

A JORNADA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Great
Place
To
Work®

Apoio Institucional:

 **ganha ganha**
Igualdade de gênero significa bons negócios



SUMÁRIO

COMO TUDO COMEÇOU

POR QUE FALAR EM EQUIDADE?

COMO AVANÇAMOS EM 3 ANOS

O IMPACTO FINANCEIRO DESSA MUDANÇA

DESTAQUES DA EDIÇÃO DE 2019

CONCLUSÃO

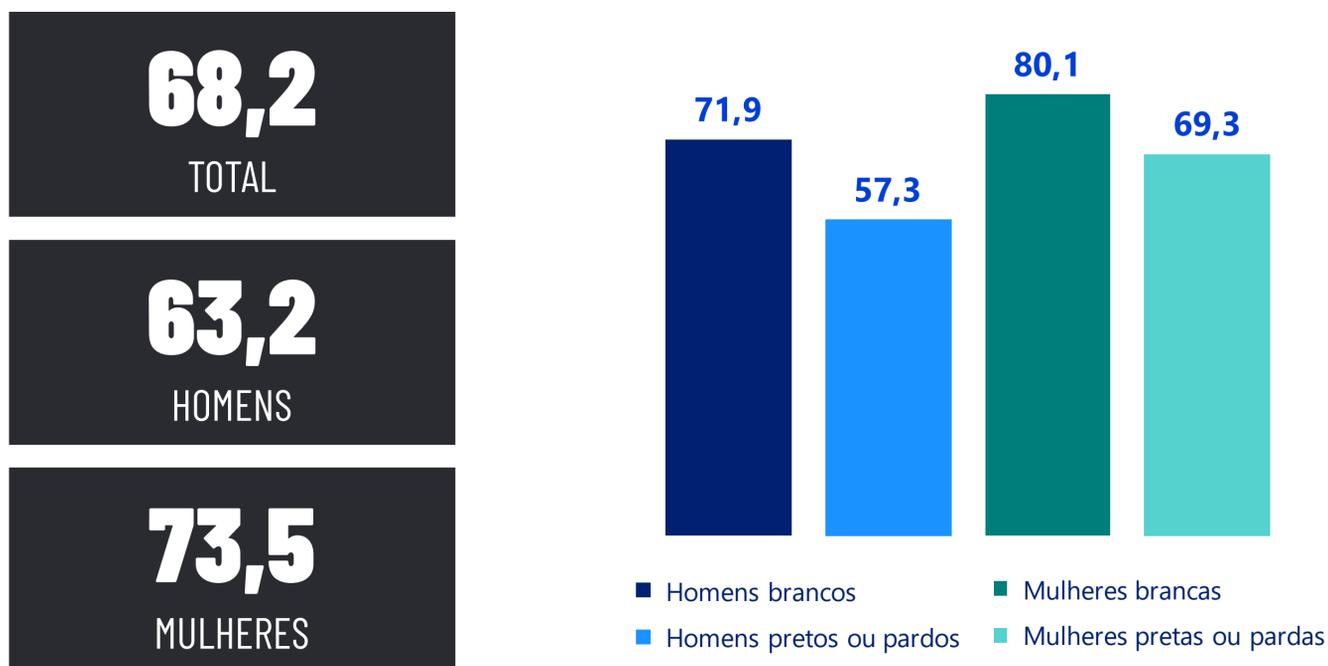
COMO TUDO COMEÇOU

Foi em 2016 que surgiu a conversa que daria origem a um novo ranking da consultoria **Great Place to Work**. Um ranking cujo foco deveria ser a mulher no mercado de trabalho, sua ascensão a cargos de liderança e a análise de práticas das empresas, com o intuito de promover a equidade de gênero dentro do mundo corporativo. Em parceria com a ONU Mulheres, a entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, que acabara de lançar o Movimento HeForShe, desenvolvemos o primeiro questionário para identificar as Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar no Brasil, que se tornou um ranking pioneiro e ainda único no país.

