

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC JARAGUÁ
Técnico em Administração**

**Eliene Camara de Farias
Giovana dos Santos Silva
Helen Costa dos Santos
Hellen Diana Pereira da Silva
Kelly Diany Pereira da Silva
Kely Cristina Soares
Maria Betânia Mendes Viana
Thábata Sinkus de Souza**

**OS DESAFIOS DA MULHER ACIMA DOS 50 ANOS NO MERCADO
DE TRABALHO**

São Paulo

2024

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC JARAGUÁ
Técnico em Administração

Eliene Camara de Farias
Giovana dos Santos Silva
Helen Costa dos Santos
Hellen Diana Pereira da Silva
Kelly Diany Pereira da Silva
Kely Cristina Soares
Maria Betânia Mendes Viana
Thábata Sinkus de Souza

**OS DESAFIOS DA MULHER ACIMA DOS 50 ANOS NO MERCADO
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Técnico em Administração, da Etec Jaraguá orientado pela professora Ana Paula de Almeida Sinha dos Santos como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

São Paulo

2024

RESUMO

A discriminação etária no mercado de trabalho afeta profundamente as mulheres acima dos 50 anos, limitando suas oportunidades de emprego e progressão na carreira. Essas barreiras não só impactam a trajetória profissional, mas também causam efeitos negativos na vida pessoal, incluindo baixa autoestima, ansiedade, depressão e isolamento social, além de dificuldades financeiras. O tema proposto tem como objetivo geral identificar as dificuldades enfrentadas da mulher acima dos 50 anos no mercado de trabalho e como objetivos específicos investigar a quantidade de mulheres acima dos 50 anos que estão fora do mercado de trabalho; analisar se há discriminação com base na idade; e identificar os benefícios da contratação das mulheres acima dos 50 anos e metodologia interpretar através de uma pesquisa de campo de acordo com a quantidade de mulheres entrevistadas na região inseridas no mercado de trabalho. Através de pesquisas descritivas e exploratórias, englobando uma revisão bibliográfica e a coleta de dados por meio de entrevistas e questionários.

Palavras-chaves: mulher; acima; 50 anos; mercado; trabalho.

ABSTRACT

Age discrimination in the job market profoundly affects women over 50, limiting their employment opportunities and career progression. These barriers not only impact the professional trajectory, but also cause negative effects on personal life, including low self-esteem, anxiety, depression and social isolation, in addition to financial difficulties. The proposed theme has the general objective of identifying the difficulties faced by women over 50 in the job market and the specific objectives of investigate the number of women over 50 who are out of the job market; analyze whether there is discrimination based on age; and identify the benefits of hiring women over 50 and methodology interpret through field research according to the number of women interviewed in the region who are inserted in the job market. Through descriptive and exploratory research, including a bibliographic review and data collection through interviews and questionnaires.

Keywords: woman; above; 50 years; market; work

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	8
2.1 Contexto Histórico da mulher.....	8
2.2 Evolução da Mulher.....	9
2.3 Dia Internacional da mulher.....	10
2.4 Os desafios da mulher no mercado de trabalho.....	13
2.5 Os desafios da mulher acima de 50 anos no mercado de trabalho.....	14
2.6 Benefícios de se contratar mulheres acima dos 50 anos.....	16
3. METODOLOGIA.....	18
4. RESULTADOS OBTIDOS.....	19
4.1 Pesquisa de campo 1	19
4.2 Pesquisa de campo 2.....	26
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
6. REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo geral investigar os desafios enfrentados pelas mulheres acima dos 50 anos no mercado de trabalho contemporâneo. Historicamente, as mulheres sempre foram submetidas a papéis sociais restritivos, frequentemente confinadas às responsabilidades domésticas e à criação dos filhos. Ao longo dos séculos, essa posição de inferioridade social e econômica foi reforçada por diversas estruturas culturais e políticas, que limitaram a participação feminina em atividades fora do lar.

Com o advento da Revolução Industrial e, posteriormente, com as duas Guerras Mundiais, a necessidade de mão de obra provocou uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho. Contudo, essa inserção foi marcada por condições de trabalho precárias e remuneração inferior em comparação aos homens. Mesmo após décadas de lutas por direitos iguais e pela superação do patriarcado, as mulheres continuam a enfrentar desafios significativos em suas carreiras profissionais, sendo que esses desafios se intensificam à medida que envelhecem.

A problemática deste estudo consiste em compreender como os preconceitos e as barreiras estruturais afetam a empregabilidade das mulheres acima dos 50 anos, grupo que frequentemente enfrenta discriminação etária. Esta discriminação é manifestada em práticas que associam o envelhecimento a uma suposta incapacidade de adaptação às novas tecnologias e ao ritmo acelerado do ambiente de trabalho moderno. Além disso, problemas de saúde decorrentes da idade são frequentemente utilizados como justificativa para limitar as oportunidades de emprego e progressão na carreira dessas mulheres.

Justifica-se a relevância deste estudo pela necessidade urgente de abordar as questões de inclusão social das mulheres mais velhas no mercado de trabalho, especialmente em um contexto de envelhecimento populacional acelerado no Brasil. Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 2023 apontam um aumento significativo da população acima dos 50 anos, o que exige uma reavaliação das políticas de empregabilidade e a criação de iniciativas que promovam a inclusão e a valorização desse grupo.

Os objetivos específicos desta pesquisa incluem: (a) investigar a quantidade de mulheres acima dos 50 anos que estão fora do mercado de trabalho; (b) analisar se há discriminação com base na idade; e (c) identificar os benefícios da contratação das mulheres acima dos 50 anos. Para tanto, a metodologia adotada será descritiva e exploratória, englobando uma revisão bibliográfica e a coleta de dados por meio de entrevistas e questionários.

Ademais, este estudo pretende explorar como as políticas públicas e as iniciativas do setor privado podem ser implementadas para combater a discriminação etária e promover a inclusão dessas mulheres. Serão analisadas as leis e regulamentações existentes que visam proteger os direitos das mulheres no mercado de trabalho, com um foco particular naquelas que têm por objetivo combater a discriminação por idade.

