

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNISEB**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ANÁLISE DE MERCADO DE TRABALHO PARA MULHERES  
COM IDADE SUPERIOR A 40 ANOS**

**Silvana Lemke**

**Orientadora: Profa. Gilvania Gomes F. da Silva**

**ATIBAIA**

**2013**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNISEB**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO APRESENTADO  
AO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNISEB, POLO ATIBAIA,  
COMO PARTE DOS REQUISITOS PARA OBTENÇÃO DO  
GRAU DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO**

**ANÁLISE DE MERCADO DE TRABALHO PARA MULHERES  
COM IDADE SUPERIOR A 40 ANOS**

**Silvana Lemke**

**Orientadora: Profa. Gilvania Gomes F. da Silva**

**ATIBAIA**

**2013**

# ANÁLISE DE MERCADO DE TRABALHO PARA MULHERES COM IDADE SUPERIOR A 40 ANOS

## RESUMO

Ao longo da história ocorreram diversas mudanças no aspecto do trabalho e do emprego, especificamente na década de 90, a globalização mais presente no cotidiano empresarial, a reengenharia reformulando o modo de fazer negócios, atividades e os diversos processos administrativos. A questão da empregabilidade passou a receber destaque cada vez maior no contexto do trabalho e das empresas. Após a consolidação do sistema capitalista e após as guerras mundiais, onde as mulheres assumiram o trabalho no lugar dos homens, algumas leis passaram a beneficiá-las, e começaram a conquistar espaço no mercado de trabalho. A mulher ainda não está em condição de vantagem, existe muito preconceito, discriminação e desigualdade salarial. Esta pesquisa tem como objetivo analisar as reais ameaças e também as oportunidades para mulheres profissionais ativas com idade igual ou superior a 40 anos. Será realizado um estudo exploratório, descritivo, através da revisão de literatura e pesquisa bibliográfica. Alguns conceitos devem ser compreendidos e analisados, pois traçam metas e objetivos a serem alcançados pelos profissionais que se encontram desempregados, há referências também quanto às necessidades do conceito de atuação como parte integrante de estratégias pessoais e empresariais. Sendo assim, destaca-se que a formação acadêmica, a experiência profissional, a competência, a habilidade, a atitude, o aperfeiçoamento e a atualização profissional, são conceitos de extrema importância para que se mantenha no mercado de trabalho uma visão de futuro e possa superar os preconceitos com relação à idade nesse período da vida.

**Palavras-chave:** Gestão de pessoas, Empregabilidade, Recursos Humanos.

## 1. INTRODUÇÃO

A economia mundial vem passando por constantes mudanças, consequência da globalização, da transformação das sociedades, das tecnologias, e da competitividade, e como resultado disso as empresas mudam as formas e as relações de trabalho, o mercado profissional tem se tornado cada vez mais competitivo, exigindo dos profissionais a capacidade de se adequarem a esse novo cenário (SILVA G.F, 2009).

O conceito de emprego tem evoluído com o passar dos anos. Portanto, devido a essas mudanças, surgem no lugar de vagas de trabalho permanente, situações de trabalho em que as

organizações precisam apenas de alguns serviços especializados, e assim se rompem os empregos vitalícios. (SILVA G.F, 2009).

Atualmente, com a expectativa de vida maior, os paradigmas aos quais estamos acostumados estão sendo quebrados e transformados rapidamente, perdemos nossa capacidade de assimilação. Nos últimos vinte anos, com o avanço da medicina, a disseminação de conhecimentos ligados à saúde e à qualidade de vida, estudos que contribuíram para que a expectativa de vida se estendesse com mais qualidade, conseqüentemente a população passou a ter uma vida produtiva mais longa, exigindo no campo profissional uma reinvenção de suas carreiras. O que nos anos 80 era final de carreira, aposentadoria, hoje é considerado meio de carreira. Naquela época, uma pessoa com 40 anos já estava sem novas perspectivas profissionais, atualmente, um profissional aos 50 anos está no auge de sua carreira, em pleno vigor físico e totalmente adaptado às novas tecnologias, rendendo muito mais profissionalmente e com real qualidade de desempenho.

