# Diversidade no Mercado de Trabalho: Um Estudo Sobre a Questão Racial e de Gênero nas Organizações.

**RESUMO**

Este trabalho objetiva analisar como as empresas estão lidando com a diversidade no mercado de trabalho, especialmente com a questão de gênero e raça. Realizou-se revisão bibliográfica para observar a aplicação do conceito de diversidade pelos gestores empresariais no contexto do mercado de trabalho competitivo atual. Procurou-se verificar se o preconceito e a discriminação ainda se fazem frequentes no ambiente profissional e se as organizações estão preocupadas em promover igualdade, por meio de políticas internas. O movimento que apregoava a importância de as empresas desenvolverem ações voltadas à responsabilidade social surgido a partir dos anos 1990, em um cenário de forte discussão/inserção dos conceitos de globalização e de multiculturalismo, fez com que muitas empresas passassem a olhar com mais atenção para a questão da diversidade. Vale destacar que essa postura é consequência principalmente da pressão da sociedade ou do governo. Ou seja, o foco é voltado para os benefícios externos que esse posicionamento proporciona, o que é questionável, pois é a linha tênue entre as empresas que procuram criar um ambiente de diversidade efetivamente em oposição àquelas que buscam apenas fazer marketing com as políticas compensatórias. Analisou-se dados da Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílio (PNAD – IBGE, 2013) e do Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas (ETHOS; IBOPE, 2016), que constatam a permanência das disparidades raciais e de gênero, sobretudo no que tange a salários e cargos do alto escalão.

**Palavras -chave:** Mercado de trabalho. Diversidade. Discriminação. Gênero. Raça.

**ABSTRACT**

This study aims to analyze how companies are dealing with diversity in the labor market, especially with the issue of gender and race. We conducted a literature review to observe the application of the concept of diversity by business managers in the context of today's competitive job market. He tried to verify that prejudice and discrimination are still common in the workplace and organizations are concerned with promoting equality through internal policies. The movement that preached the importance of companies to develop actions aimed at social responsibility emerged from the 1990s, against a backdrop of strong discussion / integration of concepts of globalization and multiculturalism, has caused many companies started to look more closely at the issue of diversity. It notes that this position is mainly due to the pressure from society or government. That is, the focus is on the external benefits that this position provides, which is questionable, as is the fine line between companies seeking to create an environment of diversity effectively as opposed to those who seek only do marketing with compensatory policies. It analyzed data from the National Survey of Household Samples (PNAD - IBGE, 2013) and Social, Racial and Gender Profile of the 500 Largest Companies in Brazil and their Affirmative Actions (ETHOS, IBOPE, 2016), which state the permanence of racial and gender disparities, particularly in relation to salaries and positions of high rank.

**Keywords**: labor market. Diversity. Discrimination. Gender. Race.

1. **INTRODUÇÃO**

Muito se fala em diversidade atualmente, porém estudos que mostrem como ela é administrada dentro do ambiente de trabalho vêm sendo discutidos há pouco tempo no Brasil, evidenciando que é um campo ainda em construção. Desta forma, este artigo tem como objetivo ampliar o debate em torno da gestão da diversidade no ambiente de trabalho, analisando o modo com que as organizações empresariais e seus líderes têm lidado com essa questão, bem como observar se estão sendo promovidas políticas internas dentro dessas corporações voltadas a essa temática de forma efetiva ou somente para fazer o marketing de uma empresa com responsabilidade social. Para tanto, foi realizada uma revisão bibliográfica com base em autores(as) como Ferreira et al (2015), Galete (2010), Coutinho et al (2009), Loureiro (2003), Alves et al (2004), dentre outros. Devido à abrangência do assunto, este estudo limita-se especificamente à questão racial e de gênero.

É interessante trazer esse tema da diversidade para o mundo das organizações que, ao longo da história, sempre foram taxadas por valorizarem o lucro em primeiro lugar, tratando os trabalhadores como apenas mais um recurso. Foi um longo caminho para que as grandes corporações entendessem que o sucesso está diretamente ligado à gestão das pessoas que atuam na organização, como profissionais com competências a serem valorizadas e desenvolvidas independente de sua raça, gênero ou orientação sexual.

