

INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DA UNILAB

Onésimo Agnelo Tomás Semedo¹
Ilda Paulo Mateus²
Mariana Doroteia Cangano³
Antônio José Nicolau Álvaro⁴
Pedro Rosas Magrini⁵

RESUMO

Historicamente, as mulheres enfrentaram barreiras como discriminação salarial, acesso restrito a certas ocupações e expectativas sociais tradicionais. Segundo o IBGE (2022) as mulheres representam 53,5% da População Economicamente Ativa no Brasil, e a sua taxa média de participação é de 53,3%. Todavia, a taxa de desemprego das mulheres é significativamente elevada, assim como a sua presença nos segmentos informais e precários do mundo do trabalho. É crucial considerar os desafios enfrentados pelas mulheres ao ingressarem e progredirem no mercado de trabalho. A presença de mulheres em diferentes níveis hierárquicos e em diferentes áreas da sociedade e fundamentalmente na política é essencial. O presente trabalho tem como foco a análise sob o critério da variável gênero. Pretendeu-se verificar se existe alguma diferença entre gêneros em termos do quantitativo de contratações à nível da Unilab nos anos 2013 a 2023. A metodologia desta pesquisa baseou-se na coleta de dados de arquivos disponíveis nos repositórios da Unilab, bem como em artigos científicos, monografias que apresentam informações sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, especificamente na Unilab. Além das bases acadêmicas, também utilizamos materiais provenientes dos arquivos das/os servidoras/es da Unilab para verificar a presença das mulheres no mercado de trabalho dentro da instituição. Com base nos dados pesquisados, foi possível verificar que apesar de pequena, existe uma diferença entre o quantitativo do corpo servidor masculino e o feminino, sendo favorável ao segundo. Esta se configura como motivo de expansão deste estudo. Sob a análise breve e empírica, segue-se que a realidade na Unilab tende a seguir as modificações verificadas na sociedade e a concordar com uma [possível] hipótese segundo a qual na Unilab não há a predominância de um gênero sobre o outro quando concerne às contratações, e ocupação de postos de trabalho. A análise revela que, apesar do aumento da participação feminina e da superação de algumas barreiras tradicionais, ainda existem obstáculos significativos que precisam ser atingidos. As diferenças observadas nas taxas de contratação e a evolução da presença feminina na UNILAB refletem mudanças sociais mais amplas, mas também sublinham a necessidade contínua de políticas e práticas inclusivas que promovem a igualdade de gênero. Os dados sugerem que a UNILAB não apresenta uma predominância de gênero em suas contratações, indicando um progresso positivo, embora modesto, em direção à igualdade. Propomos então que futuras pesquisas aprofundem a compreensão dos fatores que influenciam essas dinâmicas e explorem estratégias para fortalecer a equidade de gênero nas organizações.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Gênero; Contratação e desligamento; Unilab.

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Palmares, Discente, onesimosemedo@aluno.unilab.edu.br¹

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Palmares, Discente, ildapaulomateus528@gmail.com²

Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Palmares, Discente, trmariana2@gmail.com³

Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Palmares, Discente, antonioalvaro@unilab.edu.br⁴

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Palmares, Docente, pedromagrini@unilab.edu.br⁵

INTRODUÇÃO

Após a observação de um crescimento constante dos níveis de escolaridade e das taxas de participação feminina no Brasil, ainda persistem sérios obstáculos à inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Em contextos de ajuste, reestruturação produtiva e transformação nos paradigmas tecnológicos e produtivos, nos quais desaparecem ou se desvanecem algumas das tradicionais barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho ou a certas funções e ocupações, alguns destes obstáculos têm diminuído. Segundo Querino, Domingues e da Luz (2013, p.1): “Com a consolidação do sistema capitalista após o século XIX, algumas leis foram criadas passando a beneficia-las.”