A contribuição deste trabalho reside na ampliação do debate sobre a desigualdade de gênero e discriminação etária, oferecendo uma análise detalhada dos desafios específicos enfrentados pelas mulheres acima dos 50 anos no mercado de trabalho brasileiro. Espera-se que os resultados deste estudo possam subsidiar a formulação de políticas públicas eficazes que garantam a equidade no mercado de trabalho, permitindo que todas as mulheres, independentemente da idade, exerçam plenamente seus direitos e contribuam para o desenvolvimento econômico e social do país.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para Mendes, (2024, p. [03]), menciona que:

“Por muito tempo, foi dito pela sociedade que o papel da mulher seria o de se casar, cuidar da casa e ser submissa ao marido. Essa situação mudou drasticamente nos anos 1960, contexto marcado pela contracepção e por uma revolução cultural que fez evoluir radicalmente a condição feminina em todos os países ocidentais.”

2.1 Contexto Histórico da Mulher

Por muitos séculos as mulheres nas mais variedades e realidades sociais, eram submetidas a uma posição de controle, longe do espaço público e sem condições para exigir tratamento digno. Elas eram oprimidas e até hoje ainda são submetidas, mas desrespeito as lutas e resistências que realizavam para desconstruir os preconceitos e as discriminações sofridas.

Marc Block, importante historiador francês do século XX definiu a história como a ciência das mulheres no tempo. Na antiguidade (4000 a. C – 476 d. C) da sociedade egípcia as mulheres não tinham acesso a escrita, eram marginalizadas no processo de documentação e produção de conhecimento.

No Egito antigo uma das principais funções sociais das mulheres era a constituição da família, muitas eram vendidas sem direito de escolha, para que os casamentos fossem formados. Na Grécia antiga elas não podiam participar de debates políticos e públicos na sociedade não tinham acesso a educação na infância e concentravam seus trabalhos no ambiente doméstico. Muitas dependendo de suas condições sociais e econômicas eram submetidas a escravidão ou a prostituição.

Para Zampier, (2024, p.[21]), menciona que:

.... “Esse deslocamento de grandes massas de trabalhadores rurais e sem qualificação profissional fez com que muitos ficassem em condições miseráveis de trabalho e submetendo-se a grandes jornadas trabalhistas”...

Durante a Idade Média (476 – 1453), além dos fazeres domésticos e do artesanato, que envolvia a fabricação de cosméticos, pentes e artigos de luxo, as mulheres da nobreza também administravam propriedades como senhoras feudais. Na França entre 1152 e 1234, na região Champagne entre 279 donos de terra, 58

eram mulheres, elas não podiam ter o domínio de uma propriedade, no ponto de vista jurídico só acontecia com a permissão dos homens, pois as mulheres não possuíam direitos políticos e eram dependentes dos homens para ter participação na sociedade. Em um documento francês continha os costumes jurídicos da cidade de Lille que foi escrito no século XIII, onde as mulheres eram subordinadas aos maridos sendo seus representantes perante a justiça.

Muitas interpretações da igreja eram consideradas heresias e eram inaceitáveis, esse movimento ficou conhecido como Inquisição muitas mulheres sofreram perseguições, atitudes ou rituais feitos por mulheres que eram diferentes dos ritos estabelecidos pela igreja eram apontados como condenação e como bruxaria, muitas eram queimadas vivas. Ato sexuais fora do casamento também eram vistos como “desviantes” de Deus e quem os cometia sofria punições.

Nessa época os direitos das mulheres eram nulos, apenas muitos anos depois que os direitos começaram a ser reivindicados, ganhando corpo em 1789 na Idade Contemporânea.

2.2 Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho

Para Muniz; Bacha e Pinto (2015):

“Antes da inserção da mulher no mercado de trabalho, elas eram vistas apenas para realizar afazeres domésticos e cuidar da criação dos filhos. Porém, após a I (1914 – 1918) e a II (1939 – 1945) guerras mundiais, onde os homens foram as frentes de batalhas, as mulheres, passaram a assumir o lugar dos maridos no mercado de trabalho. Após o fim das Guerras, muitos homens foram mortos e alguns ficaram incapacitados, assim, as mulheres continuaram trabalhando, desta forma, as mulheres, passaram a ser introduzida no mercado de trabalho.”

O processo evolutivo passou por transformações significativas nos últimos anos sendo marcado por avanços, desafios persistentes e conquistas notáveis moldando a presença feminina em todos os setores profissionais. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) acompanha esse processo de evolução e busca promover políticas e ações que garantam o pleno exercício dos direitos trabalhistas e igualdade de oportunidades.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicilio (Pnad) houve um recorde histórico no ano de 2023, pois foi fechado com o maior número de pessoas

ocupadas desde 2012 com 100.984.563 trabalhadores ativos, deste valor 43.380.636 eram mulheres, sendo a frente de 2022 que obteve 42.675.531.

O ranking dos estados com maior número de mulheres no mercado de trabalho foi São Paulo (10.953.039), seguido por Minas Gerais (4.551.144) e Rio de Janeiro (3.633.250), já as regiões com maior presença feminina foi primeiro o Sudeste totalizando 20.022.406 trabalhadoras sendo seguida pela região Nordeste com 9.332.860 e o Sul com 7.023.526.

O setor onde a quantidade de mulheres é maior são Alojamento e Alimentação, porém é um destaque evidente nos cargos de “Ciências Intelectuais”, conforme aponta o Pnad, se destacam também quando o assunto é “Pessoas ocupadas em ciência, tecnologia, engenharia e matemática”, contabilizando 7.608.642 profissionais em 2023.

As mulheres conquistaram espaço no mercado de trabalho, porém ainda lutam por igualdade de direitos, sendo prevista desde 1943 na CLT a igualdade salarial entre homens e mulheres, mas essa lei não vem sendo cumprida pelos empregadores. A lei 14.611/2023, sancionada pelo presidente Lula, busca um novo avanço por meio da transparência de informações das empresas, que seja permitido que homens e mulheres disputem salários, igualdade e alcancem mais rápido um mundo mais igualitário e justo.

