

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

ANA CARLA DE ANDRADE OLIVEIRA
ANNA JHULLYA ALMEIDA RODRIGUES SILVA
JOYCE DO NASCIMENTO VIEIRA

**O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS PARA
MINIMIZAR OS IMPACTOS DA DESIGUALDADE DE
GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE

2021

ANA CARLA DE ANDRADE OLIVEIRA
ANNA JHULLYA ALMEIDA RODRIGUES SILVA
JOYCE DO NASCIMENTO VIEIRA

**O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS PARA
MINIMIZAR OS IMPACTOS DA DESIGUALDADE DE
GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador: Diego Leonel Alves Sá

RECIFE

2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

O48p Oliveira, Ana Carla de Andrade

O papel dos recursos humanos para minimizar os impactos da desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho. / Ana Carla de Andrade Oliveira, Anna Jhullya Almeida Rodrigues Silva, Joyce do Nascimento Vieira. - Recife: O Autor, 2021.

22 p.

Orientador(a): Diego Leonel Alves Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Desigualdade de gênero e raça. 2. Mercado de trabalho. 3. Recursos humanos. 4. Cultura organizacional. I. Silva, Anna Jhullya Almeida Rodrigues. II. Vieira, Joyce do Nascimento. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos nossos familiares, por acreditarem nos nossos sonhos e pelo apoio durante essa longa caminhada.

Ao nosso orientador Diego Leonel, somos imensamente gratas por ter nos acolhido de forma tão atenciosa e responsável.

Aos nossos professores que nos dedicaram seu tempo para nos proporcionar conhecimento.

“Nossa maior fraqueza é desistir. O caminho mais certo para o sucesso é sempre tentar mais uma vez.”

(Thomas A. Edison)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO	13
3. RESULTADOS	13
3.1 Cultura Organizacional	13
3.2 Desigualdade de gênero e raça na cultura organizacional dentro da empresa.....	15
3.3 Papel do RH nas mudanças das desigualdades de gênero e raça	16
4. CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	22

RESUMO

O combate às desigualdades sociais no Brasil tem sido objeto de estudos e formuladores de políticas públicas envolvidos no diagnóstico e na execução de medidas para sua redução. Entre as múltiplas formas de manifestação dessas desigualdades, seja ela pela cor, raça ou gênero, ocupa espaço central nesse debate, pois envolve, em sua determinação, aspectos que estão relacionados às características de processo de desenvolvimento brasileiro.

Mudanças substanciais para resolução das questões referentes à desigualdade de gênero só serão minimizadas a partir do momento em que o Governo, organizações e comunidade agirem juntas e intensifiquem as políticas públicas. A desigualdade de gênero e raça percebe-se que mesmo com oportunidades e com a formatação igual ou superior à dos homens, ainda persiste a desigualdade, que se delimita pela experiência ou qualificação, mas sim pela diferença de gênero.

A área do RH mede o efeito das ações nas organizações e explícita estratégias para dar apoio às pessoas, a cultura organizacional informa como os colaboradores devem mencionar os valores dos níveis culturais, dimensões dominantes, liderança organizacional.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero e raça. Mercado de trabalho. Recursos humanos, cultura organizacional.

ABSTRACT

The fight against social inequalities in Brazil has been the object of studies and public policy makers involved in the diagnosis and implementation of measures to reduce them. Among the multiple forms of manifestation of these inequalities, whether by color, race or gender, it occupies the central space in this debate, as it involves, in its determination, aspects that are related to the characteristics of the Brazilian development process.

Substantial changes to resolve issues related to gender inequality will only be minimized when the Government, organizations and the community act together and intensify public policies. The inequality of gender and race is perceived that even with opportunities and with the same or superior format to that of men, inequality still persists, which is delimited by experience or qualification, but rather by gender difference.

The HR area measures the effect of actions on organizations and expressions strategies to support people, organizational culture informs how employees should mention the values of cultural levels, dominant dimensions, organizational leadership.