Atualmente, as grandes organizações estão atentas à imagem que suas marcas passam a seus clientes no que se refere à responsabilidade com um mundo melhor e uma sociedade mais justa. Dessa forma buscam maneiras de se destacarem no mercado competitivo em que estão inseridas. De acordo com Myers (2003, p. 1), “Algumas empresas no Brasil estão desenvolvendo iniciativas em favor da diversidade que visam à inclusão de afrodescendentes, entre outros grupos historicamente discriminados, no mercado de trabalho”.

Na maioria das grandes empresas existe um planejamento para recrutamento e seleção de pessoas, assim como existe também uma política de ambiente de trabalho. Nesse processo, o que é difícil de constatar é o preconceito e a discriminação implícitos nas escolhas e seleções, pois, normalmente, ocorre de forma discreta e mascarada por outras justificativas. Este comportamento está impregnado na personalidade, criação ou até mesmo na cultura do indivíduo. O que vale ressaltar é que esse tipo de funcionário, preconceituoso, que carrega consigo essas opiniões pessoais e não as deixa em segundo plano em favor da organização, é capaz de destruir completamente o ambiente saudável da organização. É mister/importante destacar também que este preconceito muitas vezes não se encontra somente entre os funcionários de base ou entre os profissionais de RH que fazem a seleção, mas entre os próprios empresários ou funcionários de alto escalão, o que dificulta ainda mais a ascensão dos indivíduos de grupos discriminados.

São muitos os preconceitos que se pode analisar no ambiente de trabalho, porém neste trabalho será analisada a questão racial e de gênero, pois as disparidades referentes à remuneração e cargos para essas pessoas ainda são facilmente observadas em grande parte das organizações, como demonstram a Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – Pesquisa 2013 (IBGE) quem tem como fonte de informação a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD) e o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2016 (ETHOS; IBOPE). As justificativas para a ocorrência/permanência dessas assimetrias são as mais diversas, como a falta de especialização e nível de instrução, todavia observa-se que com o mesmo grau de instrução ainda persistem as disparidades entre brancos e negros e entre homens e mulheres, logo se pode concluir que se trata de um problema social e cultural de discriminação.

Como destaca Moraes (2005, p. 4), a desigualdade salarial é resultado da existência da discriminação, como determina a teoria da discriminação econômica, visto que alguns grupos demográficos, como mulheres e negros, recebem salários menores, ainda que possuam atributos, como escolaridade, eficiência ou jornada de trabalho equivalentes aos trabalhadores mais bem pagos.

Loureiro (2003) traz uma análise dos estudos sobre a discriminação racial e por sexo no Brasil, citando e analisando os trabalhos de vários autores, como: Barros et al (1992, 1195 e 1996), Lovell (1989, 1993, 1994), dentre outros. Afirma que em Lovell (1994), verificou-se que persiste a diferenciação salarial por gênero, e é signiﬁcante, dada às mudanças sociais e econômicas que ocorreram no cenário do mercado e das organizações. E traz ainda que a pesquisa de Barros et alii (1996) sugere que uma parte substancial da desigualdade racial decorre de discriminação no mercado de trabalho.

Em trabalho recente sobre os determinantes da desigualdade no Brasil, Barros et al (1995) emprega o coeﬁciente de Gini e a curva de Lorenz para veriﬁcar a existência de discriminação no mercado de trabalho brasileiro, por gênero e por raça. Observam que grande parte das diferenças de produtividade advém de discriminação. O nível salarial das mulheres é cerca de 40% inferior aos dos homens, com as mesmas características e com as mesmas ocupações. Além disso, mostram que o salário dos homens brancos é, em média, 25% maior do que o salário dos homens não-brancos. Os autores concluem que diferenciais salariais por gênero da ordem de 40% são uma característica persistente da economia brasileira e que diferenças por gênero, produtividades e estrutura ocupacional não explicam esse diferencial de salário. (LOUREIRO, 2003, p. 26-27).

De acordo com Loureiro (2003, p. 21), se em um grupo de indivíduos com mesma produção observa-se salários diferentes, ou tratamento diferenciado por motivo de sua raça, sexo e/ou origem, sendo que essas características não interferem na produtividade, podemos concluir que existe discriminação.

