

A mulher no contexto da empregabilidade e mercado de trabalho

Claudia Eugênia de M. e A. J. Monteiro^a

Resumo

O presente estudo versa sobre a temática da mulher, prática salarial, empregabilidade e mercado de trabalho, problematizando tais temas. O objetivo proposto refere-se as respectivas análises das questões acima elencadas, considerando o universo feminino e as práticas de gestão adotadas. A metodologia constou de um estudo teórico e bibliográfico, tomando como base para as análises empreendidas, relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística intitulado Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Conclui-se que a oportunidade de ingresso mais efetivo da mulher no Mercado de Trabalho é uma mudança necessária na composição da força de trabalho, promovendo maior igualdade e justiça em termos sociais, profissionais e pessoais. Para promover essa inserção em proveito da força de trabalho feminina, são necessárias mudanças de cultura e Gestão de Recursos humanos.

Palavras-chave: Trabalho. Mulher. Salário. Empregabilidade.

1 Introdução

Existem diversas formas de desigualdades na sociedade, assim como no ambiente organizacional, uma vez que organizações são fenômenos sociais. Uma das mais evidentes formas de discriminação diz respeito às relações entre os gêneros, no que tange ao mercado de trabalho e universo corporativo/empresarial.

Neste breve estudo teórico, procuramos abordar algumas questões a respeito da inserção da mulher no universo de trabalho com foco no âmbito da Gestão de Recursos Humanos. O estudo assume caráter problematizador, fundamentando-se em revisão de literatura pertinente à temática abordada. Dentro de nossa proposta, objetivamos produzir uma análise crítica, refletindo sobre o Mercado de Trabalho, a empregabilidade e a respectiva recompensa salarial percebida pelas mulheres de forma diferenciada, quando considerada a questão do gênero.

A política salarial, referenciada no Plano de Cargos e Salários, constitui um

^a Escola Municipal Francisco Portugal Neves-EMFPN, Niterói, RJ, Brasil.

conjunto de normas que rege a estrutura de gestão de pessoas de uma empresa, determinando a posição de cada profissional dentro do quadro de funcionários (CHIAVENATO, 2014). A recompensa financeira é um dispositivo fundamental na área da Gestão, tendo desdobramentos na vida particular dos colaboradores, devendo por isso ser considerada como questão estratégica e valorizada na política de remuneração adotada pela empresa, onde carreira, trajetória profissional, cargos e salários deveriam estar associados.

Apesar das transformações sociais, econômicas e políticas em sua estrutura produtiva, com a conquista de certa representatividade em termos de colocação no mercado de trabalho, reduzindo desigualdades entre homens e mulheres em nosso país, em geral, ainda é deficitária a presença de mulheres em postos de liderança diretora, principalmente na chamada alta cúpula das empresas.

Observa-se, como prática relativamente comum, a diferença salarial, quando comparamos, em mesmos cargos e funções, a atuação de homens e mulheres, em mais um contexto perverso da empregabilidade.

Nesse estudo buscamos também apontar algumas práticas passíveis de minimizar discriminações e injustiças que possam ser cometidas na Gestão de Recursos Humanos, no que tange ao desempenho, presença, remuneração e empregabilidade da mulher. Acreditamos que essa temática é pertinente e possa contribuir, como questão, à Gestão de Recursos Humanos em busca de uma melhor equalização e equacionamento de suas práticas.

Apesar desta temática estar presente na pauta de muitas discussões atuais, ainda se faz necessário produzirmos maior entendimento sobre as questões relativas à inserção da mulher no ambiente corporativo, organizacional e empresarial. Sua importância decorre da premente necessidade de compreensão do lugar e papel da mulher ocupado no mercado de trabalho, os significados desta presença/ausência, os condicionantes e determinantes das diferenças de gênero, seus impactos e desdobramentos sociais, profissionais e pessoais.