Naquele ano, segundo o estudo de Estatísticas de Gênero, divulgado em 2018 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil apresentava o seguinte cenário: as mulheres dedicavam, em média, 18 horas semanais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, **73% a mais do que os homens**. Elas recebiam o equivalente a **76,5% dos rendimentos dos homens para trabalhos** com funções semelhantes ou equivalentes e ocupavam apenas **39,1% dos cargos gerenciais**.

Apesar disso, elas exibiam números melhores no campo da educação. Em 2016, moças de 15 a 17 anos tinham **frequência escolar líquida** (proporção de pessoas que frequentam escola no nível de ensino adequado a sua faixa etária) **de 73,5% para o Ensino Médio, contra 63,2% dos rapazes**.

Taxa de frequência escolar líquida ajustada no Ensino Médio



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016

A estrutura da sociedade, claro, se reflete nos microcosmos dos ambientes corporativos, mas a nossa intenção era entender se as melhores empresas tinham um olhar diferente sobre as questões das mulheres no trabalho. Será que os números seriam os mesmos do país ou encontraríamos um cenário, talvez, animador? Mais do que isso, nos perguntávamos se existiam de fato práticas de gestão de pessoas voltadas para a equidade de gênero. Só tinha uma maneira de saber: aplicando uma pesquisa com esse enfoque.

Naquele mesmo ano de 2016, então, foi desenvolvido um questionário específico para avaliar essa temática. Queríamos saber se as pessoas sentiam que eram bem tratadas independentemente do gênero, se as organizações proporcionavam um ambiente de trabalho físico e psicologicamente saudável para todos e se existiam práticas de gestão de pessoas específicas voltadas para o tema da equidade. Nas próximas páginas deste relatório, você ficará sabendo o que encontramos em 2016 e nos outros anos.

POR QUE FALAR EM EQUIDADE?

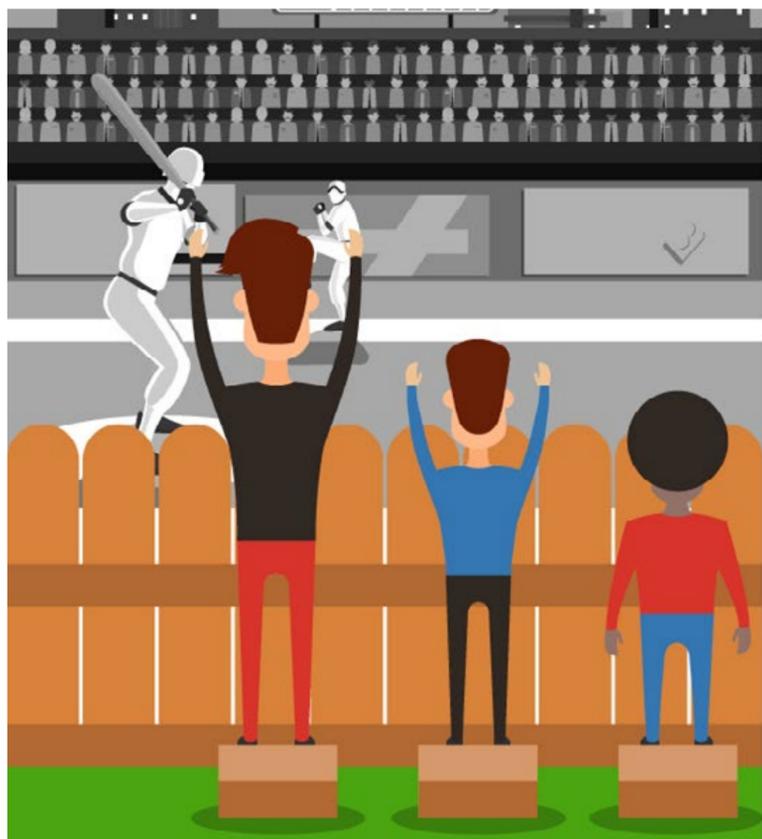
É comum pensar nesse termo como sinônimo de igualdade, mas, apesar das duas palavras compartilharem alguma semelhança, é importante entender o real significado de cada uma. “Igualdade” tem origem no latim (*aequalitas*) e se refere à condição, ao estado e à qualidade de coisas iguais, idênticas, uniformes, equivalentes. No Direito, se refere a ideia de que todos são submetidos à lei e gozam dos mesmos direitos e obrigações.