É crucial considerar os desafios enfrentados pelas mulheres ao ingressarem e progredirem no mercado de trabalho acadêmico e “ Ampliar o foco dos estudos de gênero em Administração permite, ainda, lançar um olhar sobre aquele trabalhador tido como a norma universal, contraponto do qual as mulheres se distanciam e ao qual são comparadas no mundo do trabalho.” (ECCEL E GRISCI, 2011, P. 20 e 21). A presença de mulheres em diferentes níveis hierárquicos e em diferentes áreas da sociedade e fundamentalmente na política é essencial. Segundo Sabino e Lima (2015, p. 7) “A questão colocada aqui não é apenas a garantia de representatividade feminina na cena política, decretada pela Lei de Cotas, mas, sim, a representatividade proporcional.”. Por essa razão, as discussões sobre questão de gênero “explicita a necessária confrontação a estruturas de poder que dificultam o exercício de cidadania das mulheres” (LIMA, 2018, P.15).

A taxa de desemprego das mulheres é significativamente elevada, assim como a sua presença nos segmentos informais e precários do mundo do trabalho. No entanto, propomos para esse trabalho, introduzir uma análise da realidade da UNILAB a respeito da empregabilidade feminina dentro do seu mercado de trabalho. Algumas questões levantadas foram, se se verifica alguma diferença entre gêneros em termos do quantitativo de contratações à nível da Unilab nos anos 2013 a 2023? Se existem, por quais razões elas existem? Quais os fatos, fenômenos ou elementos que influem para tais mudanças?

METODOLOGIA

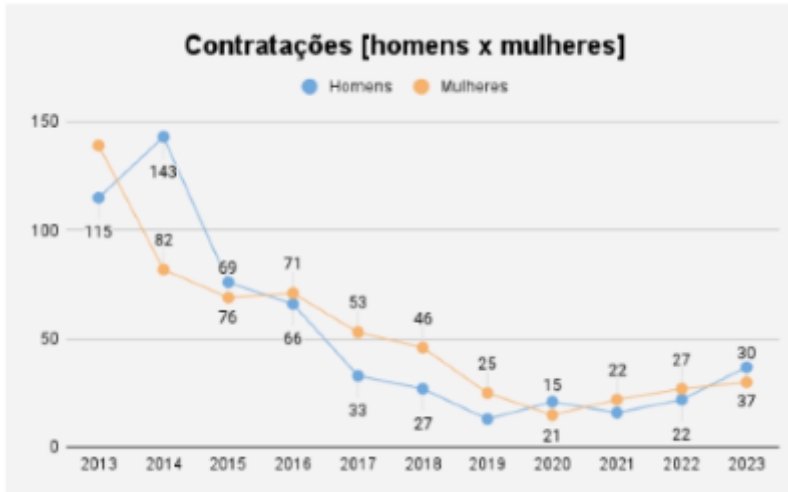
A metodologia desta pesquisa baseou-se na coleta de dados de arquivos disponíveis nos repositórios da Unilab, bem como em artigos científicos, monografias que apresentam informações sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Além das bases acadêmicas, também utilizamos materiais provenientes dos arquivos dos servidores da instituição para verificar a presença das mulheres no mercado de trabalho dentro da Unilab.

Para a coleta de dados foram usadas as seguintes palavras-chave: “ mulheres no mercado de trabalho”; “inserção das mulheres”; “gênero” e “evolução das mulheres no mercado de trabalho”. Além de analisar os conteúdos dos artigos e monografias, os dados coletados dos arquivos da Unilab foram analisados de forma quantitativa, e foi utilizado o google planilhas para apresentação dos resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