Para abordar o assunto de forma a problematizar a temática proposta, o presente estudo é estruturado por uma explanação sobre a transformação do lugar ocupado pela mulher no mercado de trabalho, a desigualdade em relação ao nível de escolaridade, a remuneração e ocupação nos cargos de liderança e executivos, considerando a questão do gênero. As questões aqui suscitadas e alguns dados apresentados embasam-se, principalmente, no relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, que analisa as condições de vida das mulheres brasileiras, segundo indicadores propostos pelas Nações Unidas.

2 Procedimentos Metodológicos

Para materializar a proposta desse estudo, no âmbito do seu campo de investigação, optou-se por uma pesquisa teórica embasada por revisão de literaturas, constando de levantamentos realizados em artigos científicos, abordando a temática em questão.

Portanto, os procedimentos metodológicos utilizados constaram de uma pesquisa bibliográfica, desenvolvida por meio de material pertinente às análises teóricas apresentadas. A pesquisa bibliográfica permite elaborar as informações científicas já existentes, sistematizando o conhecimento já produzido (BARROS; LEHFELD, 2000, p. 70).

Parte significativa das análises deste estudo referem-se a uma pesquisa documental, com informações derivadas de indicadores do IBGE, por meio de dados compilados na elaboração do relatório Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, primeira edição publicada em 2018 e segunda edição, publicada em 2021. Esses indicadores, agrupam-se em cinco temas: estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos; educação; saúde e serviços relacionados; vida pública e tomada de decisão; e direitos humanos das mulheres e meninas. Destes cinco eixos temáticos, para as pretensões do presente estudo, focou-se em participação em atividades produtivas e acesso a recursos.

Por sua vez, as informações do relatório produzido pelo IBGE foram compilados a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD e PNAD Contínua), bem como do programa Projeções da População, Estatísticas do Registro Civil, Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (Estadic), além do Ministério da Saúde, Presidência da República, Congresso Nacional, Tribunal Superior Eleitoral e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

3 Fundamentação Teórica

3.1 A Representatividade do Universo Feminino no Mercado de Trabalho

Podemos constatar que, nas últimas décadas do século XX, nosso país passou por transformações nos âmbitos demográficos, culturais e sociais, que tiveram importante impacto sobre o trabalho feminino. Essas transformações propiciaram mudanças nos padrões e valores relativos ao papel social da mulher, alterando a identidade feminina e expectativa de ocupação social, fazendo com que as mulheres buscassem maior reconhecimento de suas competências e se voltassem para a

conquista de seu espaço no mercado de trabalho.

Segundo Azevedo, Menezes e Fernandes (2000 apud RIBEIRO; JESUS, 2016), com o aumento dos níveis de escolaridade e maior qualificação, as mulheres elevaram suas conquistas, fator que facilitou a entrada delas no mercado de trabalho, além da obtenção de um maior prestígio em postos de trabalho. A presença feminina no mercado de trabalho tem, como uma de suas causas, as garantias constitucionais, uma vez que a Constituição Federal Brasileira de 1988 estabelece, no art. 5º, I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Realmente, observa-se que as mulheres conquistaram mais protagonismo nos espaços públicos, tanto sociais como profissionais. Mas, em termos de reconhecimento e participação efetivamente proporcional, observa-se ainda uma grande defasagem, no que diz respeito à inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Segundo Bruschini e Pruppini (2004), ainda que as mulheres possam estar ocupando novos espaços de trabalho [...], elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero, presente em todos os escalões do mercado de trabalho, ganhando menos do que seus colegas de profissão.

Ao analisarmos os dados disponibilizados pelo IBGE, constatamos que, além da desigualdade histórica de gêneros, também são grandes as desigualdades entre as próprias mulheres, ao considerarmos outras dimensões sociais constitutivas e presentes na vida formativa das mulheres, como renda familiar, raça ou etnia, regionalidade e território¹. E estas diferenças também precisam ser consideradas pela Gestão de Recursos Humanos, se quisermos efetivamente constituir uma política de gestão de pessoas que seja capaz de mitigar desigualdades.

