

PERFIL PROFISSIONAL FEMININO: A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

SILVA, Edileusa Silvério da

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva - FAIT

KAULFUSS, Marco Aurélio

Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva - FAIT

RESUMO

PERFIL PROFISSIONAL FEMININO: A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Por muitos anos a mulher era vista apenas como do lar, entrando no mercado de trabalho a partir da Segunda Guerra Mundial. Desde então as mulheres vêm ganhando espaço no mercado e é crescente sua participação, contudo ainda há muitas barreiras a serem derrubadas. Atualmente as mulheres estão ocupando cargos de liderança nas organizações, mudanças como essas são positivas e crescentes, contudo as mulheres assumiram cargos que eram somente ocupados por homens. Essas situações ainda geram discriminações, como a desigualdade salarial. Com a evolução de um mundo mais moderno, a igualdade de gênero é necessária para que haja harmonia. Esse artigo tem por objetivo analisar o papel da gestão de pessoas e sua grande influência em relação à inserção da mulher no mercado de trabalho, promovendo a igualdade de gênero.

Palavras chave: contexto, gestão de pessoas, gênero.

Tema Central: mulher no Mercado de trabalho.

ABSTRACT

FEMALE PROFESSIONAL PROFILE: WOMAN IN THE JOB MARKET

For many years the woman was seen only as a home, entering the work market from World War II. Since then women have been gaining space in the market and are growing their participation, yet there are still many barriers to be overturned. Currently women are occupying leadership positions in organizations, changes such as these are positive and growing, yet women have assumed positions that were only occupied by men. These situations still generate discrimination, such as wage inequality. With the evolution of a more modern world, gender equality is necessary for harmony. This article aims to analyze the role of people management and their great influence on the insertion of women into the Labour market, promoting gender Equality.

Keywords: context, people management, gender.

Central theme: woman in the labor market.

1. INTRODUÇÃO

A mulher evoluiu, vem ganhando espaço crescente no mercado de trabalho e o seu papel perante a sociedade está se modificando, sofreu alguns processos com o passar dos anos, deixando de lado a figura da mulher que era vista somente como dona de casa e frágil, para ganhar espaço sendo reconhecida por suas atividades no trabalho, ocupando posições que era de homens (KANAN, 2000).

A mulher era discriminada, porém durante a segunda guerra mundial passou a ajudar na mão de obra das fábricas, ocupando cargos de homens que estavam lutando na guerra, conforme relata Kanan (2010). Muitas dessas mulheres tiveram que assumir o posto de seus maridos dentro de casa em prol dos filhos, para ter o sustento assumiram a responsabilidade de trabalhar para arcar com as despesas da família (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Segundo Kanan (2010), a Segunda Guerra Mundial foi o ponto de partida no que se diz respeito à participação da mulher no mercado de trabalho, elas faziam diversas tarefas enquanto seus maridos estavam em batalha, porém logo depois que terminou a guerra foram demitidas para que os homens voltassem a ocupar seus cargos.

Assim é levantada a questão: existe um espaço para a mulher no atual mercado de trabalho levando em consideração o papel da gestão de pessoas?

Sendo assim temos que conhecer não somente a posição atual da mulher no mercado de trabalho, mas também seu contexto histórico e a sua inserção, pois levamos em consideração que esse processo trouxe reflexos que influenciaram em relação aos papéis sociais de homens e mulheres (VASCONCELOS, 2010).

O presente artigo se justifica pela crescente participação das mulheres no mercado, sua evolução e inserção. Esse trabalho pode contribuir para que as

peças entendam como as mulheres conquistaram seu espaço, mostrando a importância da gestão de pessoas.

O trabalho realizado tem como objetivo estudar o papel da gestão de pessoas e sua grande influência em relação à inserção da mulher no mercado de trabalho, promovendo a igualdade de gênero.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O presente artigo traz uma abordagem exploratória, neste trabalho aborda-se pesquisa qualitativa, o estudo foi realizado através de revisão bibliográfica entre livros, revistas, sites e foram analisados artigos científicos publicados.

A referência mais antiga utilizada foi o livro “O Segundo Sexo” de Simone de Beauvoir, em edição do ano de 1970 e um dos mais recentes foi o artigo de Célia Silva, Paula Carvalho e Elisângela Silva do ano de 2017, utilizado na elaboração deste artigo.

O trabalho desenvolvido iniciou-se devido ao tema mulher e mercado de trabalho passar por constantes mudanças, houve vários processos desde o contexto histórico até o papel atual da mulher no mercado que atraiu meu interesse pelo assunto.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na era chamada idade da pedra do contexto histórico, onde os grupos em comum viviam de suas atividades agrícolas, as mulheres ali estavam trabalhando no cultivo de jardins, nessa divisão de trabalho, os homens ficavam com os afazeres de caça e pesca e a mulher de permanecer no lar, porém a mulher já tinha um papel importante na economia da época, porque em suas atividades domésticas

produziam os vasilhames, tecelagem e, ainda, faziam a jardinagem (BEAUVOIR, 1970).