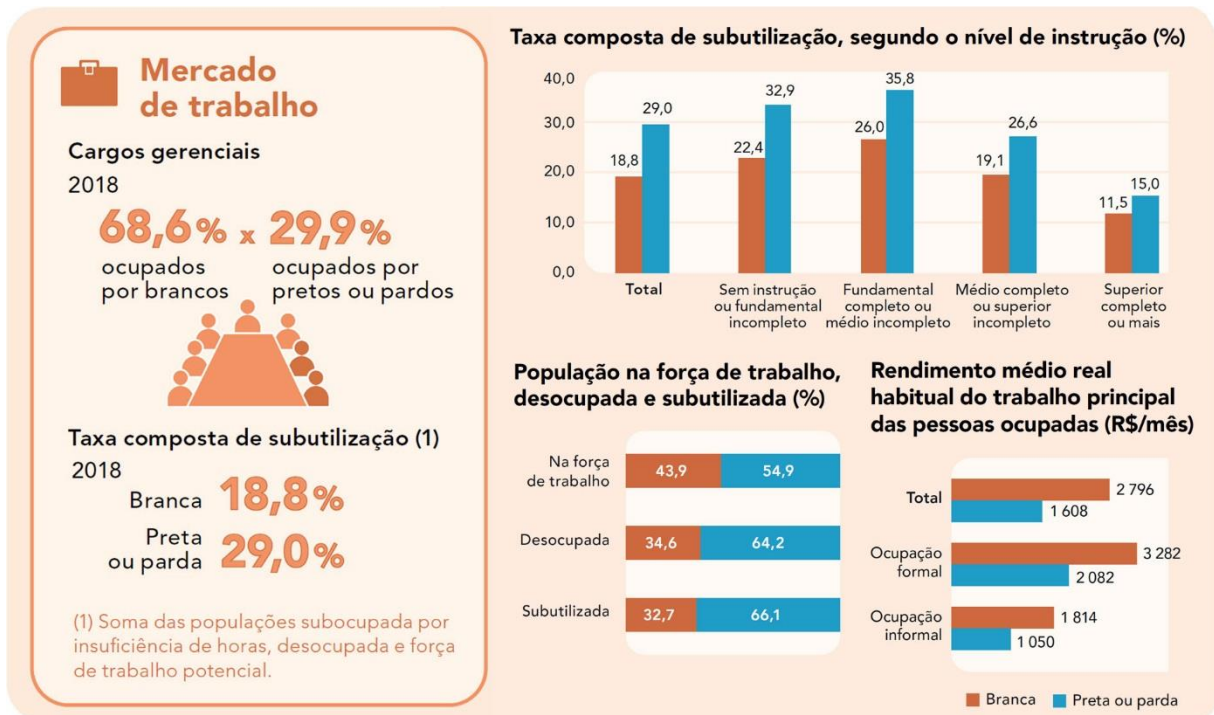
Keywords: Gender and race inequality. Job market. Human resources, organizational culture.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça e esse é um aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e, em particular, das políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza. As diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas aos fenômenos de exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. São responsáveis pela superposição de diversos tipos de vulnerabilidades e pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas e grupos discriminados possam superar a pobreza e ter acesso a um trabalho decente.

No Brasil, as desigualdades de gênero e raça não são fenômenos que estão referidos a "minorias" ou a grupos específicos da sociedade. Pelo contrário, são problemas que dizem respeito às grandes majorias da população: segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2003, as mulheres representam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil e os negros (de ambos os sexos) representam 46%. Somados, correspondem a aproximadamente 70% da PEA (60 milhões de pessoas). As mulheres negras, por sua vez, correspondem a mais de 15 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de uma dupla discriminação de gênero e raça, apresentam uma situação de sistemática desvantagem em todos os principais indicadores sociais e de mercado de trabalho, reforçar esse tipo de discussão dentro das empresas, a promoção de workshops e palestras institucionais pode ser uma ótima estratégia. Além da criação e suporte de comitês de mulheres e a promoção de capacitação para mulheres também são ações afirmativas interessantes para essa questão.