Se considerarmos o rendimento médio por hora trabalhada, as mulheres recebem menos do que os homens (86,7%). Podemos relacionar este fato a uma possível segregação ocupacional a que as mulheres podem estar submetidas no mercado de trabalho. E o diferencial de rendimentos é ainda maior, quando consideramos a categoria ensino superior completo ou mais, na qual o rendimento das mulheres equivale a 63,4% do que os homens recebem (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

Os homens tendem a se engajar mais na autopromoção do que as mulheres. Muitas vezes, em seu desenvolvimento, ainda quando meninas, as mulheres são

¹ Território, na acepção aqui utilizada, não se confunde com área geográfica, mas sim pressupõe o conjunto de pessoas, instituições, redes de apoio e convivência, enfim todos os cenários que perpassam a vida comunitária..

repreendidas por se comportar de forma mais assertiva, interpretado como agressividade e sendo incompatível com o comportamento socialmente construído e esperado para mulheres. Por outro lado, o mesmo comportamento em homens é esperado e desejado, demonstrando que confiança e atitudes pertinentes ao desenvolvimento de um suposto caráter masculino. Assim, desde tenra idade os homens tendem a ocupar esse lugar socialmente construído para desempenharem, enquanto mulheres são induzidas a questionarem e subestimarem suas próprias realizações e competências.

As mulheres, em geral, são mais escolarizadas que o homem, considerando as pessoas com 25 anos ou mais, 15,1% dos homens tinham, em 2019, ensino superior completo, comparado a 19,4% das mulheres (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Assim, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres não podem ser explicadas pela escolaridade, uma vez que as mulheres, no geral, são mais instruídas do que os homens. Portanto, apesar de as mulheres predominarem nos segmentos mais escolarizados da população, os homens ainda seguem sendo maioria, nos segmentos com melhor remuneração.

A relação das mulheres com o Mercado de Trabalho reflete práticas discriminatórias, ainda que a mentalidade e percepção quanto a esta tenha evoluído. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018), seja no conjunto da população, seja no universo do trabalho, as mulheres são mais escolarizadas do que os homens, no entanto, o rendimento médio delas equivale a cerca de três quartos dos homens. A porcentagem de mulheres que ocupam postos de trabalho em regime parcial é de 28,2% enquanto entre os homens é de apenas 14,1%, e as mulheres dedicam mais tempo às tarefas domésticas (18,1 horas semanais em média), 73% a mais de horas comparativamente aos homens (10,5 horas semanais em média), demonstrando a predominância feminina nesses afazeres, constituindo a famosa “dupla jornada de trabalho”. Em termos regionais, essa maior desigualdade localiza-se no Nordeste, onde as mulheres dedicam 19,0 horas semanais às atividades domésticas, equivalente a 80% de horas a mais, comparando-se aos homens (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

A jornada de trabalho das mulheres é superior à dos homens, se considerarmos o somatório entre a média de horas semanais trabalhadas e a média de horas dedicadas ao trabalho doméstico. A partir desse dado, pode-se inferir que, dentre os fatores que se destacam em relação à desvalorização e discriminação ocupacional da mulher, encontra-se a divisão sexual do trabalho, que obriga à mulher as atividades domésticas e ocupações com o lar, limitando suas opções e trabalho.

Importante ressaltar a diferença entre mulheres ricas e pobres, no que tange ao trabalho doméstico, porque provavelmente as mulheres de maior renda terceirizam parte das tarefas domésticas, empregando o serviço de mulheres mais pobres. Essa é outra razão, pela qual podemos deduzir que, para mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com atividades domésticas, há uma maior probabilidade de ocuparem cargos com carga horária reduzida, de menor remuneração.