Por muitos anos era natural a mulher ser do lar enquanto o homem buscava o sustento para família - caçava, pescava e lutava em guerras, na época as aldeias tinham seu sustento dos cultivos de hortas, serviço este realizado, em sua maioria, pelas mulheres, pois se entendia que não era um trabalho de muito esforço, assim, para os homens, as mulheres eram capazes de realizar o trabalho agrícola (BEAUVOIR, 1970).

Segundo Kanan (2010), a Segunda Guerra Mundial foi o ponto de partida no que diz respeito à participação da mulher no mercado de trabalho, elas faziam diversas tarefas enquanto seus maridos estavam em luta, porém logo depois que terminou a guerra foram demitidas para que os homens voltassem a ocupar seus cargos.

Depois da Segunda Guerra, cresceu a participação da mulher em movimentos, buscando melhores condições de vida, deixando assim de ser subordinadas e começam a lutar por seus direitos iguais assumindo seu papel na sociedade e no mercado (KANAN, 2000).

Há uma ocupação maior no espaço de poder em funções de liderança tanto em organizações públicas quanto privadas, contudo ainda há muitas barreiras a serem enfrentadas, talvez ao longo do século XXI possa haver a igualdade de gênero na sociedade (ALVES, 2016).

Com o passar dos anos, a mulher vem desempenhando um papel na sociedade de igualdade com o homem. Atualmente tem seus direitos garantidos por lei. Hoje se pode dizer que o acesso à educação é um direito adquirido (BEZERRA, 2010). O nível de escolaridade das mulheres é superior ao dos homens, pois as mesmas investem mais em graduação do que eles, porém, mesmo assim, ainda a uma desigualdade de gênero, as mulheres continuam a ganhar menos que os homens (BRUSCHINI, 2007).

O mercado de trabalho não é fácil e há vários desafios constantes que as mulheres precisam saber lidar, para subir de cargos tem que enfrentar algumas

barreiras e mostrar suas habilidades, pois o trabalho exige firmeza, decisão e muita energia, alguns valores que por muitos anos eram considerados apenas qualidades de homens (PELEGRINI; MARTINS, 2010).

A participação feminina nas organizações ultimamente está aumentando com muitos anos de insistência, as oportunidades começam a surgir e assim trazendo os benefícios de uma carreira profissional (METZ, 2014). Atualmente grandes empresas têm mulheres em cargos de liderança, mudanças como essas dentro de empresas são positivas e está cada vez mais crescente, porém as mulheres ocupam cargos que eram ocupados somente por homens, essas situações ainda geram discriminações, como a desigualdade salarial (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017).

Segundo Bertelli (2015), as mulheres hoje podem dizer que desfrutam de posições privilegiadas na sociedade em vista de antigamente, tendo mais independência e ganhando admiração e respeito, apesar de exercer as mesmas funções que os homens e receber salários menores.

As mulheres estão cada vez mais envolvidas com práticas administrativas, aprendendo a lidar com os obstáculos, sendo competitiva, adquirindo assim a sua independência financeira, econômica e social. Ao conquistar o mercado de trabalho vem o sentimento de auto realização, aumentando a autoestima trazendo à tona o extinto de líder, sabendo administrar os conflitos e provando que tem a capacidade (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017).

Hoje no mundo toda a mulher vem assumindo papéis de protagonismo e de liderança. Atualmente com a evolução de um mundo mais moderno, a igualdade de gênero é necessária para que haja harmonia (CARDOSO, 2016). Para melhorar as condições das mulheres temos que derrubar as barreiras, pois a mudança ocorrerá quando existir mais mulheres ocupando cargos de liderança e representando fortemente nossas necessidades e interesses (SANDBERG, 2013).

Segundo Mattos (2009), hoje pode se dizer que de fato os homens ainda tem o poder, pois as mulheres ainda são a minoria na participação dentro das organizações em relação aos homens, ocupando a maior parte dos cargos de direção, onde tem nas mãos o poder de decisão. Todavia as mulheres também

podem passar a exercer esse cargo, mais a tendência é que isso demore mais tempo.

“Nesse sentido, a reestruturação produtiva integra a Gestão de Pessoas nos processos estratégicos da organização, na qual ela assume o papel de intermediadora de conflitos entre empregados e deles com a organização” (MATTOS, 2009, p. 39).

