

## AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Fernanda Alves Batista de Oliveira<sup>1</sup>; Lucas Loureiro<sup>1</sup>; Luis Alexandre de Oliveira<sup>2,5</sup>; Ângela de Souza Brasil<sup>3,5</sup>, Patrícia de Oliveira<sup>4,5\*</sup>

<sup>1</sup> Graduando em Administração, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; <sup>2</sup> Especialista em Gestão empresarial e Recursos Humanos, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; <sup>3</sup> Mestre em Geografia com ênfase em planejamento e mobilidade urbana – UFMS; <sup>4</sup> Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB; <sup>5</sup> Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

\* autor correspondente: patricia@aems.edu.br

### RESUMO

Este artigo trata da Mulher no Mercado de Trabalho, suas lutas, conquistas e derrotas. Atualmente, a humanidade vive em um mundo moderno, onde a tecnologia impera, robótica já é uma realidade e não mais pano de fundo para um filme futurista, mesmo assim quando se trata da mulher no mercado de trabalho, ainda se tem uma visão antiquada onde na maioria das vezes a mulher é vista somente como: dona de casa, mãe e esposa, sendo assim, ainda é vista como ser inferior quando se trata de competir com o homem no mercado de trabalho. Geralmente é comum perceber que a mulher tem uma remuneração menor que a do homem executando as mesmas funções. Este artigo tem como objetivo mostrar o atual cenário da mulher no mercado de trabalho, nos dias atuais suas conquistas e desafios. O mercado de trabalho possui número compatíveis de vagas tanto para homens, quanto para mulheres, mesmo assim ainda é mais difícil para a mulher conseguir uma vaga do que o homem. Outro ponto interessante é perceber que a ascensão da mulher no mercado de trabalho no Brasil, começou, somente na década de 1970, e até agora em 2020, ainda não conseguiu chegar ao ápice de ser considerada um profissional competente, ou, se igualar a realidade do homem no mesmo cenário. Para a elaboração deste artigo utilizou-se a Revisão Bibliográfica.

**PALAVRAS-CHAVE:** mulher; competitividade; mercado de trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

Este artigo trata da realidade da mulher no mercado de trabalho nos dias atuais, onde mesmo com toda a modernidade a mulher se depara com uma concorrência desleal com os homens.

Mesmo com a mesma capacidade e mesmo nível educacional, a mulher enfrenta dificuldades em conseguir um cargo melhor, ou um salário igual ao do homem mesmo estando no mesmo nível hierárquico.

Essa pesquisa tem como objetivo principal mostrar a realidade do mercado de trabalho para as mulheres. Sendo os objetivos secundários, verificar as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Esta pesquisa se justifica, por sua

relevância, ao analisar o mercado de trabalho como um todo e o mercado de trabalho voltado para as mulheres mostra um cenário irregular. Onde pode ser trabalhado não só para melhoria para as mulheres como o mercado como um todo.

A metodologia utilizada para a execução deste artigo é a pesquisa bibliográfica, através de livros, sites que tratam do assunto.

### 2 MERCADO DE TRABALHO

#### 2.1 Conceitos de mercado de trabalho

O mercado de trabalho é altamente competitivo, as mulheres além da competitividade têm que se preocupar muitas com o preconceito e a desigualdade.

Aquilo a que chamamos de mercado é o conjunto das relações de troca entre agentes colocados em concorrência, interações diretas que dependem da estrutura socialmente construída das relações de força para a qual os diferentes agentes envolvidos no campo contribuem com diversos graus através das modificações que lhe conseguem impor, usando nomeadamente, dos poderes estatais que estão em situação de controlar e orientar. Com efeito, o Estado não é apenas o regulador encarregado de manter a ordem e a confiança é o árbitro encarregado de controlar as empresas e as suas interações que normalmente nele vemos (BORDIEU, 2019, p. 253-254).

De acordo com Chiavenato (2005, p. 102), “o mercado de trabalho é dinâmico e sofre contínuas mudanças”.

No aporte de Oliveira (2007, p. 6), o mercado de trabalho é influenciado por: legislações específicas que regulamentam as atividades de cada setor; órgãos de representação (sindicatos, federações, associações, entre outros); grandes corporações atuantes em cada setor; e a regulação governamental sobre a atividade industrial.