Importante destacar, ainda, que nas regiões Norte e Nordeste, essa proporção de mulheres em atividades domésticas ultrapassa 36% e que mulheres pretas ou pardas são as que mais exercem ocupação por tempo parcial, representando, respectivamente, 31,3% do total, sendo os homens brancos responsáveis por 11,9% do tempo parcial no trabalho e a proporção de pretos ou pardos ocupando 16,0% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

Considerando-se o rendimento médio por hora trabalhada, ainda assim, as mulheres recebem menos do que os homens (86,7%), o que pode estar relacionado com à segregação ocupacional a que as mulheres podem estar submetidas no mercado de trabalho. O diferencial de rendimentos é maior na categoria ensino superior completo ou mais, na qual o rendimento das mulheres equivalia a 63,4% do que os homens recebiam (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

Podemos entender esse fato como resultado de uma trajetória escolar desigual, relacionada a papéis de gênero e entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, onde, devido a esses fatores, as mulheres atingem em média um nível de instrução superior ao dos homens. A maior diferença percentual por sexo encontra-se, entretanto, conforme já citado, no nível “superior completo”, especialmente entre as pessoas da faixa etária mais jovem de 25 a 44 anos de idade, em que o percentual de homens que completou a graduação foi de 15,6%, enquanto o de mulheres, comparativamente, atingiu 21,5%, indicador 37,9% superior ao dos homens (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

Mais uma vez podemos constatar a maior desigualdade quando considerado o fator raça ou etnia. O percentual de mulheres brancas com ensino superior completo equivale a 23,5%, sendo 2,3 vezes maior do que o de mulheres pretas ou pardas - 10,4% - perfazendo ainda mais do que o triplo, quando considerado comparativamente a homens pretos ou pardos - 7,0% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

Apesar da profissionalização e maior participação feminina no mercado formal de trabalho, estas conquistas não isentaram as mulheres de uma responsabilidade e

obrigatoriedade, social e historicamente produzida, pela condução das tarefas domésticas.

Além de encontrarem maior dificuldade em sua inserção no mercado de trabalho, as mulheres ainda ocupam posições mais precárias. Em 2019, cerca de um terço das mulheres, 29,6%, estavam ocupadas em tempo parcial, até 30 horas semanais, quase o dobro dos homens, que correspondiam a 15,6% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Assim, as mulheres, muitas das vezes, se veem na contingência de conciliar trabalho doméstico e profissional, não tendo como evitar se submeterem a condições de trabalho mais precárias, admitindo terem seus direitos privados, sem acesso à proteção jurídica, trabalhista e previdenciária, por exemplo. A maior inserção das mulheres no mercado de trabalho informal e de ocupações mais precárias, provavelmente, também explica a diferença salarial entre os gêneros.

Assim, constata-se que, apesar de a relativa emancipação política, econômica, social e profissional conquistados pelas mulheres afirmarem o processo de inserção feminina no mercado de trabalho, permanecem e, em alguns casos, se acentuaram a discriminação por gênero no trabalho.

3.2 A representatividade feminina nos cargos executivos e na política

Uma forma direta de constatarmos a desigualdade entre homens e mulheres, no mercado de trabalho, é por meio das diferenças salariais. Mas não só em relação ao salário encontramos distorções, também existem diferenças significativas quanto à participação no mercado no que tange a cargos executivos, seja de presidência ou diretoria. Apesar da “conquista do espaço feminino no mercado de trabalho e do aumento dos níveis de escolaridade, ainda não é comum encontrar mulheres ocupando cargos de gerência no Brasil” (PROBST, 2005 apud RIBEIRO; JESUS, 2016, p. 43).