O acelerado crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, mesmo quando casadas e com filhos dependentes, é um processo irreversível, ainda que em condições menos favoráveis que a dos homens, principalmente no que diz respeito à necessidade de se inserir em postos de trabalho que permitam conciliar suas responsabilidades produtivas e familiares, o que contribui para levá-las a aceitar, com frequência, ocupações mal remuneradas e/ou de baixa qualidade.

Será realizado um estudo exploratório, descritivo, através da revisão de literatura e pesquisa bibliográfica, cujo objetivo será proporcionar maior familiaridade com o problema, identificando desta forma os possíveis fatos relativos às dificuldades encontradas pelas mulheres profissionalmente ativas com idade superior a quarenta anos, e sua real inserção no mercado de trabalho na atualidade.

## **2. EMPREGABILIDADE**

Conforme MINARELLI (1995, p.11), empregabilidade é a condição de ser empregável, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.

Empregabilidade representa uma série de comportamentos, conhecimentos e habilidades desenvolvidas, o estudo da empregabilidade ressalta e valoriza os profissionais que apresentam propósitos claros, estilos, métodos pessoais ajustados às práticas exigidas

pelo mercado; acompanha a tecnologia através da informática; possui conhecimentos atualizados, vivência, experiência comprovada; faz reflexão e se interessa por mudanças; e, por princípios que signifiquem o respeito do profissional pelas normas, procedimentos e processos éticos dentro e fora das organizações (BUENO, 1996, p.45: 48).

Segundo pesquisa do “Globo Cidadania” final, foi a partir dos anos 70, com a intensificação do movimento feminista no Brasil, que as mulheres passaram a lutar de forma organizada e ativa contra a desigualdade de gênero. Esta mobilização foi um marco essencial na conquista progressiva dos direitos igualitários da mulher na constituição brasileira, onde através da Constituição de 1988, as mulheres tiveram os direitos em geral equiparados aos dos homens. Atualmente é possível assistir à construção de uma legislação cada vez mais protetiva em relação às mulheres, associada a um caráter pautado na promoção da igualdade de gênero. Ainda conforme a pesquisa citada, a advogada trabalhista e assessora especial da Secretaria Municipal do Rio de Janeiro, Joscelice Cerqueira, comenta que, após muitas lutas, as mulheres tiveram seus direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas ainda assim, alguns destes direitos são discriminatórios. Entretanto, segundo a última Pesquisa Mensal de Emprego, feita em janeiro de 2013 pelo IBGE, nas cidades do Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, revela que a opressão de gênero ainda é sustentada no cotidiano da sociedade brasileira, que se mostra patriarcal. Conforme o levantamento, as mulheres representam 53,8% da população em idade ativa, entretanto, apenas 46,1% da população ocupada. A mesma pesquisa aponta que mulheres com o mesmo nível de escolaridade que homens recebem menos em quase todas as profissões.

Diante deste quadro, vale ressaltar a dificuldade com relação à empregabilidade da mulher em geral, agravada pelo fato da idade ainda ter importante influência no sistema trabalhista brasileiro.

O preconceito em relação à idade talvez seja uma das queixas mais importantes. Mesmo em idade produtiva, as pessoas são consideradas “velhas” para o trabalho. As empresas têm preferência por pessoas mais jovens, muitas vezes, para subcontratar sua força de trabalho, que é mais facilmente explorável e rentável (JUNIOR, 2009, p. 23).

Atualmente para que um profissional feminino ou masculino ativo no mercado de trabalho permaneça empregado, não pode mais depender somente do investimento feito pela empresa na capacitação do funcionário, ele deve buscar novos conhecimentos e alternativas para alicerçar seu trabalho, garantindo assim empregabilidade, termo que traz impactos aos jovens e afeta mais fortemente os experientes devido o comportamento flexível exigido pela nova realidade do mercado de trabalho (PUPO, 2005, p.17).