Para Mussak (2003, p. 86) “nos dias de hoje as organizações querem reter pessoas com qualidades profissionais e humanas desenvolvidas, que conservam alto tanto o desempenho quanto a vontade de aprender”.

Nos anos oitenta e início dos anos noventa o mercado de trabalho brasileiro sofreu uma série de choques exógenos. “A sequência de choques teve início no fim dos anos setenta, com o aumento do preço internacional do petróleo e a taxa de juros reais internacionais” (CAMARGO, 1996, p. 27).

Para Oliveira (2000) a situação do trabalho no Brasil, é um tema muito importante. Principalmente quando se trata de jovens procurando o primeiro emprego, e encontra um mercado saturado, com a concorrência muito acirrada de pessoas preparadas e com mais

experiência.

Para Alves (2007, p. 3), o significado do emprego no mundo de hoje vai além da estabilidade financeira e econômica:

[...] o emprego assegura [...] o estabelecimento de relações sociais, uma organização do tempo e do espaço e uma identidade. A importância que lhe é conferida decorre, assim, da sua função integradora. Ele permite a integração econômica e a participação na esfera do consumo; ele permite a integração social e cívica pelas relações sociais que potencia, pelo estatuto que confere e pelo acesso que assegura aos direitos e às garantias sociais.

Lacombe (2011, p. 210), define mercado de trabalho como, “oferta e procura de mão de obra em determinada região”.

Bordieu (2019, s. p.) acredita que com o cenário atual, pode-se perceber:

O mercado de trabalho, mais precisamente as empresas, estão buscando profissionais que sejam inovadores, que saiam da zona de conforto e que tragam resultados para a organização. Por isso, vou deixar aqui pra você, algumas dicas bem legais para você se destacar e se dar bem na sua vida profissional. Assuma riscos – Um profissional que não se arrisca, não mostra seu talento. Mas é preciso fazer isso com responsabilidade para não se prejudicar. Tomar decisões rápidas, coerentes e assertivas vai fazer seu gestor e seus colegas notarem seu potencial. Seja multidisciplinar – É muito importante ter habilidade de assimilação entre áreas e conhecimentos diversos, inclusive de outros setores da empresa, para resolução de conflitos e competência para aprender coisas novas e como aplicá-las no seu dia a dia. Tenha visão de crescimento – Procure sempre algo a mais para aprender e ensinar. Não se contente com o básico e esteja sempre antenado nas novidades de sua área. Você pode se tornar exemplo dentro da empresa e isso visibilidade para seus gestores.

Villas Boas e Andrade, (2009, p. 6) argumenta, que:

As empresas buscam profissionais bem-informados e que tenham uma visão geral dos processos organizacionais e das influências ambientais internas e externas na gestão da empresa. As organizações passaram a desenvolver processos de gestão de pessoas diferentes dos desenvolvidos anteriormente para incentivar o comprometimento dessas pessoas com a organização porque, para adquirir competitividade, as organizações estão utilizando as práticas de gestão de pessoas para valorizar o funcionário.

## 2.2 Mercado de trabalho para as mulheres

Probst (2007, p. 1) mostra que o mercado de trabalho para mulheres começou com as primeiras e segundas guerras mundiais:

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Resende (2003), destaca que as empresas atualmente sofrem para conseguir se adaptar com as mudanças constantes, que resultam de vários aspectos tais como: globalização, clientes cada vez

mais exigentes, rede sociais entre outras. E como consequência disso o mercado de trabalho também vive em constante mudança, e aperfeiçoamento. Isso facilita a inserção das mulheres no mercado de trabalho pois elas têm mais facilidade a se adaptar a mudanças, e ainda conseguem executar várias atividades ao mesmo tempo.

Segundo Villas Boas (2010, p.51) “Existem importantes diferenças entre os estilos de empreender masculino e feminino. Elas têm uma ótima capacidade de persuasão e se preocupam com clientes e fornecedores, o que contribui para o progresso da empresa”.

O mercado de trabalho não desvaloriza a mulher por acaso, as diferenças existem desde a infância, é comum diferenciar os gêneros pela cor das roupas, menina não pode brincar de carrinho, só de casinha.

Pinto (2007, p.37), afirma que:

Resíduo estrutural da formação machista da sociedade; impulso humano natural de dominação; controle majoritário dos fatores econômicos pelo homem; deformação cultural atávica; influência religiosa” e até, não as culpabilizando por tal, “absorção maternal e familiar da mulher.