Embora as empresas estejam passando por processos de reestruturação produtiva e organizacional, as mulheres ainda se encontram em desvantagem na ocupação de altos cargos executivos e na valorização do trabalho. Os cargos executivos de empresas ainda são, em grande maioria, ocupados por homens, embora as mulheres representem cerca de 50% da força de trabalho. De acordo com dados do IBGE (2018) 60,9% dos cargos gerenciais, sejam públicos ou privados, são ocupados por homens, enquanto as mulheres ocupam apenas 39,1% dos cargos de chefia no Brasil. Em 2019, houve um discreto aumento, segundo o IBGE (2021), passando a registrar para cargos gerenciais nos setores público e privado um percentual de 37,4 com ocupações femininas, sendo que, para os cargos gerenciais de maior remuneração, a presença feminina é ainda menor, de 22,3%.

Segundo a pesquisa *Women in business: the path to leadership* (GRANT THORNTON INTERNATIONAL BUSINESS REPORT, 2015), 57% das empresas brasileiras não têm líderes do sexo feminino. Ainda de acordo com a mesma pesquisa, em geral, as mulheres perfazem seu caminho das posições de suporte (assessoria) à gerência; são mais exigidas em razão das demandas familiares; estabelecem formas diferenciadas, às dos homens, de construção de network; e afirmam serem comumente vítimas de preconceito de gênero. Assim, mulheres se encontram na maior contingência, por sua condição feminina, de serem vítimas de autoritarismos e discriminações e preconceitos, obstáculos que dificultam ou impedem sua ascensão a cargos mais altos, na hierarquia organizacional.

Porém, mesmo com maior nível de escolaridade, a participação feminina no mercado de trabalho se deparou com a dura realidade de ocupar posições pouco valorizadas, haja vista que “com o decorrer do tempo, obteve-se o seguinte panorama: mulheres trabalhando mais e ganhando menos”. A força de trabalho da mulher continua sendo menos valorizada e menos reconhecida socialmente, pois, apesar do grande espaço conquistado, ele se torna questionável na medida em que os trabalhos de maior exigência intelectual e de cunho gerencial são, na grande maioria das empresas, ocupados por homens (RIBEIRO; JESUS, 2016, p. 48-49 apud BRASIL et al., 2009, p. 100).

Uma interessante particularidade, no que diz respeito aos cargos de chefia, gestão e executivos ocupados por mulheres, se relaciona ao ramo de atividade, onde as mulheres, quando em cargos de direção, tendem a prevalecer em organizações de serviços sociais e comunitários.

Nos diversos grupamentos de atividade econômica, a graduação superior não aproxima os rendimentos recebidos por homens e mulheres; pelo contrário, a diferença se acentua. Assim, embora possuindo maior escolaridade do que homens em geral, esse fator não é produtor de maiores oportunidades de cargos executivos, seja em empresas públicas ou privadas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Analisando outro campo de atuação, é notória a questão da sub-representação de mulheres congressistas, onde, embora as mulheres representem mais de 50% da população do Brasil, ocupam minimamente as cadeiras do Congresso Nacional. De acordo com o IBGE (2018), apesar da existência de cota mínima (30%) de candidaturas de cada sexo em eleições proporcionais, estabelecida pela Lei 12.034, em 2017, as mulheres ocupam, por exemplo, apenas 10,5% das cadeiras como deputadas federais em exercício. Esta representação, 10,5%, é proporcionalmente a mais baixa da América

do Sul, enquanto a média mundial de deputadas é 23,6%.