Reconhecendo as conquistas alcançadas e desafios enfrentados que ainda persistem será possível construir um futuro em que todas as mulheres exerçam plenamente seus direitos e contribuam de forma significativa para o desenvolvimento social e econômico do país, onde o Ministério de Trabalho e Emprego busca criar um ambiente melhor para se trabalhar, transformando, capacitando e sensibilizando por meio de políticas de inclusão para todas as trabalhadoras.

2.3 Dia Internacional da Mulher

Essa história ocorreu em Nova York, no dia 25 de março de 1911, houve um incêndio, ele vitimou 146 pessoas, sendo 125 mulheres e 21 homens onde a maioria era judeu, é um marco para o estabelecimento do Dia das Mulheres, as causas desse ocorrido foram as péssimas instalações elétricas da fábrica associadas à composição

do solo e das repartições da mesma e à grande quantidade de tecido presente no local que serviu de combustível para o fogo.

Além disso, alguns proprietários da fábrica da época, trancavam seus colaboradores na fábrica durante o expediente como forma de conter greves e motins, no momento em que a fábrica pegou fogo as portas estavam trancadas. O acontecimento evidenciou a precariedade do trabalho na Revolução Industrial, no entanto não pode apagar a influência dos movimentos políticos organizado pelas mulheres e nem a luta operária. O dia Internacional da Mulher foi criado depois de décadas de engajamento político das mesmas pelo reconhecimento de sua causa.

Na cidade de Conpenhague em 1910, ocorreu o II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas, que foi apoiado pela Internacional Comunista, onde Clara Zetkin, membro do Partido Comunista Alemão deu ideia de criação de um Dia Internacional da Mulher, mas sem estipular uma data específica, isso foi fruto tanto das correntes revolucionárias de esquerda, como o anarquismo, do comunismo e do feminismo, sendo engajada com campanhas que defendiam o direito das mulheres no âmbito trabalhista, sua sugestão visava possibilitar o movimento operário pudesse dar maior atenção à causa das mulheres trabalhadoras.

O ocorrido em 1911 viria como dia simbólico das mulheres, os movimentos na maioria reivindicavam melhorias nas condições de trabalho nas fábricas e a concessão de direitos eleitorais e trabalhistas para as mulheres, várias greves e protestos ocorreram nos Estados Unidos e na Europa desde da segunda metade do século XIX, as demais associações de mulheres e o movimento feminista transformaram em capital essas manifestações, enquadrando na agenda revolucionária.

A Rússia, em 1917 foi fortemente marcada pelo ciclo revolucionário que derrubou a monarquia czarista, assim as mulheres trabalhadoras do setor de tecelagem entraram em greve, no dia 8 de março, reivindicando a ajuda dos operários do setor de metalúrgica, com isso, essa data entrou para a história como uma grande ação de mulheres operárias e como prenúncio da Revolução Bolchevique.

Após a Segunda Guerra Mundial, em virtude da greve das russas, o dia 8 de março se tornou um símbolo principal de homenagens às mulheres, a partir de 1960, a comemoração já tinha se tornado tradicional, mas foi oficializada pela ONU em 1975, quando a organização declarou o Ano Internacional das Mulheres, como um

movimento voltado a discriminação de gênero e combate a desigualdade em todo o mundo.

Essa reflexão é importante para o convívio afetivo, familiar e social e também para questões relacionadas ao mercado de trabalho, ainda hoje estudos comprovam que as mulheres sofrem desigualdade no mercado de trabalho em relação aos homens, onde a presença das mesmas é menor que a dos homens, em 2018 foram demonstrados que apenas 48% das mulheres estavam empregadas, no entanto, para os homens, esse número era de 75%.

Muitos homens concordam com o fato de que muitas mulheres preferem trabalhar a ficar cuidando do lar, as mulheres sofrem prejuízos no mercado de trabalho, por engravidar, com isso, chega a 30% o número de mulheres que abandonam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, enquanto 7% dos homens abandonam seus empregos pelo mesmo motivo.

O que agrava essa situação é que metade das mulheres que engravidam acabam perdendo seus empregos quando retornam da licença maternidade e ainda, no século XXI existem aqueles que defendem que as mulheres devem ganhar menos, simplesmente porque engravidam, isso é uma realidade no Brasil, onde as mulheres recebem, em média, 20% menos que os homens.

Isso demonstra o preconceito de gênero que prejudica as mulheres no mercado de trabalho, no entanto, elas não sofrem apenas com isso, mas também sua vida é prejudicada com o abandono que muitas sofrem de seu parceiro durante a gravidez, a violência de gênero e os assédios.

O dia 8 de março serve para reflexão a respeito de toda violência e desigualdade que as mulheres sofrem no mundo e no Brasil, serve também para combater o silêncio que existe e normalizar a desigualdade e as violências sofridas pelas mulheres, um momento de melhorar as atitudes e tentar construir uma sociedade sem preconceito de gênero e desigualdade. Para Malala Yousafai: “Nós todos não podemos ser bem-sucedidos quando metade de nós é retida.”

2.4 Os desafios da mulher no mercado de trabalho

O desemprego é mais elevado entre as mulheres, pois os salários são mais baixos que dos homens e o emprego é concentrado em determinadas ocupações e setores. São enfrentados desafios como a desigualdade salarial.

O cenário é grave, pois as mulheres em média, recebem 20% a menos que os homens, mesmo quando possuem faculdade e estão exercendo a mesma função. As mulheres negras recebem cerca de 44,4% da renda média dos homens brancos. Além disso, as mulheres significativamente são menos representadas em cargos de liderança, assim existe uma barreira significativa à ascensão profissional das mulheres, mostra o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, divulgado em 25 de março de 2024 pelos ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres.