Imagem 01



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

A desigualdade de gênero pode refletir o fato de a maioria das empresas (62, 47%) não possuírem práticas de RH que estimulem o desenvolvimento de carreiras de mulheres. O resultado da Análise de Correspondência Simples evidenciou que não há associação entre práticas de RH e equidade de gênero nas organizações pesquisadas.

O combate à desigualdade de gênero no Brasil tem sido objeto de estudiosos e formuladores de políticas públicas envolvidos no diagnóstico e na execução de medidas para sua redução. Entre as múltiplas formas de manifestação dessas desigualdades, por cor, gênero ocupa espaço central nesse debate, pois envolve, em sua determinação, aspectos que estão relacionados às características do processo de desenvolvimento brasileiro, cuja dinâmica produziu importantes clivagens ao longo da história do País. Como consequência, a inclusão parcial das populações de cor ou raça preta, parda ou indígena no referido processo traduziu-se em maiores níveis de vulnerabilidade econômica e social, como demonstram diferentes indicadores sociais que vêm sendo divulgados continuamente pelo IBGE por meio de seus estudos e pesquisas.

O que o RH pode fazer para amenizar o impacto da desigualdade de gênero

e raça no mercado de trabalho? Primeiro, faz-se necessária uma revisão de seus processos internos de contratação, promoção e remuneração, além da diversificação das fontes para recrutamento de trabalhadores para as posições de níveis hierárquicos mais elevados. O fato de existirem poucos trabalhadores negros em posições de médio a alto escalão não é explicado apenas pela suposta baixa capacidade técnica desses profissionais. É verdade que, historicamente, mulheres e homens negros sempre tiveram menos oportunidade de acesso à educação formal (e, especialmente, à educação formal dita de qualidade), que é privilegiada no mundo corporativo.

Mas alguns estudos já demonstram que esse elemento isoladamente não justifica a quase completa ausência deles nas posições de gestão das organizações. As empresas precisam assumir que há vícios em suas práticas internas e que a revisão dos processos implica não apenas a reformulação dos fluxos, mas também a formação dos gestores no tema promoção da igualdade, de um modo geral, e promoção da igualdade racial, muito especificamente, dada a importância desse componente na explicação das desigualdades sociais no país. Sendo assim mostrar como uma realidade incontestável, provocando mudanças no perfil da força de trabalho feminino, mas, sem, entretanto, provocar uma verdadeira ruptura com os processos de produção das desigualdades de gênero, por exemplo a flexibilidade feminina seria limitada pelo 'telhado de vidro' de uma representação masculina de autoridade e poder e essa hipótese baseia-se na constatação que a divisão social dos espaços do masculino e do feminino é assimétrica e hierarquizada. Ainda estando a razão e o poder associados ao masculino, as organizações burocráticas, baseadas na racionalidade e na hierarquia, tendem a reservar para as mulheres posições subordinadas, além disso existe um forte incerto feminino concentrado nas atividades de serviço precárias recebendo remunerações baixas, preconceituosas e machistas, principalmente no trabalho doméstico e nas empresas onde elas prestam serviços, entretanto pode ser constatado um aumento da presença feminina como chefes, gerentes, administradoras de empresas e profissões técnicas e científicas de prestígio, como arquitetura, engenharia, jornalismo, odontologia, e a medicina.

A área de gestão da diversidade das empresas também precisa aliar suas ações a partir de dois valores principais: a valorização da diversidade e a equidade. Num país como o Brasil, há de se questionar, inclusive, o que temos chamado de

mérito e como e para que finalidades esse princípio tem sido utilizado.