## **2.1 COMPETÊNCIA**

A competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, quando integrados e utilizados estrategicamente, permite atingir com sucesso os resultados esperados na organização (BALERINI, 2013).

Atualmente, todos os profissionais devem, com frequência, desenvolver suas competências e habilidades, visando à plena capacitação profissional, num mundo altamente globalizado, competitivo e qualificado, onde todos deverão estar bem preparados para prestar serviços em suas empresas, com qualidade, eficiência e produtividade. Desta forma, o profissional sempre atualizado terá mais probabilidades de permanecer empregado e maiores chances de desenvolver um plano de carreira. Além da ênfase nas competências, podemos perceber também nas organizações atuais a exigência de maiores níveis de qualificação para admissão de novos funcionários.

Segundo Bárbara (1999, p. 35) o termo qualificação pode estar mais a serviço da ideologia do que do trabalhador. A função ideológica da qualificação / requalificação é servir para justificar, não só a exclusão, como o lugar que cada um ocupa na sociedade.

Conforme Borges-Andrade (2002) rápidas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais estão ocorrendo no ambiente de trabalho e nas organizações. Assim, a busca pelo desenvolvimento de competências pessoais deixou de ser uma decisão pessoal e passou a ser estratégia organizacional, e treinamento, por sua vez, passa a ser visto pelos indivíduos como oportunidade de melhorar o desempenho, não somente no cargo atual como também em cargos futuros e em outras organizações.

Cabe aos profissionais, homens e mulheres com mais de 40 anos dedicarem um tempo à capacitação e à educação continuada, para que haja uma constante atualização, tanto no âmbito tecnológico como no prático, observando novos modelos de atuação, tornando-se desta forma mais presentes na empresa e conseqüentemente no mercado de trabalho.

## **3. MERCADO DE TRABALHO PARA MULHERES COM MAIS DE 40 ANOS**

Os profissionais com mais de 40 anos estão com energia e dinamismo muito grande e quem ignorar isto estará apenas enganando a si mesmo; este profissional não deve se considerar fora do mercado. É essencial manter-se atualizado e focado na superação. Ser dinâmico, estudar muito e (re)conquistar seu espaço, isto é questão de autoestima. Buscar

como se inserir ou manter-se no mercado após os 40 anos é fundamental, é importante procurar aconselhamento ou consultoria para aprender a lidar com subordinados mais maduros ou mais jovens, e sempre demonstrar interesse em aprender a se relacionar e resolver eventuais diferenças culturais (OSSO, 2013).

Percebemos desta forma, que motivar-se constantemente e aprimorar-se tanto em sua profissão ou ir à busca de uma nova graduação ou até mesmo algum curso técnico pode possibilitar seu ingresso mais rápido no mercado de trabalho.

A *taxa de participação* é o indicador que permite conhecer a quantidade de pessoas disponíveis para o mercado de trabalho. Ainda que de 1995 a 2009 tenha havido um progressivo aumento da participação das mulheres, sua magnitude não permitiu alterar os padrões de desigualdade. Em 2009, a taxa de participação das mulheres com mais de 16 anos era de 58,9%, enquanto a dos homens era de 81,6%. Além disso, a disponibilidade não se reverte automaticamente em empregos, sendo necessário conhecer a realidade do desemprego (IPEA,2011).

Com exceção do trabalho doméstico e da ocupação como militar ou funcionário público estatutário, os homens eram maioria dentro da população ocupada nas diversas formas de inserção. Esse cenário foi verificado tanto em 2003 quanto em 2011. Mesmo diante do predomínio masculino, constatou-se que as diferenças de inserção entre homens e mulheres foram reduzidas em 2011, com as mulheres aumentando sua participação em todas as formas de ocupação. Em 2003, por exemplo, a proporção de homens com carteira assinada no setor privado era de 62,3%, enquanto a das mulheres era de 37,7%, uma diferença de 24,7 pontos percentuais. Em 2011, essas proporções foram de 59,6% e de 40,4%, fazendo com que essa diferença diminuísse para 19,1 pontos percentuais. O maior crescimento de participação feminina foi observado no emprego sem carteira no setor privado: diferença de 26,9 pontos percentuais em 2003 (63,5% homens e 36,5% mulheres) e de 19,1 pontos percentuais em 2011 (59,5% homens e 40,5% mulheres) (IBGE,2012).