A PNAD (2013) e a ETHOS (2016) demonstram que essas disparidades vêm diminuindo, provavelmente pelas lutas, reinvindicações e protestos organizados por movimentos sociais, expondo a realidade de que existe a discriminação, comprovada pelas pesquisas. Nesse cenário, as organizações também têm papel social importantíssimo nesse “compromisso” de promover um ambiente onde o respeito à diversidade seja levado a sério para construirmos uma sociedade mais justa. Além do mais, essas empresas poderiam inclusive usufruir do aspecto positivo da diversidade na organização, pois as diferenças possibilitam uma visão mais ampla dos problemas e, em consequência, possibilitariam soluções diversas e estratégias inovadoras para suas resoluções, aumentando assim a produtividade e a competitividade.

Portanto, este trabalho pretende contribuir com as discussões, alertando sobre a importância das empresas no combate efetivo à discriminação no mercado de trabalho e na sociedade em geral, bem como ressaltando as vantagens competitivas que se alcança através desse viés.

Estruturou-se este artigo em quatro sessões, incluindo a introdução e as considerações finais. Na sessão 2 há a fundamentação teórica, discorrendo sobre a gestão da diversidade, discriminação, raça e gênero. A sessão 3 versa sobre as disparidades nos salários e cargos de acordo com a raça ou gênero no mercado de trabalho brasileiro, segundo os dados da PNAD (2013) e da ETHOS (2016).

1. **ADMINISTRAÇÃO E DIVERSIDADE:**

A diversidade étnico-racial, de gênero e de orientação sexual no Brasil é tratada em muitos espaços sociais como desigualdade e de maneira discriminatória. A sociedade brasileira tem como um de seus maiores desafios acabar com as hierarquias coletivas, que privilegiam há séculos os grupos hegemonicamente dominantes, como: homens, brancos, heterossexuais. O aprendizado da convivência com as diferenças tem que ser a referência para que nenhum grupo continue a ser tratado como melhor ou pior que o outro. O aspecto de sermos diferentes deve ser a meta em uma sociedade que se paute pela busca por igualdade. Somos diferentes, mas o objetivo social tem que ser a conquista da igualdade social, quer em aspectos objetivos ou subjetivos, quer em oportunidades escolares ou no mercado de trabalho, quer no aspecto cotidiano das relações simbólicas ou do cotidiano inter-relacional.

O combate às desigualdades (de gênero, orientação sexual ou étnico-racial) deve ser pauta dos governos de plantão, mais ainda, do Estado brasileiro, mas também das organizações da sociedade civil e, por que não, das organizações empresariais. E não apenas como estratégia de marketing, em que a responsabilidade social tem um peso cada vez mais valorizado socialmente. Tais desigualdades são aspectos estruturantes e estruturais da sociedade brasileira, por isso a emergência em eliminá-las. São alicerçadas e construídas historicamente, relacionam-se com o poder constituído e hegemônico na sociedade, atingem aspectos culturais, sociais, religiosos, entre outros.

A desigualdade étnico-racial pode ser aferida na presença de negros e de brancos no ensino superior: respectivamente, 45,5% e 71,4% dentre a população de 18 a 24 anos de idade de acordo com a Síntese dos Indicadores Sociais do IBGE (2015). A desigualdade de gênero também se faz presente, principalmente no que se refere remuneração, e não são poucas as pesquisas e estudos que tentam mostrar o quanto da desigualdade salarial não é explicada por nenhum fator observável (idade, escolaridade, região, cargo, etc), logo sendo atribuída à variável "discriminação" (IPEA, 2016, p.12-13).

Quando se fala em diversidade na área da Administração, um termo muito utilizado é *gestão da diversidade*. Segundo Silva e Alves (2004, p. 22), o primeiro trabalho relevante a adotar o termo foi o de R. Roosevelt Thomas (1990), em artigo para a Harvard Business Review. O autor defendia que incluir as minorias, negros e mulheres, utilizando-se de mecanismos de gestão da diversidade era mais justo do que adotar políticas públicas de ações afirmativas, já que desta forma não seria contrariado o princípio da meritocracia. Desta forma, Silva e Alves (2004, p. 22 apud Thomas, 1990) explicam que a gestão da diversidade compreende a adoção de estratégias administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização.