A mulher é penalizada em excesso pela situação doméstica, 30% das mulheres deixam o emprego para cuidar dos filhos ou de pessoas idosas, mas entre os homens o número é menor. Na pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) mostra que as mulheres dedicam, 21,3 horas semanais aos cuidados com o lar e pessoas, enquanto os homens utilizam 11,7 horas para as mesmas tarefas.

Com isso podemos perceber o desequilíbrio que acaba sobrecarregando as mulheres, principalmente nas tarefas domésticas, limitando suas chances de carreira profissional e participação igualitária no mercado de trabalho.

A Heleieth Saffioti (socióloga), é uma das pioneiras nos estudos de gênero no Brasil, ela estuda a opressão feminina em diferentes cenários sociais, incluindo o mercado de trabalho, em suas pesquisas sobre a mulher na sociedade capitalista, o destaque é a desvalorização do trabalho feminino e dupla jornada de trabalho, tanto na questão reprodutiva como produtivo. Seus estudos mostram como o capitalismo se beneficia da opressão das mulheres, conseguindo delas um valor de trabalho mal remunerado e tido como invisível.

Temos muitos outros desafios como a discriminação e o assédio no ambiente de trabalho, a persistência de normas sociais que são associadas ao cuidado de familiares principalmente às mulheres e os altos custos cuidando de crianças o que dificulta a participação delas, por isso é necessário que sejam implementadas políticas

públicas que promovam a igualdade de gênero que seria a flexibilidade no mercado de trabalho e o aumento da licença paternidade.

Para Daniella Janoni:

“Seria preciso dividir cada mulher em três: uma que corresse para o trabalho, outra que tomasse providência para sua família, e uma terceira que escapasse para a beira do lago assistindo quieta ao pôr do sol.”

2.5 Os desafios da mulher acima dos 50 anos no mercado de trabalho

A Inserção de mulheres com mais de 50 anos no mercado de trabalho enfrenta desafios significativos. Inúmeras empresas, ao priorizarem a contratação de profissionais mais jovens, acreditam que as mesmas oferecem mão de obra mais barata devido à falta de experiência e por serem mais atualizadas com as tendências atuais do mercado, desconhecendo a experiência que as profissionais possuem.

Contudo isso resulta na marginalização das mulheres mais velhas, que, mesmo possuindo qualificações equivalentes ou até superiores, ainda enfrentam barreiras de desigualdade salarial em relação ao homem. Além disso, muitas ao atingir os 50+ deparam-se com maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, um cenário, que não recebe uma atenção necessária.

De acordo com a Catho, 61% das empresas ainda não possuem programas de inclusão para profissionais com mais de 50 anos, e 40% dos gestores demonstram resistência em contratar ou desenvolver esses colaboradores, indicando a necessidade de uma mudança cultural nas organizações.

O envelhecimento afeta as mulheres de maneira mais intensa, em principal ao que se refere a carreira, pois constantemente as mulheres são vistas como “um problema” ao envelhecerem. É notória uma percepção equivocada de que as mesmas ao atingirem os 50+ perdem a agilidade e não são aptas a lidar com novas tecnologias. Essa problemática, no entanto, não atinge os homens na mesma faixa etária. Enquanto inúmeras mulheres são frequentemente rotuladas por sua idade, homens acima dos 50 anos geralmente são vistos como maduros, experientes e sábios no ambiente de trabalho.

De acordo com uma pesquisa da Catho, 60% das mulheres nessa faixa etária acreditam que as oportunidades de emprego estão retraídas. Além disso um estudo

feito pela agência BR Rating demonstrou que somente 3,5% das empresas tem líderes mulheres acima dos 50 anos, sendo 19% em cargos de gerência e 16% com cargos de diretoria.

As dificuldades enfrentadas por mulheres com mais de 50 anos variam, com desafios cada vez mais significativos em relação ao desemprego na maturidade, como aponta pesquisa divulgada pela EY Brasil, especializada em recolocação e desenvolvimento profissional para pessoas com mais de 50 anos.

Esse estudo demonstra que o desemprego há mais de um ano atinge 32% das mulheres 50+ e apenas 19% dos homens da mesma faixa etária. A pesquisa aponta ainda que 20% das mulheres 50+ optam por ocupações autônomas e freelancer, já os homens conseguem vagas como consultores, indicando menor espaço em cargos formais para o gênero feminino, assim elas agarram a oportunidade para poder manter em dias as contas de casa.

O Professor de Medicina do Centro Universitário de Brasília (Ceub) e Psiquiatra Lucas Benevides leva em consideração que a ansiedade e a depressão podem estar ligadas ao sentimento de escassez devido ao etarismo que são competitivos com a carreira e espaços coletivos.

A discriminação baseada na idade afeta a autoestima, o bem-estar psicológico e emocional, pois a sociedade impõe padrões e expectativas valorizando os jovens, especialmente as mulheres, o que leva a situações negativas quando atingem uma certa idade, muitas acabam se isolando da sociedade.

As cobranças com a aparência, produtividade e papéis tradicionais se intensificam conforme a idade, as mulheres são avaliadas por sua capacidade de manter a aparência jovem atendendo as expectativas de cuidados com as pessoas, o que leva a uma contínua pressão causando baixa autoestima e também a percepção distorcida de si mesma devido a comparação com padrões inalcançáveis e sentimentos inadequados incluindo o valor de uma carreira de sucesso.

É importante as práticas com o autocuidado como a terapia e um estilo de vida saudável, o empoderamento feminino através da educação, o apoio social promovem um envelhecimento mais saudável.

Uma reportagem feita pela G1 demonstra a dificuldade das mulheres acima dos 50 anos de se realocarem no mercado de trabalho. De acordo com um levantamento realizado pela Catho, 69% das pessoas nessa faixa etária sentem que já perderam alguma oportunidade só por conta da idade delas.

Contudo, a partir do momento que se contrata uma mulher acima dos 50 anos, a organização se aproxima da diversidade, com isso incentiva todas as faixas etárias e a troca de experiência entre os colaboradores.

É apresentado um nível de maturidade na tomada de decisões e suas escolhas ajudam as pessoas mais novas demonstrando maior segurança para as equipes.

