

ELAS NO COMANDO

Camila Vieira Santos

Graduanda em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Maria Luiza da Silva Santos

Graduanda em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Elisângela de Aguiar Alcalde

Docente-Mestra; Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

As mulheres dos tempos atuais têm se destacado em cargos de liderança, pois elas sabem liderar a equipe de forma sensível e motivadora, porém racional. No entanto, o caminho em busca dessa liderança ainda continua estreito para o gênero feminino, pois ainda encontram muitas diferenças salariais para os mesmos cargos que os homens ocupam. Contudo, isso não tem sido um empecilho para elas, visto que a conquista feminina para estes cargos tem aumentado a cada ano. O objetivo deste artigo é mostrar o crescimento ascendente da mulher no mercado de trabalho e também suas limitações. O estudo baseou-se em pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Mulher; Mercado de trabalho; Equidade; Liderança.

INTRODUÇÃO

Alcançar o merecido espaço e direitos, no trabalho e em casa, ainda é um desafio para as mulheres, que muitas vezes precisam superar obstáculos sociais e econômicos relacionados ao gênero. Quando se tem equidade de gêneros significa que homens e mulheres são tratados de maneira justa. No entanto, ainda encontramos muitas mulheres capacitadas, porém inseguras.

Conforme a Revista Você S/A (2015) estudos revelam que elas só se candidatam a uma vaga quando se tem 100% das atribuições exigidas, uma vez que para os homens essa certeza seja apenas de 60%. Isso significa que embora se prepare muito, a mulher ainda tem dificuldade de acreditar em si mesma e que dará conta do que lhe é proposto, muitas dizem que deram sorte de chegar aonde chegaram, mas a verdade é que não consideram o enorme potencial que têm e isso acaba influenciando quando vão negociar o seu salário, pois segundo uma pesquisa da Catho informado pela Revista Você S/A (2014, p. 44), “apenas 24% das mulheres

rejeita a primeira proposta salarial já os homens tomam a frente com 36% de rejeição”.

O objetivo do trabalho é mostrar o ascendente crescimento da mulher no mercado de trabalho e a luta por uma igualdade salarial e de cargos.

Este trabalho desenvolveu-se a partir de sites e periódicas na área e livros. Buscou-se comparar vários autores sobre tal assunto devido a sua relevância para o bem estar dos indivíduos no ambiente interno e externo das empresas, especificamente ao seguimento feminino. Como objetivos específicos pretendeu-se analisar as contrariedades que as mulheres encontram no meio corporativo; Identificar fatores que ainda geram o descontentamento nos homens que são liderados por mulheres; Identificar as qualidades e pontos a melhorar do gênero feminino de maneira que tenham equidade de gênero.

1 A HISTÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Iniciou de fato na I e II Guerras Mundiais (1914 - 1918 e 1939 - 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalhas e suas mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou e dos poucos que sobreviveram aos conflitos foram mutilados e impossibilitados de voltar ao ambiente de trabalho, então foi nesse momento que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e trabalhos que eram realizados pelos seus maridos.

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram e com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão de obra feminina foi transferida para as fabricas. E desde então algumas leis passaram a beneficiar as mulheres conforme estabelecido na Constituição de 32:

- Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual.
- Veda-se o trabalho feminino das 22 as 5 da manhã.
- É proibido o trabalho de mulher grávida durante o período de 4 semanas antes do parto e quatro semanas depois.

➤ É proibido despedir mulher grávida pelo simples fato de estar grávida.

E mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração ainda perduram durante muito tempo, como jornadas entre 14 e 18 horas diárias e principalmente diferenças salariais acentuadas sendo ainda muito comuns. E como justificativa desse ato, estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade da mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem. No entanto, desde do século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vem tentando realmente colocar em prática a lei de que todos são iguais perante a mesma.

2 A FORÇA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Na procura por uma nova postura de comportamento diante a sociedade e consciente de sua força e atos, em 1957, 129 operárias de uma fábrica de tecelagem em Nova Iorque entraram em greve, ocupando a fábrica para reivindicarem a redução de um horário de mais de 16 horas diárias para 10 horas. Estas, que trabalhavam por 16 horas diárias, recebiam um valor menor que um terço do salário dos homens. Essas trabalhadoras que estavam ali para resgatar seus direitos, foram fechadas no interior da fábrica onde, se declarou um incêndio que provocou a morte de todas carbonizadas, porém este ato não inibiu as mulheres de continuarem lutar pelos seus direitos. O tempo passou e elas começaram a conquistar seu espaço e hoje ocupam cargos jamais alcançados por mulheres, porém a luta pela igualdade salarial ainda é constante (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

De acordo com Baltar (2008 *apud* BAYLÃO; SCHETTINO, 2014, p.4) podemos perceber que:

A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3%, somente no período de 1979 e 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela continuidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970.