Somando essas iniciativas, o informativo fornece uma análise centrada nas desigualdades sociais por cor, gênero ou raça, notadamente aquelas observadas entre as pessoas de cor ou raça branca e as pretas ou pardas, devido à sua elevada representação - cerca de 99% - no total da população brasileira. Os indicadores selecionados para tal, provenientes, em sua maioria, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, abarcam temas essenciais à reprodução das condições de vida, como mercado de trabalho, distribuição de rendimento, condições de moradia, educação, violência e representação política, e evidenciam, na breve série temporal considerada, as severas desvantagens da população de cor ou raça preta ou parda no que atinge às dimensões necessárias para a reprodução ou a melhoria de suas condições de vida. Diante desse cenário, esse trabalho tem como objetivo descrever o papel dos recursos humanos para minimizar os impactos da desigualdade de gênero e raça.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Nesta fase da pesquisa, o pesquisador necessita definir claramente onde e como ela está realizada. Nesse sentido, conforme Pizzolatti e Rocha (2004), uma pergunta de pesquisa pode ser abrangente possuir ineditismo, potencialidades para conhecer uma pesquisa inovadora. Muitas dessas perguntas, entretanto, na prática não conseguem avançar ou não chegam aos resultados esperados na etapa inicial. Isso decorre, em boa parcela, do descuido na opção pelo método. Nesse que o pesquisador está envolvido apresenta-se essencial na elaboração de um bom trabalho, sendo que sua importância não se finda de imediato (PIZZOLATTI; ROCHA, 2004).

No presente estudo foi realizada uma revisão bibliográfica, com a finalidade de captar artigos que apresentassem em seus estudo correlação com temática, as informações foram obtidas nas bases de dados SCIELO e LILACS.

3. RESULTADOS

3.1 Cultura Organizacional

A cultura organizacional é compreendida como um conjunto de hipóteses com

o papel de estruturar os comportamentos, impactos, estratégias, necessidades de mudanças da gestão de empresas e a sobrevivência no mercado. (BASTOS, 2017). Ela pode ser representada por vários elementos que a empresa e os empregados compartilham que provocam mudanças no âmbito das organizações, dentre eles podemos destacar:

- Valores: representam as crenças e conceitos básicos dentro da organização, representando os padrões a serem seguidos, podendo ser comparado a um guia de comportamento diário, além disso influenciam nos valores que podem ser materializados em slogans, sendo assim a organização tem uma visão de como ela espera ser vista pela sociedade.
- Crenças: Norteiam o comportamento humano na organização, pois seus funcionários interagem entre si, utilizando seus próprios valores que podem ou não representar a empresa, por isso algumas organizações estabelecem normas que norteiam esse comportamento e crenças.
- Rituais: Corresponde a um conjunto de atividades planejadas que materializam a cultura, através de consequências práticas.
- Histórias: Servem de como símbolo para organização representando o que é importante para empresa e servem de exemplo como em casos de acidentes, diretriz de trabalho através das ações tomadas servem de exemplo para a organização no futuro (PIZZINATTO,2005).

A cultura organizacional, através de seus valores e crenças, retrata expectativas normativas sociais de informam como os membros de uma organização devem andar. A concepção de que ao mencionar os valores como um dos níveis culturais, considera-os elementos que orientam o comportamento dos indivíduos dentro da organização, apesar de uma variedade de abordagens sobre cultura, ela reflete o que é valorizado, os estilos de liderança dominantes, a linguagem e os símbolos, rotinas e procedimentos, definições de êxito que fazem uma organização, fazem pelo Instrumento de Avaliação da Cultura Organizacional, ambiente organizacional, serve para diferenciar estágios de desenvolvimento do ciclo de vida, a qualidade organizacional, teorias de eficácia, papéis de liderança e gestores de recursos humanos.

As dimensões características dominantes, gestão de empregados, liga da organização, liderança organizacional, ênfase estratégica e critérios de sucesso são a base para análise da cultura de uma organização. A cultura hierárquica caracteriza-se pelo privilégio da estabilidade e controle com foco no ambiente interno e integração, e nela pode se perceber linhas claras de autoridade e regras para serem tomadas decisões padronizadas (SILVA; CASTRO; DOS SANTOS, 2018).

A Cultura Organizacional é formada através de hábitos, crenças e valores definidos por vários critérios que estão em vigor dentro de uma empresa, com o intuito de organizar a melhor forma de lidar com problemas e comportamento dos profissionais no ambiente de trabalho, porém uma organização que não deixa clara a sua cultura para seus colaboradores tem grandes chances de enfrentar problemas de gestão, satisfação, informação, motivação dentre outros. Por isso, a área de Recursos Humanos é provável de ser influenciada pela cultura organizacional guiando o gestor que deve observar se os empregados conhecem e cumprem a cultura de organização (MELO, et al 2015).

