fosse necessário o aprimoramento da escolaridade, gerando

um aumento significativo na busca por formação, reduzindo as barreiras culturais para o ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Com o exposto acima, nota-se que há muito ainda o que se buscar em aprimoramento da mulher na administração de empresas, e este estudo visa demonstrar a diferenciação de gênero que ainda é uma realidade vivenciada pelas mulheres na administração de empresas e as dificuldades encontradas, mesmo estando em uma época em que tanto se fala de redução de discriminação, tornando-se um assunto de extrema importância.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo mostra que o sucesso não é uma exigência social para a mulher. O retorno ao âmbito doméstico tem respaldo social, existindo a acolhida ao papel de origem da mulher, ou seja, mãe e esposa, diferentemente na esfera masculina, onde tal cenário é divergente. Os homens são impelidos à conquista, mesmo que isto não corresponda a um desejo profundo de ir à luta. O que gera estranheza é a troca de papéis: o homem fracassando no mundo público e assumindo o privado. A sociedade dá suporte ao fracasso feminino: ela pode voltar ao lar e ser só mãe, o homem não é bem visto nesta situação.

Percebe-se ainda, através de dados da escola de administração de empresas de São Paulo, que as mulheres estão em desvantagem no que se refere a investimento para formação. Para o total de 430 homens inscritos nos cursos, 76,2% foram financiados por suas respectivas empresas, contra o total de 96 mulheres inscritas e 62,5% financiadas. Esse dado pode ser interpretado de duas formas: de um lado, as empresas investem menos em mulheres e mais em homens; de outro, se as mulheres não recebem apoio institucional, elas buscam superar estas lacunas investindo elas mesmas em sua formação profissional, levando ao entendimento de que mesmo com o cenário desfavorável, a mulher busca a igualdade e melhor colocação no mercado de trabalho com uma carreira de sucesso.

Este estudo visa mostrar a diferenciação profissional entre os homens e mulheres, e com os dados apresentados nota-se que o preconceito de gênero existe ainda nos dias atuais, seja na confiança de cargos executivos, ou na diferença de salários entre homens e mulheres que executam a mesma função. Além disso, a distribuição dos cargos gerenciais nas empresas não é proporcional ao gênero, sendo aproximadamente 60% dos cargos ocupados por homens e 40% por mulheres, mostrando a necessidade das mulheres em se mostrarem capazes para tais funções e buscarem crescimento neste mercado.

Para realizar este estudo encontrou-se limitações na questão de levantamento de dados, pois não há muitas pesquisas realizadas sobre o assunto específico abordado neste artigo. Encontra-se estudos ou publicações sobre a diferenciação de gênero, mas não com ênfase na administração de empresas. Com esta limitação surge a oportunidade de novos estudos a serem realizados, com a finalidade de agregar

Ainda há muito o que ser estudado nesta área de diferenciação de gênero, a fim de identificar as necessidades, obstáculos encontrados pelas mulheres na evolução

profissional e questões a serem desenvolvidas para auxiliar as mulheres a serem aceitas na sociedade da mesma forma que o homem é aceito, facilitando o ingresso no mundo corporativo e gerando seu desenvolvimento profissional de qualidade.

## REFERÊNCIAS

- BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. A mulher executiva e suas relações de trabalho. [online]. out./dez. 1991. Disponível em: <[https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S0034-75901991000400003.pdf](https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901991000400003.pdf)>. Acesso em: 03 fev. 2020.
- CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. [online]. 2010, vol.9, n.1. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-56482010000100004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482010000100004)>. Acesso em: 05 fev. 2020.
- CATHO. Carreira e sucesso. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/>>. Acesso em: 18 mai. 2020.
- CAVALLINI, Marta. G1. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa. [online]. mar. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 10 fev. 2020.
- COSTA, Camilla; TOMBESI, Cecilia. BBC News. Dia Internacional da Mulher: 6 gráficos que mostram como as mulheres avançaram (ou não) na América Latina. [online]. mar. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47490977>>. Acesso em: 07 fev. 2020.
- DIESSE. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. [online]. out/nov/dez. 2019. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Desktop/TCC%202020/Mulheres%202020%20-%20todos%20os%20dados.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2019.
- FIORIN, Pascale Chechi; OLIVEIRA, Clarissa Tochetto de; DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. [online]. vol.15 no.1 São Paulo jun. 2014. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902014000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100005)>. Acesso em: 07 fev. 2020.
- FORBES Brasil. [online]. mar. 2019. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Desktop/TCC%202020/FORBES%20BRASIL%20MARCO%202020.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

IBGE. Estatísticas de gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. [online]. nov. 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)>. Acesso em: 11 dez. 2019.

LAZDAN, Alessandra Munhoz; REINA, Fábio Tadeu; MUZZETI, Luci Regina. RIBEIRO, Paulo Rennes Marçal. UNESP. A dominação masculina de pierre bourdieu: críticas e reflexões a partir da psicologia analítica. [online]. v. 9, n. 2. 2014. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/7050/5063>>. Acesso em: 05 fev. 2020.

LIMA, Gustavo Simão; LIMA, Marcelo Simão; TANURE, Betania. Os Desafios da Carreira da Mulher Executiva no Brasil. [online]. nov. 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR387.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2020.

Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas. [online]. set. 2018. Disponível em: <<https://www.amatra13.org.br/noticias/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa/>>. Acesso em: 05 fev. 2020.

ROCHA, Jane Barbosa da; KUBO, Edson Keyso de Miranda; LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; OLIVA, Eduardo de Camargo, FARIN, Milton Carlos. Percepção de Sucesso na Carreira da Mulher Executiva Brasileira. [online]. set. 2013. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/284284487\\_Percepcao\\_de\\_Sucesso\\_na\\_Carreira\\_da\\_Mulher\\_Executiva\\_Brasileira](https://www.researchgate.net/publication/284284487_Percepcao_de_Sucesso_na_Carreira_da_Mulher_Executiva_Brasileira)>. Acesso em: 05 fev. 2020.

SBCOACHING. Mulher no Mercado de Trabalho: Crescimento, Importância e Fatos. [online]. fev. 2019. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/mulher-mercado-trabalho/>>. Acesso em: 10 fev. 2020.

SILVEIRA, Daniel. G1. Cai a participação de mulheres em cargos gerenciais no Brasil em 2016, aponta IBGE. [online]. mar. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/cai-a-participacao-de-mulheres-em-cargos-gerenciais-no-brasil-em-2016-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 10 fev. 2020.

WÜNSCH, Nicéia. As mulheres e a administração. [online]. jul. 2008. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/as-mulheres-e-a-administracao>>. Acesso em: 11 dez. 2019.