Silva e Alves (2004) trazem uma perspectiva vantajosa em relação à adoção da gestão da diversidade pelas organizações com base no trabalho de Taylor Cox Jr. e Stacy Blake (1991), como: a redução de custos com a rotatividade de pessoal (turnover) e absenteísmo, especialmente por causas sociais e psíquicas nas minorias; a atração de funcionários talentosos; a sensibilização para as novas culturas que formam o mercado; o aumento da criatividade e inovação na empresa; a ampliação da capacidade de resolução de problemas; e o crescimento da flexibilidade do sistema administrativo (SILVA E ALVES, 2004, p. 23).

Abrams (2013, p. 20) coloca que a “Diversidade tem a ver com o que nos torna únicos. Inclui nossas origens, personalidade, experiências, crenças: tudo que nos faz ser quem somos [...]”. A raça, a etnia, o gênero, a orientação sexual, a idade, as perspectivas culturais e a religião são consideradas dimensões da diversidade e devem ser respeitadas e incluídas nas organizações que desejam sobreviver ao mercado atual.

Já considerando o conceito de diversidade citado por Oliveira et al (2013, p. 14) desenvolvido por Nkomo e Cox Jr. (1998, p. 335), “[...] pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social. A diversidade se referencia a alguma situação onde os atores de interesse não são semelhantes em relação a algum atributo”, podemos concluir que a diversidade está relacionada a pessoas diferentes em um mesmo ambiente, por algum motivo. Em nosso estudo este espaço será o ambiente de trabalho dentro das organizações. A ênfase foi dada às questões de raça e de gênero, com foco tanto nas discriminações em que esses funcionários são afetados em seus salários e cargos por sua cor ou gênero, como na análise do objetivo das empresas que têm se preocupado em implantar políticas de compensação.

Além das vantagens competitivas que se obtêm, é importante ressaltar que a gestão das diversidades nas organizações é um compromisso com a inclusão de minorias, com a responsabilidade social, bem como um componente de sustentabilidade e sobrevivência da empresa. É importante que as diferenças hajam e que as organizações promovam sua sobrevivência de forma saudável e criativa para, além de obter as vantagens existentes em um ambiente diverso, promover o combate à discriminação racial no mercado de trabalho e, portanto, na sociedade.

A primeira fonte de discriminação, segundo Moraes (2005, p. 139 apud EHREN­BERG; SMITH, 2000), é o preconceito pessoal, em que empregadores, colegas de trabalho ou clientes não gostam de se integrar com funcionários de deter­minada raça ou sexo.

Há formas de discriminações indiretas, que são práticas aparentemente neutras, mascaradas e muitas vezes não são percebidas, nem mesmo pelos discriminados, porém criam as desigualdades, o que ressalta mais uma vez a importância dos gestores, principalmente de recursos humanos, no compromisso com o combate a essas práticas nos processos das organizações.

Silva e Alves (2004, p. 21) também afirmam que um dos pontos pelo qual a gestão da diversidade tem sido defendida é que:

Um bom gerenciamento da diversidade conduziria à criação de vantagem competitiva, o que, em tese, elevaria o desempenho da organização, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades.

A convivência de talentos diferentes contribui para a criatividade, melhora a qualidade do ambiente interno, humaniza as relações e amplia a massa de conhecimento e experiências dos indivíduos. E externamente, a prática da diversidade fortalece a imagem e a reputação da organização. Portanto, podemos afirmar que políticas de igualdade e incentivo da diversidade melhora a produtividade e, consequentemente, a competitividade das empresas e marcas. Como afirma Abrams (2013, p. 13), em sua obra “Diversidade e Inclusão - Os seis principais ingredientes para o sucesso”:

Pode-se supor que, quem não conseguir aceitar plenamente o “novo normal” dessas mudanças demográficas, também terá problemas para aproveitar o crescimento substancial no poder de compras que esse mercado representa [...]

Isso significa que para a economia capitalista do mercado de trabalho, saber gerir a diversidade não é apenas uma ação social e democrática, trata-se de uma estratégia de negócios, para sobrevivência da organização no mercado atual, além de uma vantagem competitiva, que a posiciona na frente dos concorrentes.

Nesse cenário, as organizações devem se atentar para todos os avanços em torno do conceito da Diversidade, atento a esse viés gerencialista que foi adotado, mas não com efetividade no combate a discriminações, implantando políticas internas sobre o preconceito e a discriminação. Um ambiente de trabalho saudável e livre de preconceitos é de extrema importância para que o funcionário possa produzir com eficiência e eficácia. Ter uma equipe diversificada, com profissionais de ambos os gêneros, de crenças, etnias, idades diferentes é algo não só importante socialmente, como uma vantagem em relação às outras que não têm políticas sobre essas questões ou não consideram a importância desse tema.