A cultura é um dos pontos chave na compreensão das ações humanas, funcionando como um padrão coletivo que identifica os grupos de colaboradores, suas maneiras de perceber, pensar, sentir e agir. Assim, mais do que um conjunto de regras, de hábitos e de objetivos, cultura significa construção de significados partilhados pelo conjunto de pessoas pertencentes a um mesmo grupo social.

3.2 Desigualdade de gênero e raça na cultura organizacional dentro da empresa

Na Constituição Federal de 1988 estão assegurados direitos iguais para homens e mulheres, com isso foram criadas políticas públicas para combater a discriminação, porque em boa parcela das empresas os homens dominam, porém nas últimas décadas, aumentou a participação feminina no emprego, contudo ainda há discriminação de gênero, salarial, racial, condições de trabalho, dentre outros. As desigualdades de gênero e raça existentes na sociedade, mesmo entre aqueles que não são pobres, demandam ações efetivas para que possam ser superadas. Isso implica a necessidade de construir a igualdade não apenas no mercado de trabalho, mas também em outras esferas como serviços, equipamentos e políticas públicas.

Para promover a equidade no âmbito empresarial é preciso adotar estratégias

efetivas pois as políticas públicas agem de maneira limitada e os sindicatos quando fazem denúncias sobre a discriminação muitas vezes não há um retorno positivo (PRONI; PRONI, 2017).

A área de Recursos Humano, visa o impacto de organização e ações, com auxílio de ferramentas para aprimorar a atuação do líder que tem como função diminuir a resistência organizacional e individual, contudo constatou-se que o RH não é protagonista e sim um protagonista nesse processo de mudanças.

“Em muitos países anda há aspectos na formulação das políticas que debilitam os esforços de integração das mulheres no mercado de trabalho, construindo e reforçando o seu papel como ‘segundas provedoras’ que supostamente vivem com um homem empregado que desempenha o papel de ‘provedor principal’. (FAGAN E HEBSON, 2006, sumário, tradução livre).

O mercado de trabalho brasileiro vem experimentando mudanças substantivas nos últimos anos, que têm como principal característica a inversão de alguns dos indicadores que mostravam desempenho negativo em períodos anteriores. O acompanhamento dessas novas tendências é ferramenta essencial para a discussão das políticas de emprego no país, de forma que essas possam efetivamente promover a igualdade de gênero e raça.

O conceito de cultura é necessário e muito utilizado porque atende a várias necessidades e vários interesses da sociedade e dos próprios pesquisadores. A cultura implica estabilidade, enfatiza demonstrações conceituais, serve como fator unir para levar os membros do grupo em direção ao consenso, implica dinâmica e padronização, a construção do significado social e normativo, possibilita que um grupo se fortaleça ou se desintegre.

3.3 Papel do RH nas mudanças das desigualdades de gênero e raça

Em uma pesquisa realizada, foi observado que grande parcelas das empresas, na hora da contratação optam por pessoas com experiência e boa aparência, esquecendo de que no mercado existem pessoas altamente capacitadas que estudaram para conseguir um emprego, contudo muitas empresas não estão dispostas a empregar pessoas sem experiências na carteira de trabalho, sem contar que existem preconceitos em empresas com as mulheres, principalmente com as que tiveram filhos recentemente, pois as mesmas têm um horário específico para sair,

alimentar seu filho e retornar ao trabalho. Porém ocorreu um caso de uma Policial Militar do estado do Maranhão que ficou detida por 24 horas, após se recusar fazer hora extra por precisar amamentar seu filho, segundo a Consolidação das leis de trabalho (CLT), Art. 396 que diz que toda mãe deve ter dois períodos de 30 minutos cada para amamentar seu bebê até os seis meses de vida, porém no caso da PM ela não estava acobertada nessa lei pois seu filho tem dois anos de idade, mais ficou coberta pois já havia cumprido sua jornada de trabalho (G1, 2021).