Em 2018, as mulheres representavam apenas 32,2% das candidaturas a deputado federal, o que ajuda a explicar a baixa presença delas na Câmara, sendo o percentual de candidatas eleitas ainda menor, conforme explicitado acima. A nível municipal, em 2020, somente 16% dos vereadores eleitos em todo o território brasileiro eram mulheres. E, se analisarmos pelo prisma étnico-racial, as mulheres pretas, apesar de serem 9,2% do total das mulheres, formam apenas 5,3% das vereadoras eleitas. Já as mulheres pardas, que compõem 46,2% da população de mulheres, no Brasil, formam apenas 33,8% das cadeiras municipais. Até o final do ano de 2017, o percentual de mulheres parlamentares no Congresso Nacional era de apenas 11,3%, no Senado 16,0% e na Câmara dos Deputados 10,5%. Ressalta-se, ainda, que três estados - Paraíba, Sergipe e Mato Grosso - não contavam com nenhuma representante como deputada federal. Em 2020, registrou-se 14,8% de Deputadas Federais em exercício, mas, apesar do discreto aumento, o Brasil manteve a menor proporção da América do Sul, ficando na centésima quadragésima segunda (142^a) posição em um ranking composto por 190 países. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Embora a eleição de mulheres para os cargos legislativos apresente uma evolução, ainda está longe de corresponder à composição relativa da população feminina no Brasil, encontrando-se, nosso país, em situação desfavorável, quando comparado a outros países. A maior participação em cargos políticos é importante não apenas em termos de representatividade, mas para aumentar as chances de pautar a formulação de políticas públicas, que deem suporte às agendas de promoção de equidade, de acesso a oportunidades e de proteção contra violência doméstica, assédio e abusos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

É preciso, ainda, considerarmos, nesse cenário, o fato de que mulheres compõem a maioria dos eleitores no Brasil. A presença de mulheres em cargos políticos, parlamentares e congressistas é importante para consolidação democrática dos direitos das mulheres e da igualdade de oportunidades, em um contexto, no qual são notórios os obstáculos, exclusão e discriminação em relação às mulheres e papéis associados ao gênero.

3.3 O papel da gestão de Recursos Humanos ante a discriminação por gênero

No cenário contemporâneo, as organizações operam em um ambiente complexo, onde o interesse pela diversidade ganha cada vez mais visibilidade e importância, na própria perspectiva da sustentabilidade organizacional. A questão intercultural e a ambiguidade, inerentes à diversidade, são inevitáveis e desafiantes. Os valores, os

significados e as práticas organizacionais precisam considerar os diferentes tipos de pessoas e grupos nela atuantes (FREITAS, 2016).

As organizações podem desenvolver mecanismos, que tanto concorram para diminuir ou abolir, quanto para persistir ou perpetuar as desigualdades em suas políticas de Gestão de Recursos Humanos. Reconhecer e recompensar de maneira isonômica seus colaboradores é um importante passo nesse caminho.

A remuneração deve reforçar valores e comportamentos necessários ao alcance de objetivos sustentáveis e contribuir para aprimoramento de competências organizacionais, mas, para isso, não pode haver discriminação por gênero, desconsiderando a atribuição do mérito. A questão da equiparação salarial e a empregabilidade não se trata de proselitismo ou palavra de ordem. Buscar igualdade, coerência e consistência salarial é um parâmetro justo, que considera os fatores que denotam qualidade profissional como dedicação, resultados, competências, comprometimento e compromisso, como valores passíveis de habitar tanto homens, quanto mulheres igualmente, equiparando talentos, justamente reconhecidos e remunerados.

A Gestão de Recursos Humanos deve estar atenta, pois a desigualdade é resultante do tratamento dado às diferenças (FREITAS, 2016). É preciso superar esse modelo perverso e, se pensamos a Gestão de Recursos Humanos como processo de empreender, desenvolver e potencializar pessoas e competências, faz-se necessário, então, uma mudança de valores e políticas organizacionais e de gestão, onde o fator gênero não seja razão de desmerecimento e não reconhecimento de igualdade em condições de mercado profissional. Essas questões precisam ser discutidas no âmbito da Gestão de Recursos Humanos se quisermos ver diluídos ou dissolvidos preconceitos por gênero. É responsabilidade e função da Gestão de Recursos Humanos contribuir para equacionar esta questão.

As condições limitadoras são culturais e não meritocráticas. É necessário que empresas estabeleçam uma gestão estratégica, onde se conduzam reflexões sobre o próprio papel social das organizações de modo geral. As empresas têm um papel social a cumprir, dentro e fora da instituição. A Gestão de Recursos Humanos deve avaliar as limitações e obstáculos a que as mulheres estão submetidas, nos papéis desempenhados na estrutura e funcionalidade dinâmica organizacional.

