



ADM2006

19° Congresso Internacional de Administração

Ponta Grossa, Paraná, Brasil.
19 a 22 de Setembro de 2006

Capital Feminino no Mercado Brasileiro

Rosângela de França Bail (Secal – PR) rosangelabail@pop.com.br
Professora Rosaly Machado (Secal – PR) rosalymachado@uol.com.br

Atualmente o mercado interno brasileiro tem buscado a valorização do capital humano feminino, devido à necessidade de galgar degraus que até então estão sendo pouco valorizado, foram estabelecidas estatísticas oficiais, realizadas por profissionais da área administrativa, relacionada ao aproveitamento de algumas tendências gerais da inserção laboral das profissionais brasileiras no período, visando compor o cenário no qual o trabalho das executivas surge e se consolida. Foram realizadas breves análise da presença das executivas em cargos de diretoria em empresas brasileiras do setor formal, no ano 2000 a 2005 com base em dados do Ministério do Trabalho.

O artigo presente apresenta como objetivo, organizar um levantamento bibliográfico sobre o assunto abordado, no qual atrai subsídio à estruturação e constatação do desígnio da pesquisa, na qual consiste em sublimar o capital humano feminino como um dos fatores de competitividade, que auxiliam na influencia mútua, desde a eficiência e eficácia do processo e a organização de menção da valorização do trabalho feminino no mercado.

Palavras-chave: capital humano feminino, valorização pessoal, discriminação e preconceito.

1. Introdução

Muitas organizações ainda vivem exclusivamente para auto-realização, resultado dos elevado custo e risco de transações comerciais com terceiros, faz sentido econômico a elas competir pela força de seus ativos tangíveis. Seus ativos intangíveis em grande escala ainda são considerados sem valor, ou de pouco valor e separado da operação física do comércio. Em tal situação, uma organização podia focar em bens intangíveis como marcas e patentes, e estabelecer parcerias de produção.

Pode ser observado que durante muito tempo a predominância masculina, fez com que a cada vez se tornasse mais difícil a entrada e permanência no mercado, das profissionais femininas. Visto que culturalmente conforme a imposição da própria sociedade deu a mulher um espaço ínfimo de “dona de casa e mãe”, desvalorizando grandemente delas como úteis e necessárias no mercado.

As principais tendências a destacar, no que diz respeito à participação das brasileiras no mercado de trabalho, podem ser resumidas assim:

A discriminação dos profissionais do sexo masculino, visto que os mesmos já possuem um determinado respeito e aceitabilidade profissional no mercado brasileiro.

A intensidade e a Constancia do aumento da participação feminina no mercado brasileiro, processo que ocorre desde a metade dos anos 70.

A má qualidade do trabalho feminino, o qual predomina em atividades precárias e informais.

Sua presença, a partir dos anos 80, de algumas tendências inovadoras, como a conquista de bons empregos, boas ocupações e acesso a profissões de nível superior, por parte de mulheres escolarizadas; entre elas, estariam executivas em empresas, como as estudadas neste texto.

Mudanças no perfil das trabalhadoras, desde os anos 80 – elas passam a ser mais velhas, casadas, com filhos, porem suas responsabilidades domesticas e familiares permanecem com sobrecarga.

A persistência da maternidade como geradora de dificuldades para o trabalho das mulheres, quando os filhos são sobrecarga.

Indicadores gerais para o Brasil revelam que, no período 1990 – 1998, a População Economicamente Ativa – PEA – feminina passou de 22,9 milhões para 31,3 milhões, a taxa de atividade passou de 39,2% para 47,6% e a porcentagem de mulheres no conjunto dos trabalhadores foi 35,5% para 40,7%.

Nas ultimas décadas do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grandes impactos sobre o trabalho feminino: queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, de 4,4 filhos por mulher, em 1980, para 2,3 filhos no final da década de 90; redução no tamanho das famílias que, no final dos anos 90, passaram a ter 3,4 membros; envelhecimento da população brasileira, com maior expectativa de vida das mulheres e, conseqüentemente, aumento do percentual de viúvas na população; aumento de famílias chefiadas por mulheres que, no final do século, chegam a 26% do total das famílias brasileiras.