Para Inocência Manoel:

“O etarismo é uma regressão, pois coloca a idade como critério de valorização da pessoa, ignorando todo o seu potencial e experiência acumulada ao longo da vida.”

2.4 Benefícios de se contratar mulheres acima dos 50 anos

A diversidade nas empresas, inicialmente era vista como um diferencial, hoje tornou-se um requisito fundamental no contexto corporativo. A contratação de mulheres acima dos 50 anos contribui para o aumento dessa diversidade, ao incentivar a inclusão de diferentes faixas etárias. Contudo, isso não apenas enriquece o ambiente organizacional, mas também favorece a troca de experiências entre profissionais das variadas faixas etárias promovendo um aprendizado constante dentro das equipes da companhia.

Profissionais com mais de 50 anos trazem consigo experiências significativas adquiridas ao longo de suas trajetórias profissionais. Este conhecimento adquirido em diferentes cenários pode ser um grande diferencial para a empresa, já que essas mulheres tendem a ter uma visão mais abrangente do mercado e dinâmica de negócios. Além disso sua experiência pode ser uma peça fundamental para antecipar desafios e implementar soluções eficazes.

Mulheres maduras possuem características que vão além das competências técnicas, como resiliência e ética de trabalho. Segundo a pesquisa da Catho, 18% das mulheres 50+ destacam a experiência como seu principal atributo no ambiente corporativo, seguidas pela capacidade de trabalho em equipe (13%) e ética no trabalho (12%).

Mulheres acima dos 50 anos possuem uma maior maturidade adquiridas ao decorrer do tempo, o que as torna aptas a tomar decisões importantes. Esse nível de maturidade, contribui e beneficia diretamente as equipes dentro das empresas, oferecendo maior estabilidade e clareza em momentos de dificuldades.

A inclusão de mulheres 50+ nas empresas também favorece a formação de lideranças mais sólidas e assertivas. Graças à sua experiência de vida e habilidades interpessoais adquiridas ao longo dos anos, muitas dessas profissionais apresentam uma habilidade superior em comunicação, o que pode facilitar a gestão de equipes e a resolução de conflitos. Dessa forma, a presença dessas mulheres nas organizações pode resultar em decisões mais estratégicas e um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

Esses benefícios comprovam a importância da inserção e inclusão deste grupo no mercado de trabalho, não apenas para promover a diversidade, mas também para fortalecer a competitividade e a inovação dentro das empresas.

3 METODOLOGIA

Segundo Silva & Menezes (2000, p.21), “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

O estudo de documentos recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc. (Fonseca, 2002, p. 32).

Através de pesquisa exploratória será demonstrado com gráficos os resultados.

4 RESULTADOS OBTIDOS

4.1 Pesquisa de campo 1

Pesquisa de campo direcionada a pessoas com a faixa etária menos que 50 anos, buscando compreender suas percepções sobre a importância e o valor da experiência das mulheres acima de 50 anos no mercado de trabalho. Foram aplicados questionários online com o intuito de captar a opinião das novas gerações sobre as contribuições e os desafios enfrentados por essas mulheres em equipes mais jovens, permitindo uma análise comparativa entre as percepções dos jovens e a realidade profissional das mulheres acima de 50 anos.

- **Amostra**

A pesquisa contou com 50 participantes, sendo 72% mulheres e 28% homens, distribuídos em várias regiões do Brasil. Essa amostra foi selecionada para representar uma diversidade de experiências e pontos de vista sobre o papel das mulheres mais velhas no ambiente de trabalho, o que possibilita percepções importantes para o tema.

- **Instrumento de Coleta de Dados**

O questionário online foi composto por perguntas fechadas e abertas. As questões fechadas incluíram temas como a percepção das competências de mulheres mais experientes, a importância da diversidade etária e os desafios que essas profissionais enfrentam. Por exemplo, 74% dos participantes destacaram a "experiência" como uma competência essencial que as mulheres acima de 50 anos trazem ao ambiente corporativo, seguida por "resiliência" (12%) e "empatia" (8%).

- **Procedimento**

O questionário foi disponibilizado de forma anônima e voluntária, para garantir a privacidade dos participantes e estimular respostas sinceras. O período de coleta de dados foi de 24 horas, e cada participante levou cerca de 1 min e 30 seg. para completar o questionário. A coleta de dados online permitiu maior alcance e diversidade geográfica dos participantes, ampliando a representatividade das respostas.

- **Análise de Dados**

Os dados quantitativos foram tratados de maneira descritiva, gerando estatísticas que revelam as percepções e atitudes sobre o tema. Por exemplo, quando questionados sobre o principal benefício de contar com mulheres mais experientes em uma equipe, 60% dos participantes responderam "maturidade nas decisões", enquanto 18% mencionaram "orientação". Além disso, 50% dos respondentes concordaram totalmente que a experiência de uma mulher acima dos 50 anos é essencial para o desenvolvimento de equipes mais jovens, e 38% concordaram parcialmente, demonstrando um alto nível de valorização da contribuição dessas mulheres.

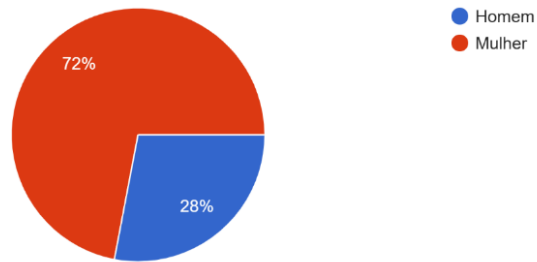
A análise qualitativa, por outro lado, se concentrou nas respostas abertas, permitindo uma interpretação mais profunda das percepções sobre desafios específicos que mulheres acima de 50 anos podem enfrentar. Entre os principais desafios, "adaptação a tecnologias" e "preconceitos" foram citados por 34% dos participantes cada um, evidenciando a percepção de dificuldades que essas profissionais enfrentam no ambiente de trabalho.