Também do latim (*aequitas*), a palavra “equidade” diz respeito à capacidade de apreciar e julgar com retidão, imparcialidade e justiça.

Aplicando no contexto da mulher no mercado de trabalho — e de outras diversidades —, podemos entender as duas palavras da seguinte forma:

IGUALDADE X EQUIDADE

Tratar todos iguais



Tratar diferentes os diferentes



Em uma sociedade, como a brasileira, em que as mulheres não tiveram oportunidades iguais ao longo da história é fundamental falar sobre equidade, sobre criar mecanismos de compensação para aqueles que foram tratados de forma diferente por questões de gênero, de etnia etc.

Quando olhamos, por exemplo, para a primeira lei voltada para o Ensino Básico no Brasil, datada de 1827, notamos uma grade curricular completamente diferente para meninos e meninas. Ambos aprenderiam a ler e a escrever e as quatro operações aritméticas básicas, mas só os meninos teriam acesso à gramática, geometria, decimais, fração e outras noções matemáticas. Às meninas, caberia o desenvolvimento de dotes domésticos^[1].

A desigualdade de tratamento no ensino se perpetua no Ensino Superior, que era entendido como um lugar de homens, visto que eles eram os provedores da família e, portanto, os que deveriam receber instrução formal para seguir uma carreira. Um detalhe interessante sobre a vida profissional da mulher no Brasil Império e República diz respeito à escolha da profissão. De forma limitada e bem restrita, elas acabavam seguindo praticamente duas atividades: ensinar (professora) e cuidar (enfermagem), afinal, eram funções que respeitavam a então chamada “natureza da mulher” por demandarem características consideradas femininas: paciência, afetividade e doação^[2].

Por conta da estrutura social, a mulher não tinha como prioridade o exercício de atividades remuneradas — a não ser quando nos referimos às trabalhadoras de classes menos favorecidas socioeconomicamente. Estas ocuparam funções laborais ao longo da história, da Idade Antiga a Idade Contemporânea.

Sendo assim, para trabalhar fora de casa, as brasileiras precisavam de uma autorização. No caso das mulheres casadas, os

¹ Legislação Informatizada - Lei de 15 de outubro de 1827 - Publicação Original. Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em < https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html >. Acesso em 28 de mai. 2019.

² LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na sala de aula. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004. p. 443-481.

maridos eram aqueles que permitiam — ou não — a esposa seguir uma carreira, barreira que foi rompida com a aprovação do Estatuto da Mulher Casada, apenas em 1962.

O acesso restrito à educação também impactou o poder de escolha dessas cidadãs. Afinal, foi só em 1932 que as mulheres puderam votar. A crença, até então, é que elas não teriam condições de tomar uma decisão política pois faltavam-lhes instrução. Na época, muitos daqueles que se opunham ao sufrágio feminino argumentavam que não fazia sentido mudar essa realidade já que as moças simplesmente reproduziriam o voto de seus pais ou de seus maridos, uma vez que elas não teriam opinião própria.

Estudar e analisar esse contexto histórico é o que nos leva de volta ao debate da **promoção de equidade para, então, alcançarmos a igualdade**. Se a história deixa legados, precisamos olhar para isso e fazer reparos. Reparos que não são favores nem uma “ajuda” motivada por pena. Reparos que são, na verdade, tentativas de ajustar faltas e falhas cometidas no passado e que continuam impactando o nosso presente.