Nos dias atuais as diferenças estão diminuindo, mas ainda existe, e isso reflete no mercado de trabalho, como a sociedade historicamente é paternalista o mercado de trabalho acaba guardando as melhores posições para os homens, de forma que na maioria das vezes a mulher tem que se contentar com cargos inferior ao que ela está preparada.

[...] a mulher está pronta e totalmente motivada para enfrentar, em condições de igualdade, os desafios da aventura empresarial e as lutas da carreira profissional, por mais que as culturas que envolvem as organizações ainda hoje sejam notadamente machistas. Por outro lado [...] profundas modificações trazidas pela sociedade pós-industrial nos

encaminham para um perfil organizacional muito mais propício para o ingresso da mulher no mercado de trabalho (LEITE, 1994, p. 156-157).

Geralmente, a mulher por seu instinto materno utiliza mais a empatia que o homem, facilitando a união entre os colegas de trabalho (GRZYBOVSKI et al., 2002, p. 208).

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 têm a oportunidade de participar da tomada desta decisão

### 2.3 Mercado de trabalho para as mulheres no Brasil

Nos anos de 1950 o Brasil passou por um ciclo de crescimento urbano, nesse período, a industrialização passou a ser uma realidade.

Nos anos de 1970 houve a desvalorização dos salários, um dos fatores que levou a mulher para o mercado de trabalho, para auxiliar na renda doméstica.

Moura et al. (2017, p. 18) analisa que:

No Brasil os estudos sobre as mulheres e o mercado de trabalho se intensificaram a partir dos anos de 1980 com os trabalhos pioneiros de várias autoras. As pesquisas destacavam a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos de 1970 e a sua permanência mesmo em décadas caracterizadas pelo elevado nível de desemprego e crise econômica, como foram os anos de 1980. No entanto, essas mesmas pesquisas salientavam que essa inserção se destacava pelas grandes diferenças salariais e pela elevada concentração em setores ligados ao comércio e a serviços, notadamente nas áreas de serviços sociais, trabalho doméstico e nas ocupações mais vulneráveis e de reduzida exigência de qualificação profissional. São características que

acompanham toda a trajetória de inserção das mulheres no mundo produtivo e tem suas raízes na desigual divisão sexual do trabalho e na atribuição às mulheres do trabalho reprodutivo.

Já os anos 1980 trouxeram uma grande crise econômica, o que aumentou o número de mulheres procurando um trabalho.

Pochmann (2001, p. 62) analisa que:

Durante a segunda metade da década de 1980, diante da baixa performance da economia brasileira (processo hiper inflacionário, estagnação da renda per capita e redução da taxa de investimento), foi possível perceber o quanto as possibilidades de modernização do parque produtivo estavam distantes da realidade nacional. Não se conseguiu avançar significativamente na automação industrial (com restrito uso de robôs), tampouco foram generalizados os esforços de introdução dos novos modelos de gestão da produção e de organização do trabalho. Na realidade, vigorou um quadro econômico identificado como década perdida, com o perfil de utilização dos novos equipamentos concentrados em poucas empresas, sobretudo as grandes internacionalizadas.

Já a década de 1990 foi um período de grande transformação no mercado de trabalho brasileiro, houve o aumento do desemprego, foram criadas novas formas de trabalho informal. Levando-se em consideração que grande parte destes postos de trabalho ser de baixa produtividade, conclui-se que a abertura comercial levou o Brasil ao retrocesso, principalmente quanto a postos de trabalho (BERTUZZI, 2007).

O cenário do mercado de trabalho para as mulheres no Brasil vem melhorando, porém ainda há muito o que melhorar, as empresas e a sociedade ganham com essa ascensão.

A vida profissional compartilhada

com as mulheres tem se revelado mais ativa, mais colorida e mais interessante. Esse intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades tem se mostrado proveitoso para ambas as partes. Troca-se razão por criatividade, matemática por poesia, disciplina por afetividade. E vice-versa. Reafirmo a necessidade de aprendizado permanente e as mulheres são boas professoras por natureza. Enfim, diria que não importa o sexo ou a opção sexual. Quem aspira a uma carreira de sucesso tem que assumir, de agora em diante, um perfil mais feminino. E este conselho vale também para as mulheres que ainda não descobriram suas próprias virtudes (POCHMANN, 2001, p. 86).