A gestão de pessoas hoje é fundamental para uma organização de trabalho, age como intermediadora, tem suma importância com relação de gênero desiguais, e deve agir reduzindo a desigualdade, assim analisando os processos que ocorrem com os empregados para promover equilíbrio de gênero no ambiente de trabalho, trazendo um bom desempenho para a organização (MATTOS, 2009).

Podemos dizer que a organização tem grande influência da sociedade, os gestores lidam com a diversidade dentro da organização sendo preparados para analisar as realidades e papéis de seus empregados, assim cabe a eles fazer a diferença promovendo a igualdade de gênero no trabalho, uma ação que pode ser refletida diretamente na sociedade (MATTOS, 2009).

Para Mattos (2009), esse contexto mostra o quanto à gestão de pessoas é fundamental para as relações de gênero, tanto dentro de uma organização quanto fora, assim ela contribui para as mudanças em relação ao perfil da mulher e seu papel dentro da sociedade, cabendo ao gestor promover a igualdade entre homens e mulheres, pois a gestão tem que ter habilidade de saber lidar com a diversidade, assim podendo trazer como consequência as vantagens competitivas e ajudando a melhorar o desempenho econômico.

Com o tempo e aos poucos, as práticas de gestão dentro das organizações sofrem mudanças, assim fazendo com que as empresas tenham outra visão em relação às mulheres, começando a valorizar a diversidade, contribuindo para que elas possam se qualificar e assumir posições de liderança conquistando seu espaço dentro das organizações. As mudanças que está tendo na sociedade como a de valores, normas e comportamento vem para contribuir, assim favorecendo o avanço da diversidade nas organizações (BARBOSA, 2013).

No mercado de trabalho as mulheres ainda estão em posições desfavoráveis, por isso é importante conhecer as competências necessárias em relação às atividades que irá ocupar, seu desenvolvimento é fundamental com isso no mercado competitivo acontece mudanças que reflete no ambiente organizacional, trazendo como consequência a valorização das pessoas que pode acarretar num empenho maior dos trabalhadores com a sua profissão (BARBOSA, 2013).

Segundo Barbosa (2013), um dos desafios do mercado é identificar as relações de trabalho, valorizando as competências que está relacionada às mulheres e os homens, que tem influência de diferentes culturas.

A gestão de pessoas está se adaptando a modernização, exigindo mudanças contínuas, assim, conhecer os desafios da empresa é fundamental para o sucesso, passamos por constante mudança, e a flexibilidade para aceita-la e nos adequarmos a isso é muito importante (KNAPIK, 2012).

Pode se dizer que ouve um aumento positivo da participação das mulheres em relação ao mercado de trabalho. A participação feminina é considera baixa, pois a uma barreira cultural que impede as mulheres de se empregar em alguns cargos superiores, não havendo amparo de instituições que promovam a liberdade para que a mulher possa decidir livremente que posição ocupar no mercado de trabalho (SOARES; IZAKI, 2002).

4. CONCLUSÃO

Sempre buscou-se entender o papel da mulher na sociedade, mas para isso é necessário conhecer sua história, o seu contexto e como entrou no mercado de trabalho. Encontram-se diversas informações referentes a essas situações e como ocorreu a evolução da mulher no mercado de trabalho. Hoje pode-se dizer que a participação da mulher na sociedade, no âmbito organizacional de empresas vem crescendo de uma forma a ser considerada.

Sabe-se que as mulheres tiveram evoluções no decorrer dos séculos a sua inserção no mercado de trabalho trouxe benefícios, como o direito à educação da mulher, à igualdade, ao voto e à emancipação feminina.

Porém, com tanto avanço e processos de conquista, as mulheres ainda não estão sendo tão valorizadas atualmente, mas é preciso aceitar que as mulheres vêm conquistando seu espaço dentro das empresas, essa luta é constante e merece ser reconhecida.

Sua participação na sociedade trouxe impactos que mudaram muitos pensamentos tanto sociais, como políticos e econômicos. As mulheres precisam ter melhores condições, não somente de trabalho, mas também de vida. Tanto homem como mulher tem atributos para contribuir em uma organização, podem ajudar a empresa crescer, basta dar oportunidade e reconhecimento quando necessário.

Desta forma, atingiu-se o objetivo proposto no artigo de analisar o papel da gestão de pessoas e sua grande influência em relação à inserção da mulher no mercado de trabalho, pois a gestão de pessoas trabalha para proporcionar um ambiente de trabalho melhor oferecendo as pessoas qualidade de vida, atendendo as suas necessidades. Verificou-se que a inserção da mulher no mercado de trabalho, atualmente, vem crescendo graças à gestão de pessoas que tem o papel fundamental como intermediadora, essa contribuição é importante, além de promover a igualdade de gênero e melhorar a relação no ambiente de trabalho.

Diante do exposto percebe-se a relevância deste estudo, que pode auxiliar em pesquisas e trabalhos futuros, esse trabalho contribuiu para mostrar que a gestão de pessoas tem um papel fundamental dentro das organizações ajudando na inserção da mulher e promover a igualdade entre gêneros, desafios enfrentados na maioria das empresas.

5. REFERÊNCIAS

ALVES, J. E.D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, Rio de Janeiro, maio-agosto/2016,

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v24n2/1805-9584-ref-24-02-00629.pdf>
.Acesso em 13 mai. 2018.

BARBOSA, R. P. Relações de gênero e a lógica da competência no mercado de trabalho, **Revista de Carreiras & Pessoas**, São Paulo, V.03 n.02, Mai/Jun/Jul/Ago 2013, Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUK EwjnNbhnJfbAhVKIpAKHbEZCNQQFggoMAA&url=https%3A%2F%2Frevistas.pucs p.br%2Findex.php%2FReCaPe%2Farticle%2FviewFile%2F16533%2F12411&usg=A OvVaw1WmBafD0dV253f4jyA2uBh> Acesso em: 20 mai. 2018.

BAYLÃO A. L. da S. E SCHETTINO E. M. O. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro, **SEGET**, 2014, Disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf> Acesso em: 20 mai. 2018.

BEAUVOIR, S. **Primeira parte destino**: os dados da biologia. In: _____. O Segundo Sexo - Fatos e Mitos, 4ª ed. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1970, Cap. 1, p. 17, Disponível em: <https://materialfeminista.milharal.org/files/2012/08/O-Segundo-Sexo-vol1-Fatos-e-Mitos-Simone-de-Beauvoir1.pdf> Acesso em: 01 Mai.2018.

BEZERRA, N. Mulher e Universidade: A Longa e Difícil Luta Contra a Invisibilidade, **Anais da Conferência Internacional sobre os Sete Saberes**, Fortaleza, 2010, Disponível em: http://www.uece.br/setesaberes/anais/trabalhos_autor.html Acesso em: 13 mai. 2018.

BERTELLI, L.G. É a vez delas - mulheres ganham terreno no campo da gestão, **Revista Administrador Profissional (CRA-SP)**, março/2015. Disponível em: <https://revista.crasp.org.br/reader/revista-administrador-cra-sp/13416#page/14> Acesso em 13 mai.2018.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos, **Fundação Carlos Chagas**, São Paulo, v. 37, n. 132 Set./Dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf> Acesso em 13 mai. 2018.

CARDOSO, R. C. De degrau em degrau: mulheres buscam posições em conselhos de administração, **Revista Administrador Profissional (CRA-SP)**, março/2016. Disponível em: <https://revista.crasp.org.br/reader/revista-administrador-cra-sp/15609#page/2n> Acesso em 13 mai. 2018.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 17, nº 53, Salvador, abr./jun., 2010. <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11104/8017> Acesso em: 03 mai. 2018.

KANAN, L. A. Mulher e poder: um estudo sobre as práticas de liderança nos altos escalões das organizações de grande porte da indústria têxtil de Santa Catarina, **Universidade Federal de Santa Catarina**, Florianópolis, 2000, Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/78317/171308.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 10 mai. 2018.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. 1ª ed. Curitiba: Editora Intersaberes, 2012.

MATTOS, A. H. G. A ocupação feminina no mercado de trabalho: desafios para a gestão contemporânea das organizações, **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 6, n. 6, p.23-43, jan./dez. 2009.

METZ, E. S. Gestão Feminina: A presença das mulheres na liderança de empresas, **Ágora: Revista de Divulgação Científica**, v. 19, n. 2, p. 169-178, jul./dez, 2014 Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/viewFile/667/532> Acesso em: 20 mai. 2018.

PELEGRINI, J. MARTINIS, S.N. A História da mulher no trabalho: da submissão às competências. Um resgate histórico e as gestoras lajeadendes neste contexto, **Revista Destaques Acadêmicos**, ANO 2, N. 2, 2010, Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/65> Acesso em: 27 agost. 2018.

SANDBERG, S. **Faça Acontecer** - mulheres, trabalho e a vontade de liderar. 1ª Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.(Total de páginas).

SILVA, C.R. R. da.; CARVALHO, P. M. de; SILVA, E. L. da. Liderança Feminina: A imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras, **Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós**, fevereiro de 2017, Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf Acesso em : 27 agost. 2018.

SOARES, S. IZAKI R. S. A Participação Feminina no mercado de trabalho, **Instituto de pesquisa econômica aplicada**, Rio de Janeiro, dezembro de 2002, Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2819/1/TD_923.pdf Acesso em: 20 mai. 2018.