A área de RH, mede efeito das ações na organização proporciona ferramentas para poder aperfeiçoar a atuação do líder, visando demonstrar a importância da atuação nesse processo, essa revisão de literatura teve o objetivo de discutir o papel da área de recursos humanos no processo de mudança organizacional, deve explicitar as interações estratégicas da organização, e então, dar poder e apoio às pessoas que compõe o cenário organizacional.

A fundação dos projetos de transformação depende muito das pessoas, para que se engajem somente se forem incentivadas a desenvolver aprendizagem, aperfeiçoamento técnico e flexibilidade. O motivo de sucesso são as pessoas, a área de RH pode ser uma aliada nesse processo devido à especificidade do trabalho, atuando de forma estratégica para que a organização atinja os objetivos planejados, no entendimento e aceitação dos motivos da mudança e motivação dos funcionários para participar, a disponibilização dos recursos materiais, financeiros e humanos, necessários à implementação da transformação.

Desigualdade econômica e social continuavam a ser percebidas no contraste entre homens e mulheres ou de acordo com a cor da pele, a discriminação por gênero e raça no mercado ajuda a esclarecer os diferenciais de desempenho médio, mesmo havendo o mesmo nível de escolaridade.

As funções de supervisão e chefia continuam sendo ocupadas principalmente por homens, sendo assim ainda mais difícil para as mulheres alcançar seus objetivos de comando, mas vale a pena frisar que as mulheres se dividem por todos os estratos sociais, enquanto uma menor quantidade de pessoas com pele parda ou preta, estão presentes nos estratos de maior renda, que torna a discriminação racial ainda mais sério.

Ao longo dos anos 2000, iniciaram importantes promoções da igualdade de gênero e raça no Brasil para consolidar as prioridades que passaram a ocupar um

lugar na agenda das políticas públicas da matriz institucional para promoção dos direitos das mulheres e o combate à discriminação por raça.

Apesar do amplo leque de ações pontuais e das penalidades legais impostas aos vários tipos de discriminação, o tratamento desigual para mulheres e para não brancos continuou produzindo diferenças importantes no mercado de trabalho, uma vez que se disseminaram formas de encobrir a discriminação sutil e velada existente na sociedade brasileira. E frise-se que, cotidianamente, as mulheres negras continuaram sofrendo a dupla discriminação de gênero e raça (Carneiro, 2002; Rosa 2011).

Estudar a evolução do lugar dos homens e das mulheres no mercado de trabalho não é dedicar-se a só ciografia de uma categoria de mão de obra à parte – as mulheres. É ter meios para identificar as mudanças estruturais que produziram as transformações da população ativa.

É analisar as lógicas sociais que subentendem as recomposições do mundo do trabalho. Em termos de desemprego e precariedade, de subemprego e qualificação, as mulheres não são específicas. Elas são sintomáticas dos movimentos que agitam o mercado de trabalho. São reveladoras de fenômenos de conjunto. E é exatamente essa ideia que ainda é difícil de admitir, mas que urge aceitar. Para que a variável “sexo” deixe de ser mal vista e as lógicas de gênero estejam no cerne da reflexão sobre o trabalho e o emprego no progresso geral dos conhecimentos sobre o mundo do trabalho.