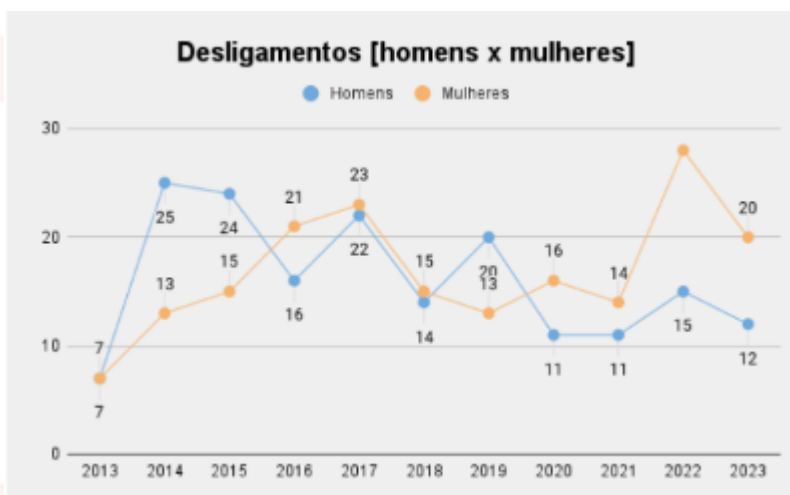
Apresentamos gráficos com dados extraídos do portal Unilab em números, do período 2013 a 2023. Para as análises e comparações feitas, foram usadas apenas as categorias de servidores Docentes e Técnicos Administrativos em Educação (TAEs). Nosso foco é a análise sob o critério da variável gênero associada à variável tempo - análise das mudanças nos dados estatísticos de cada gênero ao longo do tempo. Buscamos entender, de forma introdutória, as razões para o comportamento da linha de evolução dos dados. Propomos

algumas questões que podem orientar pesquisas posteriores, bem como hipóteses empíricas para explicação do fenômeno. Se verifica alguma diferença entre gêneros em termos do quantitativo de contratações à nível da Unilab nos anos 2013 à 2023?



Fonte: Unilab em números (2024)

Conforme o gráfico apresentado, verifica-se, de forma geral, uma diminuição no nível de contratações de homens entre os anos de 2013 e 2019, com uma ligeira subida em 2020. Para o caso das mulheres, observou-se uma redução nas contratações entre 2013 e 2020, com um aumento a partir de 2021. Outro ponto que chama atenção é o fato de que, entre 2013 e 2014, houve um aumento considerável na contratação de homens, com aproximadamente 28 contratações a mais, ao passo que ocorreu queda na contratação de mulheres, com menos 68 contratações. A diferença de contratações no ano de 2014 foi de 61 a favor dos homens. Entre 2015 e 2019, foram contratadas cerca de 43 mulheres a mais do que homens. No geral, entre 2021 e 2023, registraram-se leves aumentos nas contratações de homens e mulheres.

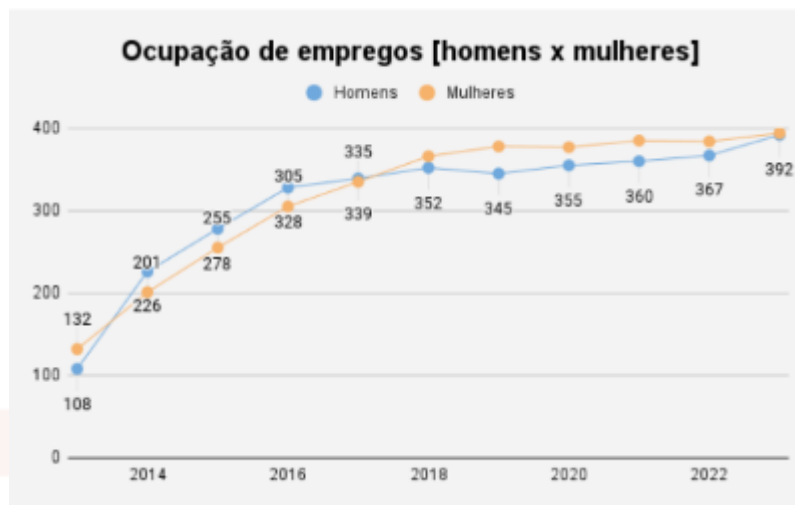


Fonte: Unilab em números (2024)

