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

Onésimo Agnelo Tomás Semedo[1]
Ilda Paulo Mateus[2]
Mariana Doroteia Canganjo[3]
António José Nicolau Álvaro[4]
Pedro Rosas Magrini[5]

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 Ciência Sociais Aplicadas, Palmares, Discente, onesimosemedo@aluno.unilab.edu.br[1]
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Palmares, Discente, ildapaulomateus528@gmail.com[2]
Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Palmares, Discente, trmariana2@gmail.com[3]
Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Palmares, Discente, antonioalvaro@unilab.edu.br[4]
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Palmares, Docente, pedromagrini@unilab.edu.br[5]

ISSN: 2447-6161

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 politica 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

ISSN: 2447-6161

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 nivel 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 maquis 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 20189) 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 nivel da UNILAB nos anos de 20213 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 praticamen te igual ao longo dos demais, sendo favorável às mulheres, em alguns casos? O que

ISSN: 2447-6161

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 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, bem como associem a variável gênero a raça.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradecmos 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 na perspectiva de homens e mulheres. CADERNOS EBAPE. BR, v. 9, nº 1, artigo 4, Rio de Janeiro, Mar. 2011.

LIMA, Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 26(3): e47164.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; DA LUZ, Rosangela Cardoso. A Evolução da mulher no mercado de Trabalho. Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 2238-8605, Ano 2, número 2, agosto de 2013. Disponivel em: http://e-faceq.blogspot.com.br/. Acessado em: 09 de Julho de 2024.

ISSN: 2447-6161

SABINO, Maria Jordana Costa; LIMA, Patrícia Verônica Pinheiro Sales. Igualdade de gênero no exercício do poder. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 23(3): 713-734, setembro-dezembro/2015 Participação de mulheres no mercado de trabalho. TERRA, 8 de março de 2024. Disponível em: [https://www.terra.com.br/noticias/educacao/carreira/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-quase-20-menor-do-que-a-dos-homens-diz-ibge,7ab9334610d0f8ed3532c1c7bbae415byguquq6k.html] Acesso em: 10 de Julho de 2024

UNILAB em números - Gestão de Pessoas. Unilab. Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNzcxNmRmMjUtZTBhMC00YWQxLTgyMWItMzlkNDAxMjM1MDc2IiwidCI6IjkwMjlkZGNlLWFmMTItNDJiZS04MDM3LTU4MzEzZTRkYzVkMSJ9. Acesso em: 09. jul. 2024.

ISSN: 2447-6161