1. **DISPARIDADES – SALÁRIOS E CARGOS**

Conforme Moraes (2005, p. 4), há uma arguição na teoria do capital humano que consiste em dizer que trabalhadores com nível de instrução maior e mais experientes são mais bem pagos. A teoria das habilidades não mensuradas complementa, explicando que a diferença salarial é em função da desenvoltura e habilidade dos trabalhadores. Na teoria dos diferenciais compensatórios, a argumentação consiste na compensação aos trabalhadores que exercem suas funções em ambiente de trabalho insalubre. Portanto, as teorias mostram que as diferenças salariais se explicam pela diferença de seus atributos.

Porém, mulheres e negros recebem salários inferiores ainda que seus atributos sejam equivalentes ou superiores aos atributos dos trabalhadores mais bem pagos, o que se pode atribuir à existência de discriminação.

No Brasil, o racismo é mascarado e demorou muito até que o governo reconhecesse o problema. Conforme Silva e Alves (2004, p. 23), apenas em 1990 o Brasil reconheceu o racismo no mercado de trabalho como um problema social, a partir da luta de movimentos sociais por políticas de ações afirmativas para as minorias. Minorias, nesse caso, não se refere ao número de pessoas e sim à disposição de pouco poder na sociedade, desta forma depende da arbitrariedade de outro grupo – a maioria (poder na sociedade).

Tudo isso devido ao fato de que a ideia da democracia racial não está baseada em aspectos políticos, mas em elementos estritamente simbólicos desde que foi criada, na década de 1930, com o processo de industrialização pela elite intectual com intenção de criar “ondas de modernização” (Silva e Alves 2004, p. 26).

Porém, Alves e Silva (2004, p. 24) afirmam que em sincronia com o movimento crescente de adoção de programas de gestão da diversidade nas empresas, principalmente em multinacionais norte-americanas, o governo brasileiro manifestou interesse no combate à discriminação no mercado de trabalho. Em 1995, solicitou a cooperação técnica da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no sentido de efetivar e implementar políticas que promovessem a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação. Em decorrência, foi constituído, pelo Ministério do Trabalho, o Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação, o Gtedeo, composto por governo, trabalhadores e empresários. Este grupo assumiu a missão de elaborar um Plano de Ações para a eliminação da discriminação no mercado de trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2001).

Desde 1950, a OIT tem mantido representação, porém sua atuação no Brasil tem se caracterizado recentemente pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras.

O Brasil lançou, em 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), assinada pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia. A agenda define três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e a eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. (Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-no-brasil>. Acesso em 05/06/2016)

Dados recentes da pesquisa sobre o perfil dos quadros funcionais das 500 maiores empresas do Brasil (2016), realizada pelo Instituto ETHOS, em parceira com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), a Secretaria Municipal da Igualdade Racial (SMPIR de SP), a ONU Mulher[[1]](#footnote-1), a OIT, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), demonstram que as mulheres e os negros continuam enfrentando desigualdades e vulnerabilidades no ambiente corporativo. Somente 13,6% dos quadros executivos são compostos por mulheres e 4,7% por negros. A pesquisa mostrou também que, entre as empresas que procuram promover a igualdade, 43,1% possuem políticas voltadas para deficientes, 28,2% para mulheres e somente 8% para os negros.