COMO AVANÇAMOS EM 3 ANOS

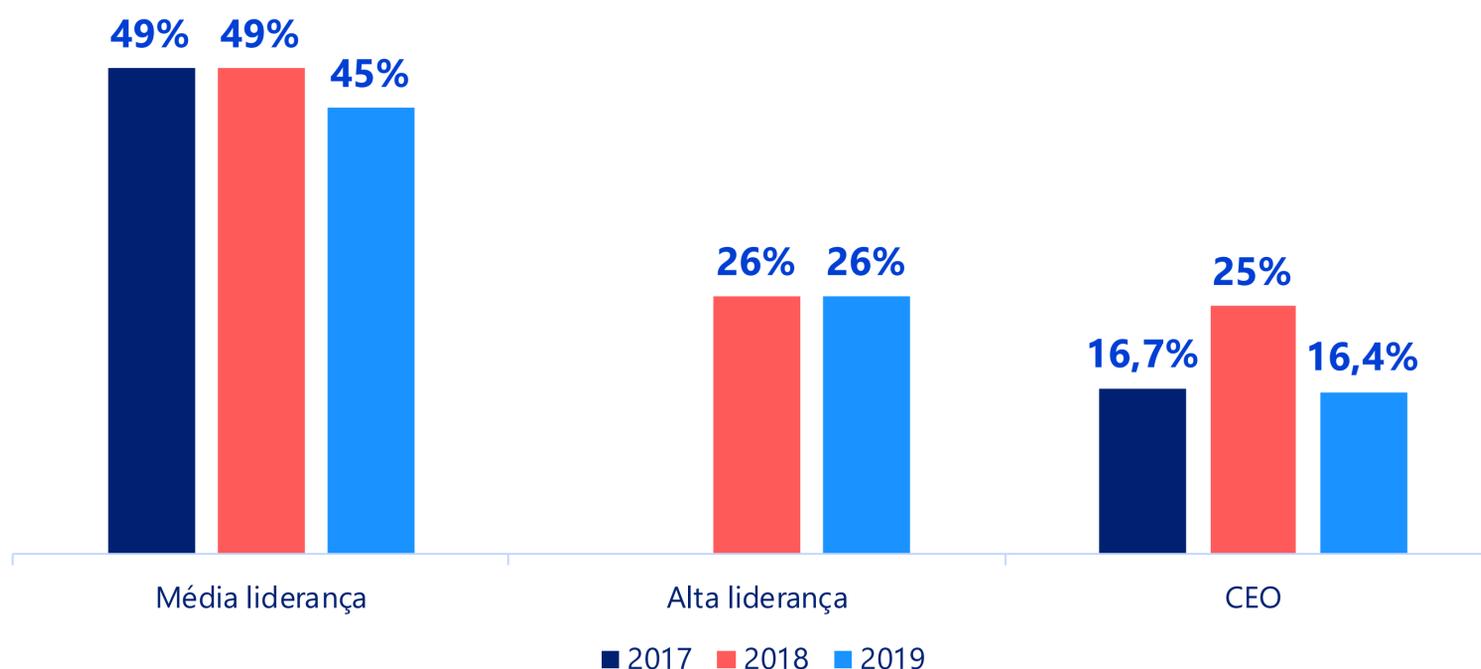
Na primeira edição do ranking As Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar, publicado em 2017, 30 organizações foram reconhecidas. Eram empresas cuja maioria das mulheres se concentrava no grupo entre 26 e 34 anos (37%), diminuindo a presença no ambiente corporativo consideravelmente nas faixas etárias seguintes: 23% entre 35 e 44 anos, 12% entre 45 e 54 anos, e 3% acima de 55 anos.

No recorte de gênero, a composição daquele ano era a seguinte: 38% de mulheres em toda a empresa versus 62% de presença masculina. No recorte específico da média liderança (supervisores e gerentes), a disparidade era menor, com 49% do quadro composto por gestoras e 51% por gestores.

Porém, quando o assunto era o topo do organograma, o cenário mudava bastante. Das 30 empresas premiadas em 2017, apenas cinco tinham mulheres no cargo de CEO.