Tanto que, ao final dos anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres.

Segundo Teixeira (2005 apud BAYLÃO; SCHETTINO, 2014), nos últimos cinquenta anos o contínuo crescimento da participação feminina é explicado por uma combinação de fatores econômicos e culturais, pois elas deixaram de ser apenas dona de casa onde eram menosprezadas pela sociedade e passaram a explorar sua personalidade forte e desbravadora no mundo corporativo.

Segundo D'Alonso (2008), as mulheres deixaram de ser apenas meras dona-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era apenas masculino.

2.1 A DIFERENÇA NA EDUCAÇÃO

As mulheres investem muito mais em uma formação em comparação com os homens. Segundo a Você S/A (2014, p. 18):

Em um levantamento realizado pela Sophia Mind uma empresa de pesquisa e inteligência de mercado, revela que a cada dez mulheres sete pretendem fazer curso de capacitação/especialização, sendo 40% cursos livres, 26% faculdade, 24% pós-graduação e 7% MBA, onde a principal razão para retomar ou continuar os estudos é de 64% para alavancar a carreira, 45% atualizar-se sobre o mercado e 24% fazer uma transição de carreira.

2.2 A INSEGURANÇA FEMININA

Mesmo tendo uma formação superior e uma capacidade multifuncional que os homens as mulheres ainda se sentem muito inseguras referente a cargos de liderança. Se antes eram os homens que duvidavam da competência feminina, agora dizem os especialistas, elas mesmas não acreditam tanto em si quanto deveriam. Mas há armas para aumentar a confiança e se desenvolver profissionalmente (SANDOVAL, 2015, p.44).

“Embora se prepare muito, a mulher ainda tem dificuldade de provar para si mesma e para a empresa que dará conta da demanda”, diz Cris Kerr, organizadora do Fórum Mulheres em Destaque, de São Paulo (SANDOVAL, 2015, p.01). Ao analisar o caso do diferencial homem-mulher, pôde se observar os seguintes aspectos: existe pouca distinção de experiência; as mulheres são significativamente mais escolarizadas e informadas; porém os homens têm obtido melhores condições de trabalho.

A diferença na inserção de mulheres e homens com as mesmas características produtivas no mercado de trabalho pode ocorrer por três motivos:

Primeiramente pelo custo de oportunidade do tempo utilizado para trabalhar pode diferir para homens e mulheres. Este é o caso se, por restrições socioculturais, biológicas ou de preferências homens e mulheres, valorizarem de modo distinto a parcela de seu tempo gasta em atividades não laborais (por exemplo, as mulheres com filhos recém-nascidos podem fazer questão de amamentá-los, por questões culturais os homens podem ter maior aversão das atividades domésticas etc.) (GARCIA; CONFORTO, 2012 *apud* BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Segundo, seriam as diferenças salariais entre os sexos, que podem ser fruto de discriminação. A mesma é definida precisamente como a observância de tratamento desigual insumos de produção iguais. Parte do princípio de que sexo não é uma característica produtiva do indivíduo nem está correlacionada as outras características produtivas (BALTAR; LEONE, 2008).

Terceiro, as mão de obra de homens e mulheres podem ser analisadas e interpretadas pelas empresas como diferentes fatores de produção. Neste caso a produtividade e a quantidade demandada de homens e mulheres com idêntico capital humano podem diferir segundo grau de complementação entre um e outro e com os demais fatores de produção (BRUSCHINI; LOMBARDINI, 2012).

2.3 DIFERENÇAS SALARIAIS

Mesmo com todo esforço feminino este gênero ainda sofre muito preconceito no mundo corporativo o que atrapalha na ascensão profissional e um salário mais igual ou melhor que o do homem. As mulheres vêm crescendo em grandes corporações devido ao seu grau elevado de instrução e por isso se destacam mais em processos multifuncionais. Com a elevação dos níveis de escolaridade, elas aumentam suas conquistas com maior qualificação, facilitando ainda mais sua entrada no mercado de trabalho e a consolidação aos padrões menos prejudiciais para as mulheres (AZEVEDO; FERNANDES; MENEZES, 2000).

De acordo com a Você S/A (2014, p. 27):

A participação das mulheres no grupo de pessoas ocupadas nas 5,2 milhões de empresas do Brasil cresceu 3,2% de 2011 a 2012, de acordo

com o IBGE. O aumento foi superior à participação masculina, com alta de 1,7%. A maior presença feminina no mercado também teve consequências na remuneração. Elas receberam um aumento salarial de 2,4% no período, enquanto o contracheque deles subiu 2%. Porém é pouco, mas é um caminho rumo à equiparação salarial entre os gêneros.

3 SENDO LIDERADOS POR ELAS

De acordo com a Você S/A (2014, p. 21) “as mulheres têm uma sensibilidade diferente e maior capacidade de estabelecer relações interpessoais, por isso as grandes corporações têm investido e acreditado no potencial feminino”. Conforme a pesquisa de consultoria de planejamento Ketchum com 6509 pessoas em 13 países mostrou que a maioria dos profissionais prefere ser liderado por mulheres. No questionário, os respondentes tinham de indicar que sai melhor em uma série de atributos na hora de chefiar, homens ou mulheres. As gestoras foram mais bem avaliadas em quatro dos seis pontos analisados pela consultoria, sendo eles:

Onde elas se destacam:

- **57%** Acreditam que as mulheres são melhores líderes.
- **62%** Dizem que elas são mais transparentes no diálogo.
- **66%** Acham que as mulheres reconhecem os próprios erros.
- **61%** Acreditam que elas atraem o melhor de cada um.

Onde eles se destacam:

- **63%** Acham os homens melhores em tomar decisões difíceis.
- **54%** Os veem mais preparados para desafios futuros.

Porém, mesmo a boa aceitação dos liderados muitas empresas ainda não tem mulheres em cargos de liderança. No entanto, há empresas que superam os índices de contratação feminina para liderança, como é o caso da CSU (Processadora de meios eletrônicos de pagamento), pois segundo o superintendente de RH da empresa, Paulo César Correa, acredita que as mulheres são mais comunicativas, têm mais facilidade de trabalhar em equipe (VOCÊ S/A, 2014, p. 21).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em meios a tantas dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho pelo gênero feminino, podemos observar que isso não foi e nem será um obstáculo para que elas continuem lutar pelos seus objetivos e alcançar suas conquistas. Mesmo se

deparando com a discriminação a séculos atrás e a desigualdade salarial no século atual a mulher tem se tornado ainda mais resistente aos desafios, e assim lutam constantemente para alcançar o seu espaço no mundo corporativo dominado pelo gênero masculino. Percebemos que ao longo da caminhada feminina foram realizadas muitas transformações importantes em diversos campos, porém a principal delas foi à conquista por uma posição na sociedade, deixando de ser apenas donas de casa e assumir cargos políticos, em empresas e nas mais diversas profissões, buscando assim o direito de trabalhar e ter sua independência financeira. Sabemos também que a caminhada é longa, porém o desejo conquistar a equidade de gênero é maior do que as adversidades encontradas no árduo caminho a ser percorrido.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, S. G.; MENEZES, W. F.; FERNANDES, C. M. **Fora de lugar: crianças e adolescentes no mercado de trabalho**. Salvador: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET). Coleção teses e pesquisas, v.2, 2000.

BALTAR, P.; LEONE, E. T. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, out. 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2015.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI M.R. **Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosa, mais velhas e mais instruídas**. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br>> Acesso em: 13 set. 2012.

D'ALONSO, G.L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicol Am Lat**. México. n.15, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.inesc.org.br>> Acesso em: 30 set. 2012.

SANDOVAL, G. Como a insegurança faz mulheres sabotarem a própria carreira. *Revista Exame*. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/edicoes/201/noticias/como-a-inseguranca-faz-mulheres-sabotarem-a-propria-carreira>>. Acesso em: 30 set. 2015

SANDOVAL, Gabriella. Nação criativa: os empregos ligados a inovação, design, tecnologia e artes dobram em dez anos hoje são uma opção de carreira para todas as profissões. **Revista Você S/A**, ed. 201, p. 44, março 2015.

VOCÊ S/A. **O novo feedback:** em vez de rejeitar a crítica, se achar um fiasco ou ocupar o chefe, saivá como ouvir e reagir bem na hora de discutir a relação, ed. 193, p. 27, Junho 2014.

_____. **Como decidir no tempo certo:** oito jovens presidentes contam como ter senso de oportunidade para crescer rápido, mesmo em fases difíceis, Ed: 196, p. 18, Setembro 2014.

_____. **Sua carreira parou?** como avançar quando a empresa e a economia não andam, ed. 195, p. 21, Agosto 2014.

_____. **Como começar bem:** um negócio, uma nova carreira, um novo emprego, uma tarefa, ed.188, p. 21, Janeiro 2014.