4. CONCLUSÃO

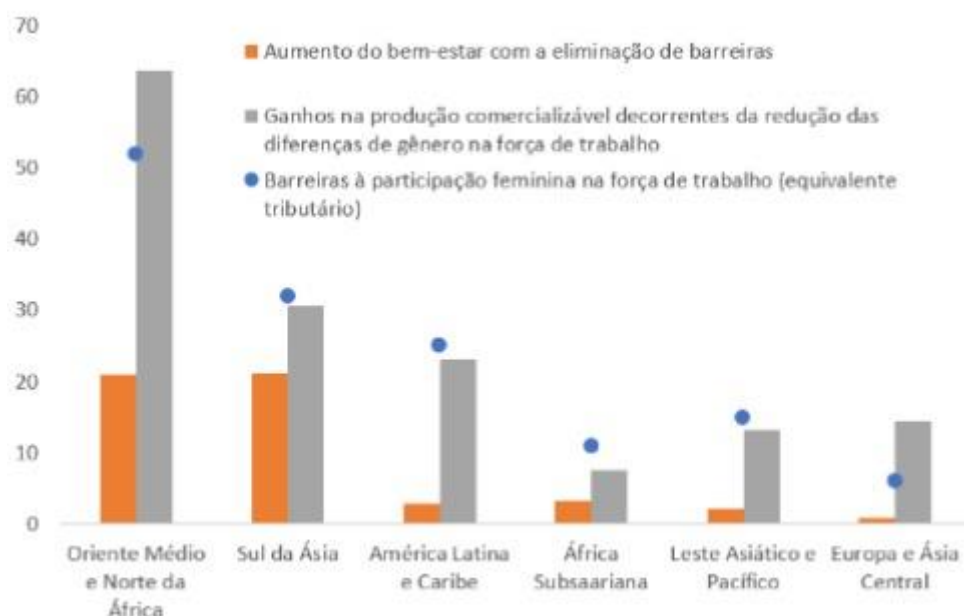
Correlacionou-se nesse trabalho ao RH a fazer palestras, campanhas e grupos de trabalho de gênero, bem como a garantia de capacitação contínua na temática da igualdade de gênero como mostra a experiência das empresas no Programa Pró-Equidade de Gênero também são mecanismos que podem ser bastante eficazes tanto nos trabalhos de sensibilização e de educação corporativa como na incorporação de objetivos e ações de promoção da igualdade de gênero nos planos de ação, nas políticas de responsabilidade social e no planejamento estratégico das empresas. . Existem mais de 65 empresas que estão no combate contra a desigualdade de gênero e raça, dentre elas estão o Banco do Brasil e a Caixa econômica, que estão na luta para evoluir o mercado de trabalho, na conscientização e o incentivo de práticas mais inclusivas que promovam a igualdade de oportunidades.

O que pode ser feito a curto prazo é investir na educação e quebra de paradigmas, incentivar os gerentes a compreenderem que, se ocuparem a mesma posição, terão um bom desempenho as mesmas tarefas e a mesma programação devem ser pagas equivalente. Essa conscientização deve ser realizada em universidades e empresas, por meio de palestras e orientações de empresários sobre essas questões, incentive as mulheres e cumpram a lei, descrita em A Constituição Federal que determina que todos são iguais perante a lei. Portanto, eles devem ser tratados pelas desigualdades existentes, pois elas servem para conhecer as desigualdades de gênero ao lado da desigualdade racial como eixos estruturais no padrão de desigualdade social no Brasil, atraindo para si a responsabilidade de elaborar políticas públicas voltadas a sua superação, colaborando também para delimitar melhor os diferentes papéis do governo, e Estado e movimentos sociais. OS Líderes das empresas precisam influenciar a cultura organizacional por diversos fatores, necessidade de mudança para que os gestores e colaboradores consigam ver que a vontade de mudança está vindo dos seus superiores as ações que vão mudar de vez a forma de trabalho para que assim haja igualdade, independentemente de cor, raça ou gênero.

Empresas como Banco do Brasil, Caixa Econômica, são uma das participantes do compromisso contra o combate à desigualdade e pela promoção de equidade entre homens e mulheres do mundo do mercado de trabalho, zelando sempre pela igualdade salarial, incentivo a promoções, igualdade de oportunidades, impulsionar a produtividade e melhoria na infraestrutura, a divulgação de leis para assegurar que as mulheres disponham dos mesmos direitos de propriedade. Muitas mulheres que são barradas do mercado de trabalho por causa de um pré-conceito ou um estereótipo que foi historicamente construído, levando-as a se tornarem donas de casa, uma ocupação de tempo integral sem remuneração ou benefícios, as mulheres trazem novas habilidades para o trabalho, reduzir as barreiras à participação delas na força de trabalho produz ganhos em termos de produtividade e crescimento resultantes do emprego de mais mulheres. A contratação de mulheres para a equipe das empresas, podem trazer mais benefícios, do que efetuar a contratação da mesma quantidade de profissionais masculinos.