Essas análises oferecem um panorama sobre como os jovens veem a importância da experiência das mulheres acima dos 50 anos e identificam áreas em que as empresas podem atuar para promover inclusão. Para 41,2% dos participantes, a promoção da inclusão é vista como uma das melhores práticas para valorizar as contribuições dessas mulheres, seguida de "oferecer treinamentos" (27,5%) e "reconhecer suas conquistas" (21,6%).

Nome: Valorização e Diversidade

Figura 1

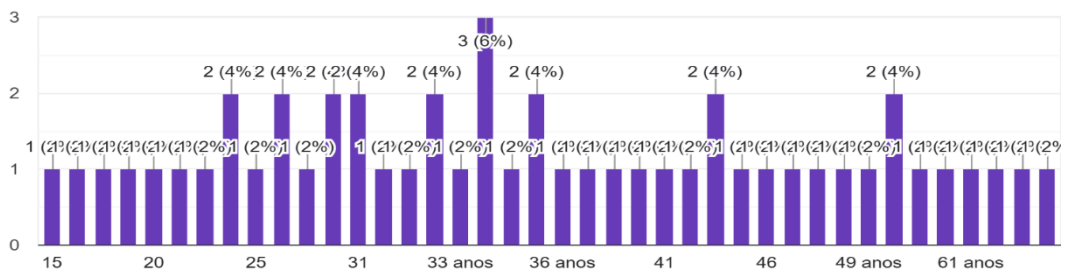
1. Você é?
50 respostas



Fonte: Autoria Própria

Figura 2

2. Qual a sua idade?
50 respostas

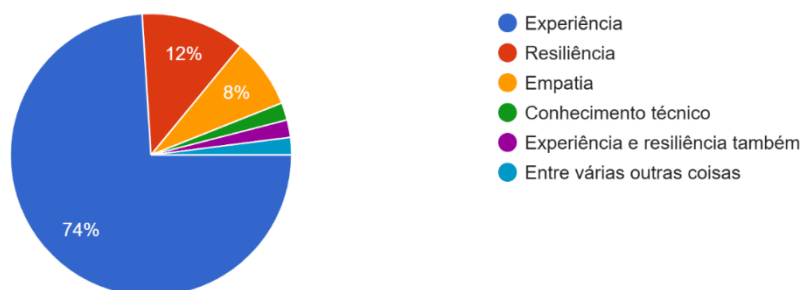


Fonte: Autoria Própria

Figura 3

3. Quais competências você acredita que uma mulher com mais de 50 anos pode trazer para o ambiente de trabalho?

50 respostas

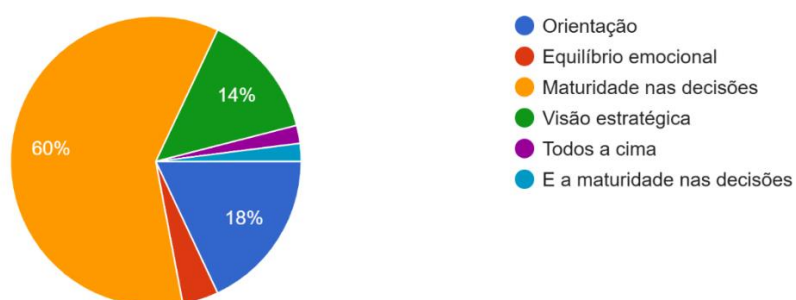


Fonte: Autoria Própria

Figura 4

4. Qual é o principal benefício de ter uma mulher mais experiente em uma equipe?

50 respostas

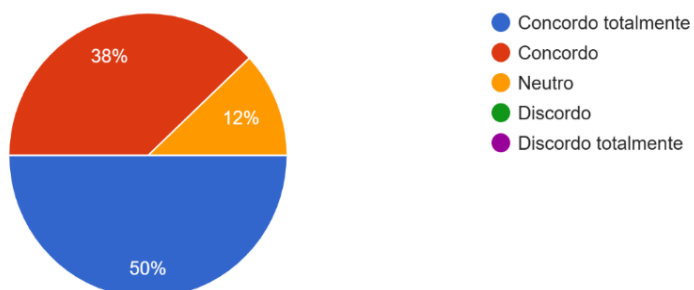


Fonte: Autoria Própria

Figura 5

5. Você acredita que a experiência de uma mulher acima de 50 anos é essencial para o desenvolvimento de equipes mais jovens?

50 respostas

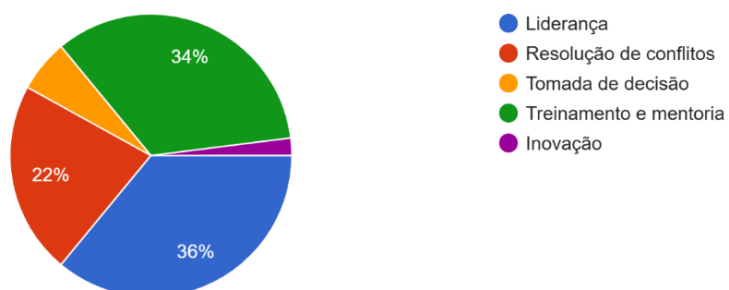


Fonte: Autoria Própria

Figura 6

6. Em quais áreas do trabalho você acha que a presença de uma mulher mais experiente é mais valiosa?

50 respostas

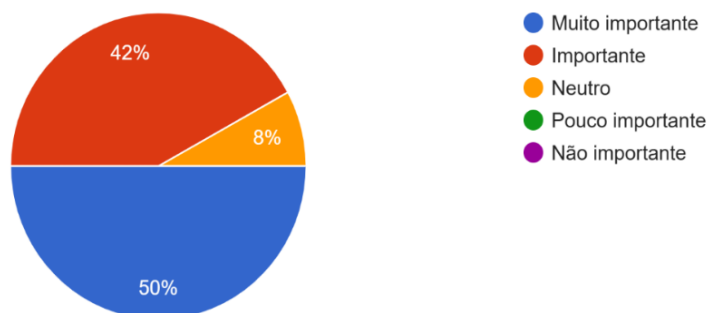


Fonte: Autoria Própria

Figura 7

7. Quão importante você considera a presença de mulheres acima de 50 anos no ambiente de trabalho para a diversidade e inclusão?