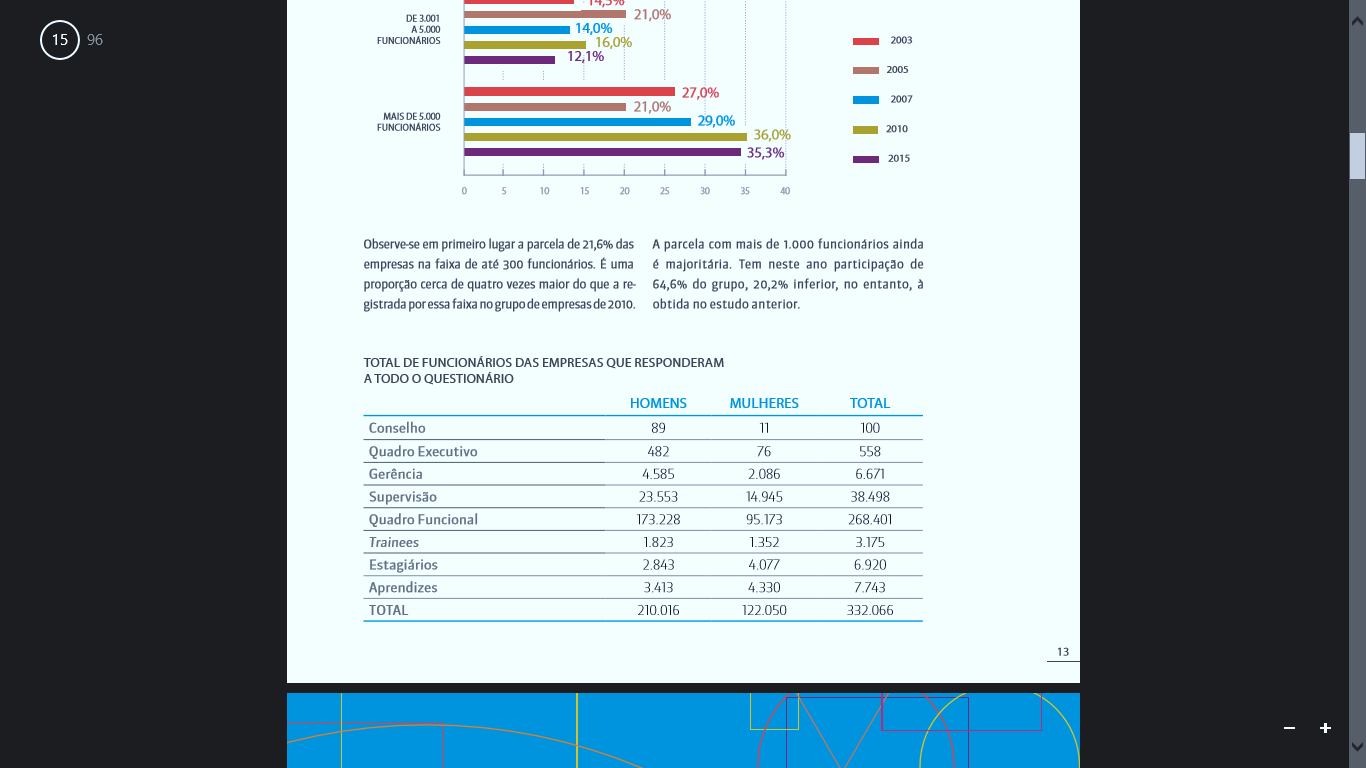
As mulheres entraram pela porta dos fundos no mundo do trabalho, tendo de “provar” que mere­ciam a “oportunidade” que lhes estava sendo ofere­cida, sempre que o mercado se via com falta de mão de obra em algum setor específico, embora muitas vezes estivessem mais atraídas por outro setor, que oferecesse melhores condições de trabalho.

Começaram entrando em profissões que, de al­guma maneira, representassem uma extensão do trabalho doméstico. Se, em casa, cuidavam da faxina ou do fogão, viraram faxineiras ou empre­gadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras e si­milares. Se, em casa, cuidavam da educação dos filhos, passaram a ser babás e, no topo, profes­soras. (MORENO, Rachel. São Paulo, 2016, p. 22)

A Pesquisa ETHOS (2016) será usada como base para este trabalho, pois desde sua edição anterior, em 2010, nos traz o levantamento das características de funcionários e dirigentes das maiores empresas que atuam no país, em todos os níveis hierárquicos, de acordo com o sexo, cor ou raça, faixa etária e escolaridade e deficiência e um mapeamento acerca das políticas e ações afirmativas que essas organizações estão adotando para promover a inclusão de minorias no mercado de trabalho, valorizando a diversidade e promovendo a equidade em seu quadro de pessoal. O instituto ETHOS tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa.