Problemas e diferenciação em relação ao homem ainda existem, principalmente ao tocante a remuneração, Moura et al. (2017 p. 2) afirma que de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) “em 2014 o rendimento médio das mulheres ocupadas no Brasil era de R\$ 1.435,97, e o dos homens era de R\$ 1.934,93. Em termos percentuais, o salário das mulheres representava 74% do salário dos homens. Portanto, a diferença salarial era de 26%”.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algumas décadas atrás o mercado de trabalho para a mulher era quase uma utopia, o preconceito contra a mulher, acreditando ser o sexo mais frágil, e responsável direta da organização do lar e criação dos filhos, causaram alguns encaixos para conseguir provar que poderia concorrer de igual para igual com os homens.

Percebe-se que meados de um mil novecentos setenta para cá, o mercado foi se ampliando e a mulher acaba alcançando mais espaço através do tempo.

Através da pesquisa conclui-se que mesmo atualmente as mulheres ainda têm dificuldades no mercado de trabalho, que vai desde a dificuldade de ascensão, até as diferenças salariais.

Para se conseguir a igualdade entre os sexos no mercado de trabalho ainda falta um bom percurso, porém conclui-se que as mulheres estão conseguindo mostrar sua capacidade e estão deixando sua marca por onde passam.

Problemas como as diferenças salariais, aos poucos estão sendo resolvidas, mas ainda existe diferença na remuneração.

Em suma conclui-se que a mulher é tão capaz quanto o homem, e que o preconceito que sofre é apenas pelo modelo de sociedade paternalista que a sociedade está inserida, mas aos poucos essa realidade está sendo mudada, e acredita-se que em breve, o mercado não fará mais distinção de gênero e sim de capacidade individual de cada candidato.

### REFERÊNCIAS

ALVES, N. Inserção Profissional dos Jovens: do problema social ao objeto sociológico. 2007. Disponível em: <<http://www.uff.br/ejatrabalhadores/artigo-02.htm>>. Acesso em maio/2019.

BERTUZZI, L. As Transformações do Mercado de Trabalho Brasileiro a Partir de 1990 Frente às Transformações do Capitalismo no Final do Século XX. Florianópolis, UFSC, 2007.

BORDIEU, P. As Estruturas Sociais da Economia. Lisboa: Instituto Piaget, 2019.

CAMARGO, J. M. Flexibilidade do Mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CHIAVENATO, I. Gerenciando com as Pessoas: Transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

GRZYBOVSKI, D. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas, 2002. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552002000200011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552002000200011&script=sci_arttext)>. Acesso em: agosto 2020.

JULIO, R. A. 5 tendências do segmento de alimentação em 2017. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Feira-do-Empreendedor-SP/noticia/2017/01/5-tendencias-do-segmento-de-alimentacao-em-2017.html>>. Acesso em: jul. de 2020.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, C. L. de P. Mulheres: muito além do teto de vidro. São Paulo: Atlas, 1994.

MOURA et. al. CADERNOS DE FORMAÇÃO CADERNO 3 As mulheres e o mercado de trabalho, 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>> Acesso: jul.2020.

MUSSAK, E. Metacompetência: uma nova visão do trabalho e da realização pessoal. São Paulo: Gente, 2003.

OLIVEIRA, M. A. O Novo Mercado de Trabalho: Guia para iniciantes e sobreviventes. Rio de Janeiro: Senac 2000.

OLIVEIRA, S.R. Mercado de Trabalho: múltiplos (des)entendimentos. XXXI Encontro ANPAD. Rio de Janeiro 22 a 27 de setembro de 2007. Disponível em:

<<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B3051.pdf>>. Acesso: abril, 2020.

PINTO, J. A. R. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. 2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

POCHMANN, M. O Emprego na Globalização: A Nova Divisão Internacional do Trabalho e os Caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo. Bomtempo editorial, 2001.

PROBST, E. R. Evolução da Mulher no mercado de trabalho. 2007 Dissertações (Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) – Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Santa Catarina, 2007. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: jul. 2020.

RESENDE, E. J. O livro das Competências: desenvolvimento das competências: a melhor autoajuda para pessoas, organizações e sociedade. 2 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

VILLAS BOAS, A. A. Valor Feminino: desperte a riqueza que há em você – São Paulo: Ed. Do autor, 2010.

VILLAS BOAS, A. A.; ANDRADE, R. O. B. Gestão estratégica de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.