Organizações podem e devem, por direito, adotar medidas inclusivas, equânimes e justas, não só em termos de equiparação salarial, como de oportunidades de desenvolvimento profissional. “Realizar iniciativas para inibir essa conduta é afirmar a diversidade como um valor e uma mentalidade organizacional” (FREITAS, 2016, p. 15).

As mulheres encontram-se em condições de ocuparem cargos de maior prestígio na hierarquia organizacional, mas isto está na dependência da adoção clara, visando nortear o direcionamento político.

O uso de modelos de gestão, que sustentam e reproduzem a discriminação por gênero, é recorrente no ambiente organizacional. Nossa sociedade é, em grande medida, preconceituosa, autoritária, machista, injusta, discriminadora e omissa e, no geral, as corporações não são melhores nesse sentido (FREITAS, 2016).

4 Conclusão

Certamente podemos observar avanços e transformações estruturais e funcionais na sociedade no que tange ao papel da mulher nas relações de trabalho e no próprio Mercado de Trabalho. Mas, percebe-se ainda, que, apesar do seu maior nível de escolaridade, em comparação com os homens, comumente as mulheres permanecem recebendo salários menores, assim como ocupando cargos inferiores. Embora a diferença entre os gêneros venha diminuindo gradual e lentamente, ainda é significativa a menor taxa de participação feminina, na força de trabalho total no país.

Constatamos que, em termos de salários, cargos públicos, políticos ou executivos, a mulher brasileira ainda se encontra em patamares inferiores ao do homem, além de dedicar tempo maior a cuidados de pessoas e tarefas domésticas, serviços tradicionalmente não reconhecidos e remunerados.

A questão do acesso das mulheres ao Mercado de Trabalho é tema de fundamental importância social, haja vista que a impossibilidade, ou dificuldade, de acesso a emprego e renda impede não só a mulher de obter salários condizentes, como prejudica sua família, quando o caso, de padrões mais elevados, traduzindo-se em sustentabilidade financeira.

Apesar de todas as transformações ocorridas e do surgimento de novos parâmetros, no âmbito da Gestão de Recursos Humanos, em relação à compreensão dos processos, narrativas e práticas, seus impactos ainda se mostram tímidos, no que tange à valorização da mulher no Mercado de Trabalho, principalmente à remuneração pensada em termos comparativos de gênero. Assim sendo, muito ainda se faz necessário para diminuir desigualdades pautadas em discriminações salariais e oportunidades no Mercado de Trabalho. A Gestão de Recursos Humanos tem um importante papel organizacional a desempenhar, de forma que os gêneros possam ter, efetivamente, não só de direito, mas também de fato, as mesmas condições em relação ao mercado de trabalho, empregabilidade e respectivas oportunidades.

E uma constatação ainda mais perversa: os resultados educacionais não refletem a realidade da prática de Mercado de Trabalho. As mulheres, por terem nível de instrução maior do que os homens, deveriam ganhar salário compatível com essa realidade, uma vez que uma das principais variáveis na composição salarial é formação educacional. Como desdobramento desse fato, as mulheres têm, em geral, menor probabilidade de receber uma promoção no trabalho, ou ocupar cargos executivos e de diretoria, mesmo tendo as qualificações adequadas.

A inserção mercadológica das mulheres exige mais esforço e enfrenta mais obstáculos em comparação ao homem. Ainda que tenha um maior nível de escolaridade em relação aos homens, as mulheres ainda têm salários menores e ocupam cargos inferiores.

Portanto, a oportunidade de ingresso mais efetivo da mulher no Mercado de Trabalho é uma mudança necessária na composição da força de trabalho, promovendo maior igualdade e justiça em termos sociais, profissionais e pessoais. Para promover essa inserção em proveito da força de trabalho feminina, são necessárias mudanças de cultura e Gestão de Recursos humanos.