Combater também a desigualdade de gênero na educação e na saúde, ao custear com recursos públicos a licença-maternidade e a licença-maternidade e

ampliar a disponibilidade de serviços de apoio à infância e à terceira idade, pode aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. Mais apesar de ter alguns avanços, as diferenças entre homens e mulheres em termos de presença na força do trabalho ainda continua grande, nos cargos mais gerais das empresas essas experiências trazidas por ambos os gêneros se tornam mais evidente, já que pode acontecer diversos imprevistos durante o decorrer do expediente e diferentes modos de se lidar com esses problemas, homens e mulheres trazem diferentes habilidade e experiências para o trabalho. Principalmente derivadas de acontecimentos semelhantes que geraram posturas distintas. Quando a cúpula administrativa da empresa é distribuída de forma equatorial, as decisões se tornam mais dinâmicas com diversos pontos de vista.



Fonte: Cálculos do corpo técnico em IMF.

A IMF apontou alguns países que estão incluídos nas suas pesquisas, se eles efetuam uma correção na desigualdade de gênero, limitando a diferença entre os gêneros, poderia fazer o PIB do país crescer uma média de 35%. Sendo 80% desse rendimento seria devido ao crescimento à mão de obra, os 20% restantes seria decorrente dos efeitos da diversidade de gênero na produtividade. Com esse aumento podendo ser utilizado para fornecer melhor estilo de vida para as pessoas dos respectivos países.

Quanto maior o número de pessoas, independente do sexo, que estejam inseridas no mercado de trabalho, traz consigo um aumento no consumo, devido a melhoria na condição financeira de um maior número de pessoas. Então empregar

mulheres para cargos traz muitos benefícios, não somente para o ambiente organizacional, mas também para a economia do país.

REFERÊNCIAS

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Culto.** , São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

COSTA, G. M. Change management: uma abordagem prática e sistêmica. Porto Alegre, 2008.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Rio Janeiro: IBGE, 2019.

PEREIRA, José Mathias. Manual de metodologia da pesquisa científica. 4º Edição. Atlas. 23 de agosto de 2016.

VILELA, N. G. S; HANASHIRO, D. M. M.; COSTA, L. D.S, (des)igualdade de gênero no local de trabalho e práticas de recursos humanos, 2020.

MELO, C. M., et al, A gestão de recursos humanos e a cultura organizacional. **Congresso nacional de excelência em gestão**, 2015.

PIZZINATTO, ANDREA KASSOUF et al. Marketing Interno e Cultura Organizacional: Um Estudo De Caso Em Empresa De Multi Marcas. RAM. Revista de Administração Mackenzie [online]. 2005

PRONI, T.T.D.R.W. PRONI, M.W., Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil, 2017.

SILVA, Lindomar Pinto da, CASTRO, Miguel Angel Rivera e DOS SANTOS, Marcos Gilberto. Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea** v. 22, n. 2, 2018.

CARNEIRO, S. Gênero e raça. In: BRUSCHINI, C.; UNBENHAUM, S. G. (Org.) Gênero, democracia e sociedade brasileira. São Paulo: FCC, Ed. 34, 2002.

ROSA, W. Sexo e cor/raça como categorias de controle social: uma abordagem sobre desigualdades socioeconômicas a partir dos dados do Retrato das desigualdades de gênero e raça – terceira edição. In: BONETTI, A.; ABREU, M. A. (Org.) Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil: Ipea 2011.

MARUANI, Margaret. La calificación, una construcción social sexuada. Economía y Sociología del Trabajo, Madrid, n.21-22, p. 41-50, set.-dic. 1993.

FAGAN, Colette; HEBSON, Gail. Making work pay debates from a gender perspective:

a comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries.

Luxembourg: Office for Official Publications in the European Communities, 2006.

Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização internacional do trabalho. - Brasília: OIT, 2010.

PIRES, J.C.S; MACÊDO, K.B Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública** 40, 81-104, 2006.

LAGARDE, C; OSTRY, D, J; Os ganhos econômicos da inclusão de gênero: Bem maiores do que você imaginava, **IMF**, 2018.