No gráfico verifica-se que, houve uma considerável oscilação no número de desligamentos entre homens e mulheres entre os anos de 2013 e 2023. Em 2014, registrou-se o maior número de desligamentos de homens, totalizando 25, um aumento em relação aos 7 desligamentos de 2013. Para as mulheres, o ano de 2017

apresentou o maior número de desligamentos, com 23, sendo que, em 2013, foram registrados cerca de 7 desligamentos, número que aumentou para 13 em 2014. Houve anos em que mais homens foram desligados (2013, 2014 e 2018) e anos em que mais mulheres foram desligadas (de 2016 à 2018 e de 2020 à 2023).

Claramente se pode constatar uma diferença entre os gêneros em termos do quantitativo de contratação à nível da UNILAB nos anos de 2013 à 2023, verificando-se anos em que a contratação foi mais favorável a homens e outros em que fora mais favorável as mulheres. Sugere-se que, para pesquisas futuras, a análise das razões, fatos, fenômenos ou elementos que influenciam tais mudanças.



Fonte: Unilab em números (2024)

O gráfico apresenta um nível crescente de ocupação. Em termos absolutos, entre 2013 e 2014, o nível de ocupação aumentou em 93 para homens e em 94 para mulheres, sendo favorável a este último. No entanto, em termos relativos, observou-se um aumento de 86,11% para homens e de 71,21% para mulheres, sendo favoráveis aos homens. Num computo geral, verifica-se um nível maior de ocupação por parte das mulheres em 2023, cerca de 50,1% e de 49,9% para os homens. Para futuras pesquisas torna-se interessante obter respostas sobre por qual razão o nível de contratações no período inicial é bem mais alto que no subsequente? Por qual razão a diferença de contratações foi favorável aos homens nos anos 2013 e 14, mas permanece praticamente igual ao longo dos demais, sendo favorável às mulheres, em alguns casos? O que tais mudanças implicam em termos de efeitos para a Unilab?



Fonte: Unilab em números (2024)

Apesar de pequena, existe uma diferença entre o quantitativo do corpo servidor masculino e o feminino na Unilab, sendo favorável ao segundo. Esta se configura como motivo de expansão deste estudos. Sob a análise breve e empírica, segue-se que a realidade na Unilab tende a seguir as modificações verificáveis na sociedade e a concordar com uma [possível] hipótese segundo a qual na Unilab não há a predominância de um gênero sobre o outro quando concerne às contratações e ocupação de postos de trabalho.

CONCLUSÕES

Em suma, este estudo destaca a complexidade e a persistência dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, com um foco específico na realidade da UNILAB. A análise revela que, apesar do aumento da participação feminina e da superação de algumas barreiras tradicionais, ainda existem obstáculos significativos que precisam ser atingidos. As diferenças observadas nas taxas de contratação e a evolução da presença feminina na UNILAB refletem mudanças sociais mais amplas, mas também sublinham a necessidade contínua de políticas e práticas inclusivas que promovam a igualdade de gênero.

Os dados sugerem que a UNILAB não apresenta uma predominância de gênero em suas contratações, indicando um progresso positivo, embora modesto, em direção à igualdade. Propomos então que futuras pesquisas aprofundem a compreensão dos fatores que influenciam essas dinâmicas e explorem estratégias para fortalecer a equidade de gênero nas organizações, bem como associem a variável gênero a raça.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradecemos à Deus, pelo saúde e capacidade para produção deste trabalho, a equipe da Unilab, que disponibilizou os dados e informações essenciais para a nossa pesquisa. Agradecemos também ao professor e orientador Pedro Magrini, cujos ensinamentos, orientações e incentivos foram fundamentais para o desenvolvimento do estudo. Por fim, reconhecemos a importância do apoio familiar e dos amigos, que nos incentivaram ao longo de todo processo.

REFERÊNCIAS

ECCEL, Claudia Sirangelo; GRISCI Carmem Lígia Iochins. Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades