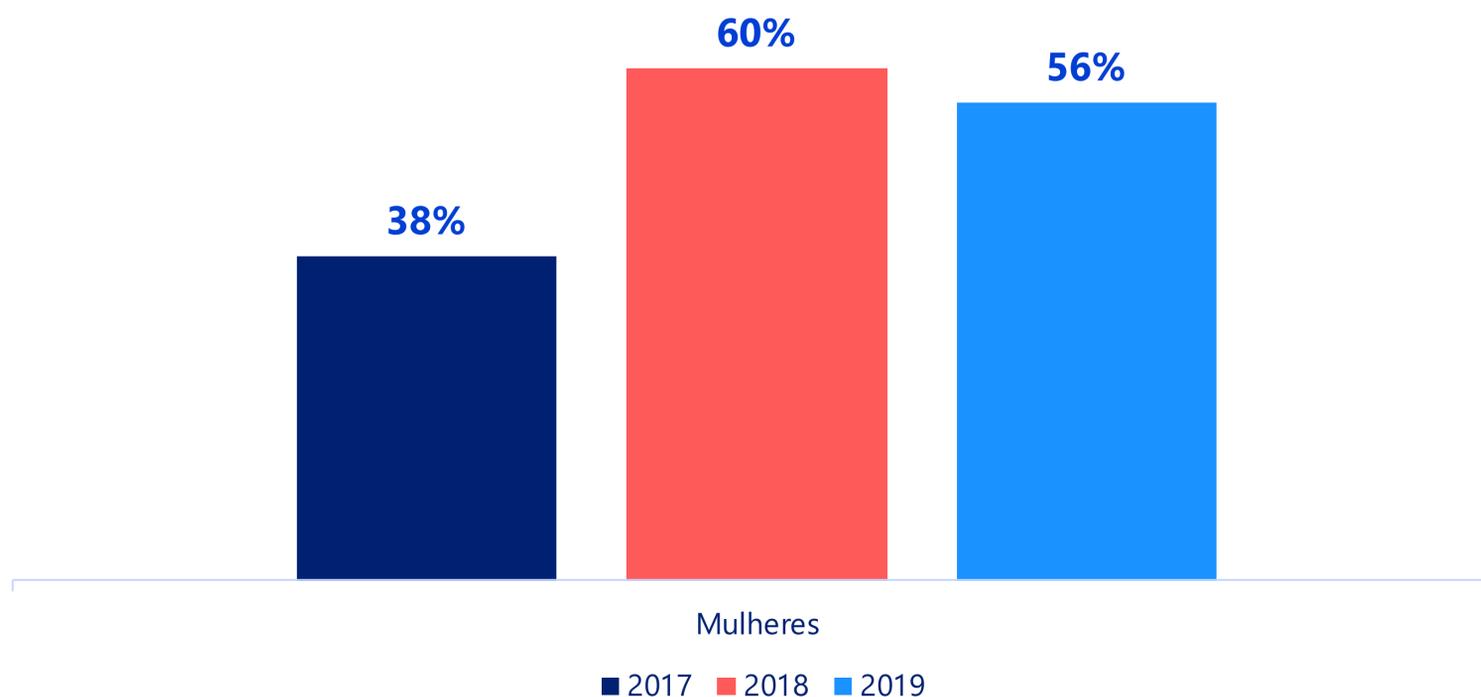
Felizmente, os números mudaram no ano seguinte. Em 2018, o ranking reuniu 40 organizações, dentre as quais 10 tinham mulheres na cadeira de CEO (25%). A proporção da média liderança se manteve (49%), mas um novo recorte foi feito: a alta liderança (diretores e vice-presidentes) era composta por 26% de executivas e 74% de executivos. Neste ano, mantivemos o mesmo percentual de presença feminina na alta liderança, mas presenciamos uma queda no número de mulheres tanto na média liderança quanto nos cargos de CEOs, recuando ao patamar de 2016.

Presença da mulher na liderança



A presença feminina no quadro geral também foi reduzida na comparação de 2019 com 2018, porém manteve-se acima da primeira medição em 2017:

Presença da mulher de forma geral



O IMPACTO FINANCEIRO DESSA MUDANÇA

Promover a equidade de gênero no mundo corporativo pode parecer apenas uma boa ação, quase uma generosidade ou até um modismo. No entanto, a verdade é que investir nesse tema impacta diretamente nas **finanças da sua empresa**. Claro, positivamente.

Dados do Great Place to Work revelam que o faturamento das Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar apresentou crescimento de 12,2%, contra o crescimento de 2,0% das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil (ranking GPTW Nacional) e contra 1,1% do PIB do Brasil em 2018.

Crescimento das empresas (2018)

Crescimento das empresas (2018)

+12,2%

Faturamento das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil

+2%

PIB Brasil

+1,1%

O poder de atração desse grupo também é enorme: em média, as premiadas receberam quase 99.000 currículos no último ano. Tão positivo quanto é o dado sobre o **turnover**, um dos fantasmas que assombram muitas organizações. Enquanto o índice de rotatividade voluntárias nas empresas brasileiras é de 24%, segundo a análise de 2016 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), as organizações da edição de 2019 deste ranking apresentam uma taxa bem inferior, de 14%.

DESTAQUES DA EDIÇÃO DE 2019

Para se inscrever no processo de seleção da lista As Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar, a organização precisava cumprir dois requisitos básicos:

- Mínimo de 100 funcionários no Brasil;
- Mínimo de 15% de mulheres no quadro geral de funcionários e 15% nos cargos de gestão.

Na terceira edição desse ranking, foram reconhecidas 55 empresas, sendo 30 de grande porte e 25 de médio porte. Desse total de premiadas, 50 são do setor privado, duas públicas, duas sem fins lucrativos e uma cooperativa. Em média, elas possuem 42 anos de existência no mercado e só 4% delas realizou demissão em massa nos últimos anos.

Outros números que valem ser destacados:

16% das empresas são presididas por mulheres

→ A média mundial é **5%**

30% das cadeiras dos Conselhos Administrativos são ocupadas por mulheres

→ Nas 187 empresas listadas na Bolsa de Valores, elas representam **9%** desse grupo

5 meses é a média de tempo de licença-maternidade oferecida pelas premiadas

→ **14 dias** no caso da licença-paternidade

24% dá o benefício de creche para os filhos de funcionários no próprio local de trabalho ou proximidades.

Olhando para trás, antes mesmo de o Great Place to Work divulgar o primeiro ranking focado na equidade de gênero,

CONCLUSÃO

percebemos um avanço das mulheres no mercado de trabalho. Mas ainda é um movimento tímido. Apesar das transformações e das calorosas discussões sobre o tema, percebemos que avançar da teoria para a prática ainda é um desafio gigantesco. Mesmo nas Melhores Empresas para Trabalhar.

Não podemos esquecer que neste relatório trouxemos dados relativos à um recorte, um grupo restrito de organizações em um mar de CNPJs presentes nesse mundo corporativo. Se os números aqui ainda estão distantes da equidade, qual será a realidade das outras empresas que ainda não colocaram este tema na sua pauta estratégica? A disparidade salarial, a evasão do mercado de trabalho cinco vezes maior entre as mães do que entre os pais, os casos de assédio moral e sexual que aparecem no noticiário e outros dados dão pistas de que ainda é preciso muita transformação e muitas mudanças para que as mulheres avancem mais casas no tabuleiro corporativo. Mudanças que beneficiaram homens e mulheres.

Afinal, como acreditamos por aqui, uma empresa só pode ser considerada um excelente lugar para trabalhar se assim o for para todos!

**Great
Place
To
Work[®]**

**Certificação
Consultoria
Liderança
Transformação Digital**



relacionamento@gptw.com.br

11 3093-7777

www.gptw.com.br