2. Os procedimentos determinantes no ambiente de trabalho

Além das transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo.

Trabalhadoras que até o final dos anos 70, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães.

Mulheres de 30 a 39 anos e cerca de 63% das de 40 a 49 anos também são ativas. Entretanto, apenas de todas essas mudanças, muita coisa continua igual: as mulheres continuam as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas. Segundo dados da Pesquisa de Padrão de Vida, do IBGE, realizada em 1996/97, 79% das mulheres se dedicam a afazeres domésticos e gastam neles cerca de 36 horas semanais. Em contrapartida, apenas 28,6% dos homens realizam atividades semelhantes e gastam nelas somente 14 horas por semana. A presença de filhos pequenos continua sendo um fator que dificulta a ocupação feminina. Em 1998, as taxas de atividade das mães são muito mais baixas quando os filhos têm menos de dois anos (47%), ou mesmo entre dois e quatro anos (58%), em comparação aquelas das mães de filhos maiores, que giram entre 62% e 65%.

Houve uma expansão na escolaridade, a qual as brasileiras têm sido cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. As taxas de atividade das mais instruídas (mais de 11 anos de estudo) são muito elevadas do que as taxas gerais de atividade, em todos os anos analisados. Em 1998, a taxa feminina de atividade era de 47,5%, mas a das mulheres com 15 anos ou mais de estudo era superior a 81%. Além disso, as trabalhadoras têm escolaridade mais elevada do que os trabalhadores, reproduzidos o que ocorre na população de modo geral.

2.1 Expectativa tecnológica

O predomínio feminino ocorre a partir do ensino médio (nove a 11 anos de estudo), no qual 55,1% das matrículas são femininas. No ensino superior, as mulheres ampliam sua presença na década, atingindo percentual superior a 61%. No entanto, elas se concentram em determinadas áreas do conhecimento, como Linguística, Letras e Artes (83%), Ciências Humanas (82%), Ciências biológicas (74%) e Ciências da Saúde (67,6%), que as preparam para ocupar os chamados “guetos” femininos. Entretanto, a presença feminina nas universidades tem ultrapassado a dos estudantes também em redutos masculinos, como Administração, Arquitetura/Urbanismo e Direito. Podemos observar que as inovações se tornaram visíveis.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem sido caracterizada através do tempo pela marca da precariedade, o que atinge importante parcela de trabalhadoras. Em 2000, nada menos que 42% da força de trabalho feminina ou dez milhões de mulheres situavam-se em nichos precários do mercado de trabalho, seja como trabalhadoras domésticas, seja realizando atividades não remuneradas ou trabalhos destinados ao consumo próprio ou do grupo familiar. O emprego doméstico, ocupação feminina por excelência (90% de mulheres), absorve 17% da força de trabalho feminina, mais de quatro milhões de mulheres, e esta ocupação é considerada precária em razão das longas jornadas de trabalho desenvolvidas pela maioria das trabalhadoras, pelo baixo índice de posse de carteira de trabalho e pelos baixos rendimentos auferidos.

Em 2000, 82% delas não possuíam carteira de trabalho e 89% ganhavam menos de dois salários mínimos por mês. Elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero, presente em todos os escalões do mercado de trabalho.