50 respostas

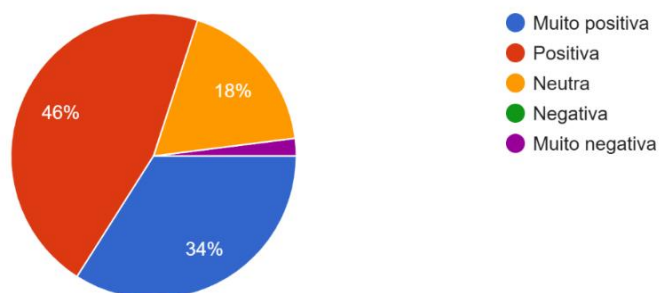


Fonte: Autoria Própria

Figura 8

8. Você já trabalhou com uma mulher com mais de 50 anos? Como foi essa experiência?

50 respostas

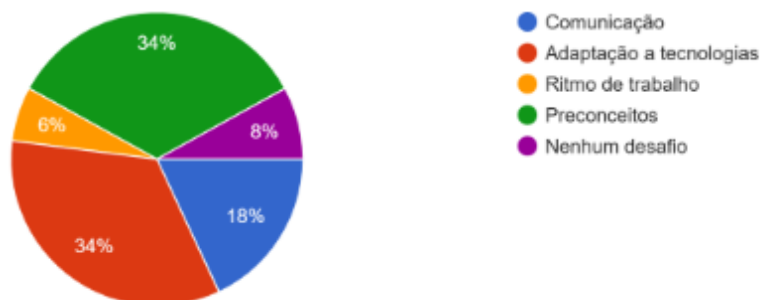


Fonte: Autoria Própria

Figura 9

9. Quais desafios você acha que uma mulher mais velha poderia enfrentar ao trabalhar em equipes mais jovens?

50 respostas

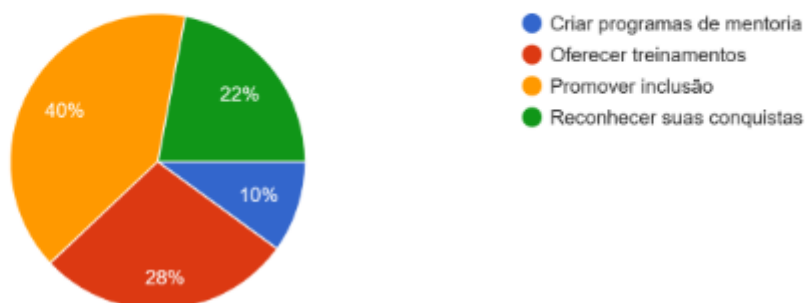


Fonte: Autoria Própria

Figura 10

10. O que você acha que as empresas podem fazer para valorizar as contribuições de mulheres mais experientes?

50 respostas



Fonte: Autoria Própria

4.2 Pesquisa de campo 2

Para fornecer um panorama mais concreto, acerca do proposto, foram realizadas informações por meio de questionários respondidos por um grupo de 34 pessoas. Como resultado, no entanto, apenas 7 dos participantes foram selecionados para servir como base para a pesquisa, já que estes atenderam diretamente aos critérios definidos para a proposta final da pesquisa de campo e a os requisitos específicos para informação. Foram realizadas as seguintes perguntas e respostas:

1) Qual o maior desafio das mulheres no ambiente profissional?

2 respostas

- Mulher 63 anos: “Preconceito e discriminação.”
- Mulher 51 anos: “Falta de oportunidade.”

2) Você já sofreu algum preconceito por conta da sua idade?

2 respostas

- Mulher 50 anos: “Sim, tive algumas dificuldades. Consegui entrar na empresa por indicação, e ouvi que se não fosse por isso, por conta da idade não estaria empregada.”
- Mulher 43 anos: “Sim, ter a percepção de que me avaliam por meio do currículo me veem como alguém menos adaptável, produtiva, com isso não tenho oportunidades.”

3) O que você acha que devemos fazer para combater os desafios das mulheres maduras no ambiente de trabalho?

3 respostas

- Homem 27 anos: “Programas de estágios para mulheres acima de 50 anos.”
- Mulher 18 anos: “Cursos, uma forma de incluir por meio da educação.”
- Mulher 19 anos: “Promoções, auditorias salariais, mentorias, aplicação de políticas justas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Historicamente, as mulheres sempre estiveram sujeitas a papéis sociais restritivos, muitas vezes limitadas às tarefas domésticas. Durante séculos, essa condição de inferioridade social e econômica foi intensificada por várias estruturas culturais e políticas que restringiram a participação das mulheres em tarefas além do âmbito doméstico.

A inclusão de mulheres com mais de 50 anos no mercado de trabalho apresenta obstáculos consideráveis. Muitas empresas ao dar prioridade à contratação de profissionais mais jovens, acreditam que eles proporcionam mão de obra mais barata devido à sua falta de experiência e por estarem mais em sintonia com as tendências atuais do mercado, ignorando a experiência que essas mulheres possuem.

No entanto, isso leva à marginalização das mulheres mais maduras, que, mesmo com qualificações iguais ou até superiores, ainda se deparam com barreiras de desigualdade salarial em comparação aos homens. Ademais, muitas pessoas que chegam aos 50 anos enfrentam maiores desafios para entrar no mercado de trabalho, uma situação que não recebe a devida atenção.

Foi realizado um estudo por meio de duas pesquisas de campo. Uma delas discute como os jovens percebem a relevância da experiência das mulheres com mais de 50 anos e aponta áreas onde as empresas podem intervir para fomentar a inclusão. Para 41,2% dos entrevistados, a valorização das contribuições femininas é percebida como uma das melhores estratégias, seguida por "proporcionar capacitação" (27,5%) e "reconhecer suas vitórias" (21,6%). A pesquisa subsequente foi feita com mulheres nessa faixa (+50) etária, revelando desafios significativos enfrentados pelas mesmas no mercado de trabalho, destacando questões como preconceito etário e falta de oportunidades. As respostas indicam que, embora a experiência e o conhecimento adquiridos ao longo dos anos sejam valiosos, muitas mulheres se deparam com barreiras devido a estereótipos relacionados à sua idade.