A diversidade e inclusão são fatores que se encontram para além do estabelecido comumente como eixo de discussão; podemos incluir também a questão da mulher e seus desafios no Mercado de Trabalho, assim como a defasagem em termos de reconhecimento e valorização profissional, como tema pertinente à inclusão no rol das atribuições da Gestão de Recursos Humanos.

Women in the context of employability and the labor market

Abstract

This study deals with the theme of women, wage practices, employability and the labor market, problematizing these themes. The proposed objective refers to the respective analyzes of the issues listed above, considering the female universe and the management practices adopted. The methodology consisted of a theoretical and bibliographic study, based on the analysis undertaken, a report by the Brazilian Institute of Geography and Statistics entitled Gender statistics: social indicators of women in Brazil. It is concluded that the opportunity for a more effective entry of women into the labor market is a necessary change in the composition of the workforce, promoting greater equality and justice in social, professional and personal terms. To promote this insertion for the benefit of the female workforce, changes in culture and Human Resources Management are needed.

Keywords: *Work. Women. Wage. Employability.*

Las mujeres en el contexto de la empleabilidad y el mercado laboral

Resumen

Este estudio aborda el tema de la mujer, las prácticas salariales, la empleabilidad y el mercado laboral, problematizando estos temas. El objetivo propuesto se refiere a los respectivos análisis de los temas enumerados anteriormente, considerando el universo femenino y las prácticas de gestión adoptadas. La metodología consistió en un estudio teórico y bibliográfico, basado en el análisis realizado, un informe del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística titulado Estadísticas de género: indicadores sociales de la mujer en Brasil. Se concluye que la oportunidad de un ingreso más efectivo de las mujeres al mercado laboral es un cambio necesario en la composición de la fuerza laboral, promoviendo una mayor igualdad y justicia en términos sociales, profesionales y personales. Para promover esta inserción en beneficio de la fuerza laboral femenina, se necesitan cambios en la cultura y en la Gestión de Recursos Humanos.

Palabras Clave: Trabajo. Mujeres. Sueldo. Empleabilidad.

Referências

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica. 2 ed. ampl. São Paulo: Pearson Makron Books, 2000.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. Cafajeste. Pesqui., São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, abr. de 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742004000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 13 de maio de 2021. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742004000100006>.

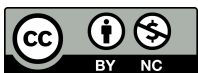
FREITAS, Maria Ester de. Diversidade: uma realidade incômoda. GVEXECUTIVO. FGV/EAESP. São Paulo, v. 5, n. 2. p. 12-13. jul/dez de 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 15 de abr. de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2 ed. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 20 de maio. de 2021.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. A inserção da mulher no mercado de trabalho. Revista de Ciências Humanas, Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, jan./jun. 2016. Disponível em: file:///C:/Users/claud/Downloads/1366-Texto%20do%20artigo-9641-1-10-20181205%20(1).pdf. Acesso em: 25 de maio de 2021.

WOMEN IN BUSINESS: the path to leadership. Grant Thornton International Business Report. 2015. Disponível em: https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/ibr-charts/ibr2015_wib_report_final.pdf. Acesso em: 14 de maio de 2021.




Informações da autora

Claudia Eugênia de Mello e Alvim Jacy Monteiro: Graduada em Letras pela Universidade Federal Fluminense, Especialista em Planejamento, Implantação e Gestão de Educação a Distância pela Universidade Aberta do Brasil/Universidade Federal Fluminense. Mestra em Língua Portuguesa e Doutora em Estudos Linguísticos, pela Universidade Federal Fluminense. Professora da Fundação Municipal de Educação do município de Niterói.

Contato: claudiaeugeniamello@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/691275981302080>

 <https://orcid.org/0000-0003-1673-7982>