2.2 Ruptura da confiança

Mulheres ganhando menos do que homem é uma situação recorrente não só no Brasil, mas em todo o mundo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1997), para o período de 1991 – 1996, no Brasil, o rendimento recebido pelos homens, enquanto na França o ganho feminino equivalia a 81% do masculino e no Japão, a 62%. Se, na distribuição dos rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras, considerarmos a influência da raça/cor, poderemos perceber, em primeiro lugar, a situação desfavorável dos trabalhadores negros no mercado de trabalho e, em segundo, a posição duplamente desfavorável das mulheres negras. Num contínuo decrescente de rendimentos, os brancos vêm em primeiro lugar, seguidos das brancas, dos negros e, finalmente, das negras. Este contínuo de desigualdade está presente em todo o país, sendo que as mulheres brancas estão sempre mais bem representadas do que as negras nos melhores empregos e nos setores mais organizados da economia, nos quais a probabilidade de obter salários mais elevados e melhores condições de trabalho é maior.

3. Metodologia

O presente artigo apresenta como objetivo, organizar um levantamento bibliográfico sobre o assunto abordado, no qual atrai subsídios à estruturação e constatação do desígnio da pesquisa, na qual consiste em sublimar o capital humano feminino como um dos fatores de competitividade, que auxilia na influência mútua, da eficiência e eficácia gestão de uma organização.

4. Considerações Finais

O capital humano feminino apresenta uma característica universal para as empresas que estão dispostas a transformações. Renovação a cultura tradicionalista em uma cultura aberta mais restrita, que abrange as relações em todas as funções e departamentos internamente, e com toda a ligação externa que seja potencialmente benéfica.

Embora nosso país se apresenta atualmente em total projeção profissional a nível profissional feminino, muito a de ser buscado, para que haja estabilidade, respeito e confiabilidade por parte das empresas e seus ramos. Isso logicamente deve-se começar pelas próprias mulheres, que deverão cada dia buscar sua ascensão profissional, cultivando o espaço e provando sua capacidade profissional.

No Brasil atualmente cerca de 1070 mulheres somente exercem cargos de chefia em multi nacionais, sendo que outras excelentes profissionais poderiam estar exercendo suas funções com total qualidade.

5. Referencia bibliográfica

ZAWISLAK, Antônio. Paulo; LINHARES, Alexandre. Perspectiva Nacional: Brasil ainda é avesso ao risco: **HSM, Management**, volume 2, nº 49, p. 64, 49 de março-abril, 2005 nº49 – ano 9 - volume 2 – março-abril, 2005. Especialista em inovação da Universidade do Rio Grande do Sul

¹ Alexandre Linhares - Colunista da Revista HSM, Management “Perspectiva Nacional: Brasil ainda é avesso ao risco” p. 64, 49 de março-abril, 2005.

¹ Clayton Christensen –autor do livro Dilema de inovação-ed. Makron. . Um dos maiores especialistas em inovação da atualidade é fundador da firma de consultoria Innosght e professor de administração da Harvard Bussines School, de Boston, Massachusetts, EUA. Colunista da Revista HSM, Management “A dinâmica da ruptura”, nº49 – ano 9 - volume 2 – março-abril, 2005.

¹ John Seely Brown, entrevistado pela Revista HSM, Management, nº49 – ano 9 - volume 2 – março-abril, 2005. Tema “A cultura do Risco”, destacado conferencista, autor e professor , e pesquisador do Anneberg Center, da University of Southern Califórnia (USC). Seu livro mais recente, A Vida Social da Informação, em co-autoria com Paul Duguid (ed. Makron Books)

¹ Clayton Christensen –autor do livro Dilema de inovação-ed. Makron. . Um dos maiores especialistas em inovação da atualidade é fundador da firma de consultoria Innosght e professor de administração da Harvard Bussines School, de Boston, Massachusetts, EUA. Colunista da Revista HSM, Management “A dinâmica da ruptura”, nº49 – ano 9 - volume 2 – março-abril, 2005.

Alvin Toffler é o futurista com maior credibilidade e influência internacional. Toffler tem assessorado presidentes e primeiros-ministros de vários países. A convite da Revista HSM, Toffler estará no Brasil no dia 03-11-2005, falando sobre “A Economia do Futuro versus o Futuro da Economia”.

Jornal Folha de São Paulo/Caderno Feminino janeiro/ 2006. pg 32.