Com referência às mulheres ocupadas na indústria, nos serviços domésticos e nos outros serviços, a posse da carteira de trabalho assinada era inferior a verificada entre os homens. No caso da indústria, a diferença em 2003 era de 17,0 pontos percentuais (49,7% mulheres e 66,7% homens); em 2011 foi de 19,7 pontos percentuais (57,1% mulheres e 75,0% homens). Em 2011, das mulheres ocupadas nos outros serviços, 45,3% tinham carteira assinada, dentre os homens, esse percentual foi de 54,8%. Na construção, grupamento com 94,3% do seu contingente formado por homens, 66,0% das mulheres tinham carteira assinada; para os homens, esta estimativa foi de 38,5% (IBGE,2012).

Podemos perceber que alguns fenômenos mais específicos também podem estar concorrendo para o ingresso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, como a queda do poder aquisitivo das famílias e as dificuldades para a mulher obter aposentadoria, diante da maior precariedade de sua inserção na vida profissional, e, quando a obtém, o valor tende a ser insuficiente para a manutenção de sua família, impelindo-a a buscar complementação para a renda.

Homens e mulheres têm, ao longo de todo o ciclo de vida, comportamentos diferenciados diante do mercado de trabalho, chegando à fase idosa com níveis de atividade muito distintos. Na rápida ampliação da participação da mulher brasileira no mercado de trabalho, verificada nas últimas décadas, chama atenção uma configuração muito particular: o aumento da inserção de mulheres com 40 anos e mais nas atividades econômicas, com maior intensidade que o verificado entre as mais jovens, sobretudo a partir dos anos 90. Os dados da PNAD parecem sinalizar que as brasileiras têm permanecido por mais tempo no mercado de trabalho. Em 1981, 38,4% das mulheres de 40 a 49 anos, 27,6% daquelas com 50 a 59 anos e 9,9% do segmento feminino de 60 anos ou mais estavam ativas, enquanto em 2003 essas taxas, para as mesmas faixas etárias, passaram a 67,5%, 51,4% e 19,6%, respectivamente (SEADE, 2013).

A População em Idade Ativa (PIA) do Estado de São Paulo, em 2003, era composta por 32,6 milhões de pessoas, sendo 47,9% homens e 52,1% mulheres, correspondendo a 15,6 milhões e 17,0 milhões de pessoas, respectivamente. Já a composição da População Economicamente Ativa (PEA) apresentava um quadro diferente: de um total de 19,6 milhões de pessoas ativas, as mulheres representavam 43,3% (8,5 milhões) e os homens eram 56,7% (11,1 milhões), ainda que a proporção feminina tenha aumentado 5,8 pontos percentuais. A maior presença feminina na PEA reflete o intenso crescimento de sua taxa de participação, no período em tela: enquanto a taxa global de participação no Estado de São Paulo cresceu 3,5%, a específica feminina elevou-se em 17,2%, em comparação a diminuição de 4,2% da masculina. Ainda assim, a proporção de homens no conjunto da PEA continua em patamar superior à das mulheres (SEADE, 2013).

## CONCLUSÃO

Considera-se que a importância deste tipo de estudo para a área de Gestão de Pessoas, se dá ao evidenciar o que pensa as mulheres profissionais com mais de 40 anos, e o

grau de alinhamento destas com os conceitos atuais, normalmente utilizados na área de Gestão de Pessoas, lançando assim um novo olhar sobre estas profissionais. Devemos observar também a abordagem comportamental dos fatores que compõem a empregabilidade, com vista a um melhor entendimento daquilo que motiva os indivíduos a desenvolver e valorizar suas competências e adquirir novas possibilidades profissionais.