Portanto, as mulheres acima de 50 anos enfrentam desafios no ambiente profissional, como o preconceito de idade, a desvalorização de suas competências e dificuldades em acompanhar a evolução tecnológica. Apesar disso, elas oferecem experiência, resiliência, adaptabilidade, maturidade e habilidades interpessoais, contudo essas mulheres favorecem na troca de experiências entre os profissionais das variadas faixas etárias promovendo um aprendizado constante dentro das

equipes, sendo valiosas para as empresas. Sendo assim faz-se necessário combater o preconceito etário e promover a capacitação das mulheres acima dos 50 anos no mercado de trabalho. A superação desse desafio requer que tanto empresas quanto o governo adotem medidas e políticas que promovam a igualdade de oportunidades e a inclusão.

6 REFERÊNCIAS

ABREU, Ana Amélia Ramos de. Mulheres no mercado de trabalho. Disponível em : Acesso em: 28 ago. 2024.

AFONSO, Ismália. Nem trabalha nem estuda? Desigualdade de gênero e raça na trajetória das jovens da periferia de Brasília. Appris, 2018.

ALVAREZ, S. Politizando as relações de gênero e engendrando a democracia. In: STEPAN, A. Democratizando o Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988. p. 315-380.

AVELAR, Lúcia. Mulheres na elite política brasileira: canais de acesso ao poder. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, 1996.

BATISTA, Vera. Metade das mulheres grávidas são demitidas na volta da licença-maternidade. Correio Braziliense, 2019. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/05/12/internas_economia,754492/metade-das-mulheres-gravidas-sao-demitidas-na-volta-da-licenca-materni.shtml. Acesso em: 28 ago. 2024.

BLAY, E. A. Violência contra a mulher e políticas públicas. Estudos Avançados, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 90-102, 2003.

CARAPEÇOS, Nathália. Mulheres de mais de 50 anos contam como vivem as mudanças da idade sem cobranças. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/donna/noticia/2020/03/mulheres-de-mais-de-50-anos-contam-como-vivem-as-mudancas-da-idade-sem-cobrancas-ck7f2chl201ot01pq7fjqn563.html>. Acesso em: 4 set. 2024.

CARVALHO, Jonas; NADAL, Paula. Por que 8 de março é o Dia Internacional da Mulher? Nova Escola, 2023. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/301/por-que-8-de-marco-e-o-dia-internacional-da-mulher>. Acesso em: 21 ago. 2024.

FÁBIO, André Cabette. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho mundial, em 3 pontos. Nexo Jornal, 2018. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/03/08/A-desigualdade-de->

g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho-mundial-em-3-pontos. Acesso em: 21 ago. 2024.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

G1. Desigualdade entre homens e mulheres no trabalho quase não caiu em 27 anos, diz OIT. G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/03/06/desigualdade-entre-homens-e-mulheres-no-trabalho-quase-nao-caiu-em-27-anos-diz-oit.ghtml>. Acesso em: 28 ago. 2024.

GIANNOTTI, Vito. 8 de março: a origem do mito da greve de Nova Iorque, em 1857. CNM CUT, 2009. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/8-de-marco-a-origem-do-mito-da-greve-de-nova-iorque-em-1857>. Acesso em: 21 ago. 2024.

JOHNSON, Allan G. Dicionário de sociologia. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. O papel da mulher na sociedade. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/o-papel-da-mulher-na-sociedade.htm>. Acesso em: 17 out. 2024.

METODOLOGIA. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9443/9443_4.PDF. Acesso em: 21 jun. 2024.

MULHERES no Mercado de Trabalho: Uma Evolução Constante Rumo à Igualdade. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/Mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade>. Acesso em: 23 maio 2024.

OLIVEIRA, Nielmar de. Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações. Agência Brasil, 2019. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>. Acesso em: 9 jun. 2024.

OLIVEIRA, Vanessa. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/evolucao-da-mulher>. Acesso em: 21 ago. 2024.

REDAÇÃO. Dia Internacional da Mulher: a origem operária do 8 de março. BBC News Brasil, 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-43324887>. Acesso em: 21 ago. 2024.

REDAÇÃO. Hoje na História, 1975, a ONU oficializa o dia 8 de março como Dia Internacional da Mulher. Portal Geledés, 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/hoje-na-historia-1975-onu-oficializa-o-dia-8-de-marco-como-dia-internacional-da-mulher/>. Acesso em: 21 ago. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth. Gênero, patriarcado e violência. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SAHUQUILLO, María. Dia da Mulher: por que a data é celebrada em 8 de março em todo o mundo? El País, 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/07/internacional/1551990388_320690.html. Acesso em: 21 ago. 2024.

THEDIM, Liane. Por que o Dia Internacional da Mulher é para reflexão, e não para flores ou bombons. O Globo, 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/celina/por-que-dia-internacional-da-mulher-para-reflexao-nao-para-flores-ou-bombons-23506997>. Acesso em: 21 ago. 2024.

YOUSAFZAI, Malala. Eu sou Malala. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.

REPÓRTER, Profissão. 'Parece que você fez 50 anos e não presta para mais nada': mulheres 50+ relatam dificuldades para conseguir emprego. Disponível em: <https://g1.globo.com/profissao-reporter/noticia/2024/08/21/parece-que-voce-fez-50-anos-e-nao-presta-para-mais-nada-mulheres-50-relatam-dificuldades-para-conseguir-emprego.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2024

BENEVIDES, Lucas. Mercado de Trabalho: Mulheres acima de 50 anos sofrem discriminação. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/negocios/mercado->

trabalho-mulheres-acima-50-anos-sofrem-discriminacao/#gref. Acesso em 20 out. 2024.