Após os 40 anos, a ameaça do desemprego é real para aqueles que não estão conscientes das exigências e da realidade do mercado, ao contrário daqueles que possuem um todo de conhecimentos, perseverança e objetivos.

O aumento da expectativa de vida do brasileiro, não pode ser encarado somente como um dado estatístico. É de fundamental importância que a sociedade tenha conhecimento da formação psicológica, e a grande representatividade que esses indivíduos têm como população economicamente ativa, que aumentará ainda mais.

A expansão do mercado de trabalho feminino relaciona-se a vários movimentos estruturais em curso na economia e na sociedade brasileira: transformações na estrutura ocupacional, com maior criação de oportunidades de trabalho feminino; mudanças de caráter demográfico que implicaram o aumento da esperança de vida e o envelhecimento da população; e mudanças de caráter comportamental, que têm se refletido na queda dos níveis de fecundidade e na melhoria dos indicadores educacionais femininos, que tornam as mulheres mais disponíveis e mais aptas a se inserirem no mercado de trabalho.

Concluiu-se, atualmente estamos num momento onde os valores e as habilidades humanas representam a maior contribuição para as empresas. Compete a todos os profissionais, principalmente as mulheres, saber utilizar esses recursos de maneira produtiva, focada em objetivos, que os satisfaçam pessoal e profissionalmente, aumentando desta forma seus anos de produtividade.

## 6. REFERÊNCIAS

BALERINI, C. **Carreira e Sucesso Newsletter: Competência, conhecimento, habilidade e atitude.** Disponível em: [http://www.catho.com.br/jcs/inpuer\\_view.phtml/7352](http://www.catho.com.br/jcs/inpuer_view.phtml/7352). Acesso em 05 /Maio/2013.

BÁRBARA, M. M. **Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador.** *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 19, n. 1, p. 30-49, 1999.

BORGES-ANDRADE, J. E. **Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento.** *Estudos de Psicologia*, v. 7 (Número Especial), p. 31-43, 2002.

BUENO, José Hamilton. **Autodesenvolvimento para a empregabilidade: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos**. São Paulo: LTR, 1996.

GLOBO CIDADANIA. **Mulher no trabalho: ainda uma luta por direitos e igualdade de gênero**. Disponível em: <<http://redeglobo.globo.com/globocidadania/noticia/2013/03/mulher-no-trabalho-ainda-uma-luta-por-direitos-e-igualdade-de-genero.html>> Data publicação 23/03/2013. Acesso em 05/06/2013.

IBGE.

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf) . Acesso 28/10/2013.

IPEA, Revista IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, **Retratos das Desigualdades de Gêneros e Raças**, p 27, Brasília, 2011. Acesso 28/10/2013.

JUNIOR, Heliomar Coelho Silva et al. **Empregabilidade após os 40 anos ameaça ou oportunidade?** Trabalho de Curso para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas – 2009 – 57 f. Instituto de Ciências Sociais e Comunicação - Universidade Paulista, São Paulo- 2009.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre, o caminho das pedras**. 19ª ed. São Paulo: Gente, 1995.

OSSO, Sílvia. **Como se inserir no mercado de trabalho depois dos 40 anos**.

<[http://www.lg.com.br/Home\\_Canais\\_da\\_LG\\_RH\\_Mais\\_Artigos](http://www.lg.com.br/Home_Canais_da_LG_RH_Mais_Artigos)> Acesso em 20/09/2013.

PUPO, M. B. **Empregabilidade acima dos 40 anos**. Ed. Expressão e arte. São Paulo, p17, 2005.

SEADE, Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados / Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional do Estado de São Paulo- **Inserção Feminina no Mercado de Trabalho**, <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=15&tip=06>; <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=15&tip=02>. Acesso em 29/10/2013.

SILVA, Gysele Fernandes, SILVA, Juliana Teixeira da: **Empregabilidade após os 40 anos**. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) apresentado à Universidade Estadual de Goiás – UEG, Caldas Novas – 2009.