A pesquisa foi realizada em empresas em todo o território nacional. Funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas do país, por faturamento, de acordo com ranking elaborado a partir do anuário *Maiores e Melhores de 2014,* produzido pela revista *Exame,* da Editora Abril. A Tabela 1 mostra o total de funcionários respondentes a todo o questionário de acordo com o gênero e o cargo/função:

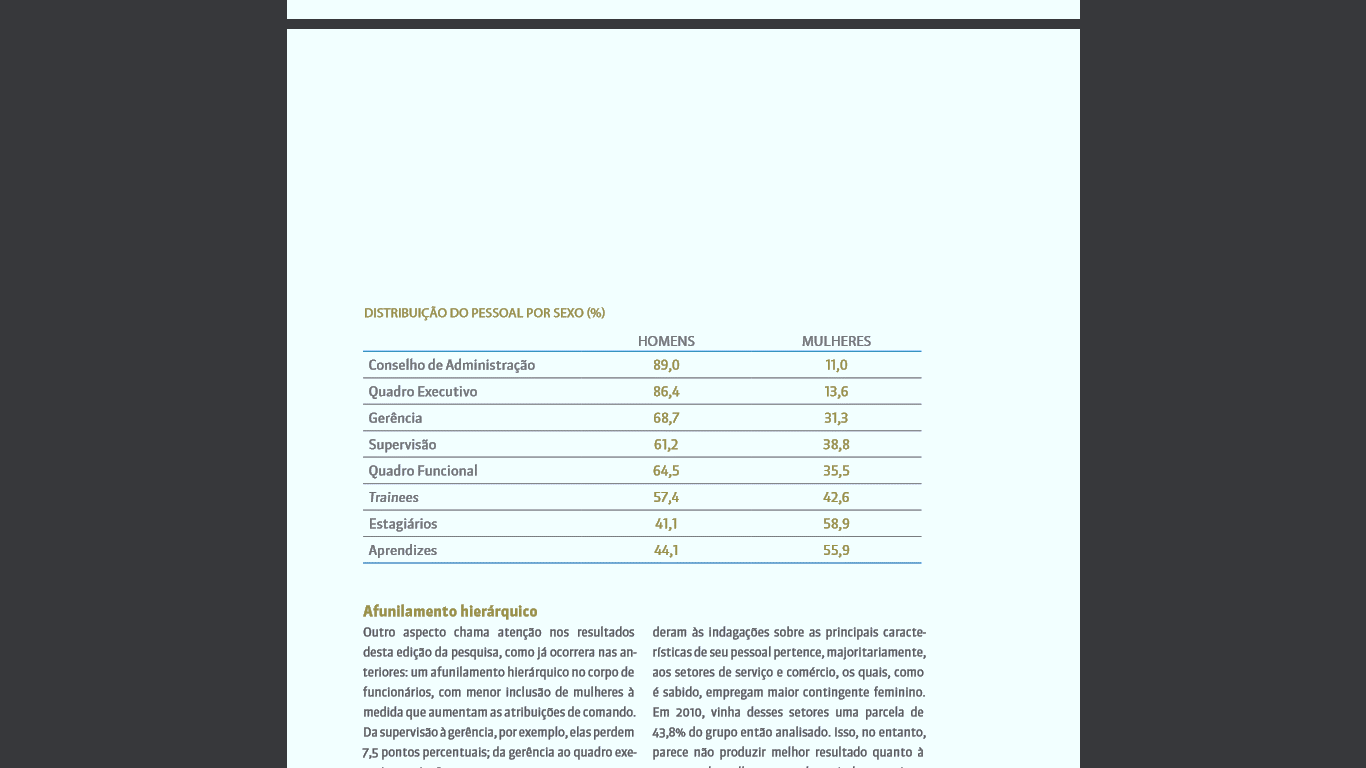
**Tabela 1**

Fonte: ETHOS 2016.

Foram convidadas 500 empresas para a pesquisa. Desse total, 117 responderam apenas as partes 1, 2 e 3 dos questionários. E 27 empresas responderam o questionário completo, com as 4 partes preenchidas. As empresas que não responderam a parte 4 do questionário, com as principais características de seus funcionários, alegaram dificuldade de obtenção dos dados solicitados na própria empresa. No total, obteve-se os dados de 332.066 funcionários de todas as empresas participantes.

A partir dos questionários respondidos por esse grupo, obtiveram-se números que demonstram que, apesar das mulheres serem maioria da população brasileira (51,4%) e representarem 42,6% da população ocupada (ETHOS 2016, p. 16), ainda são minoria no mercado de trabalho formal.

**Tabela 2:**



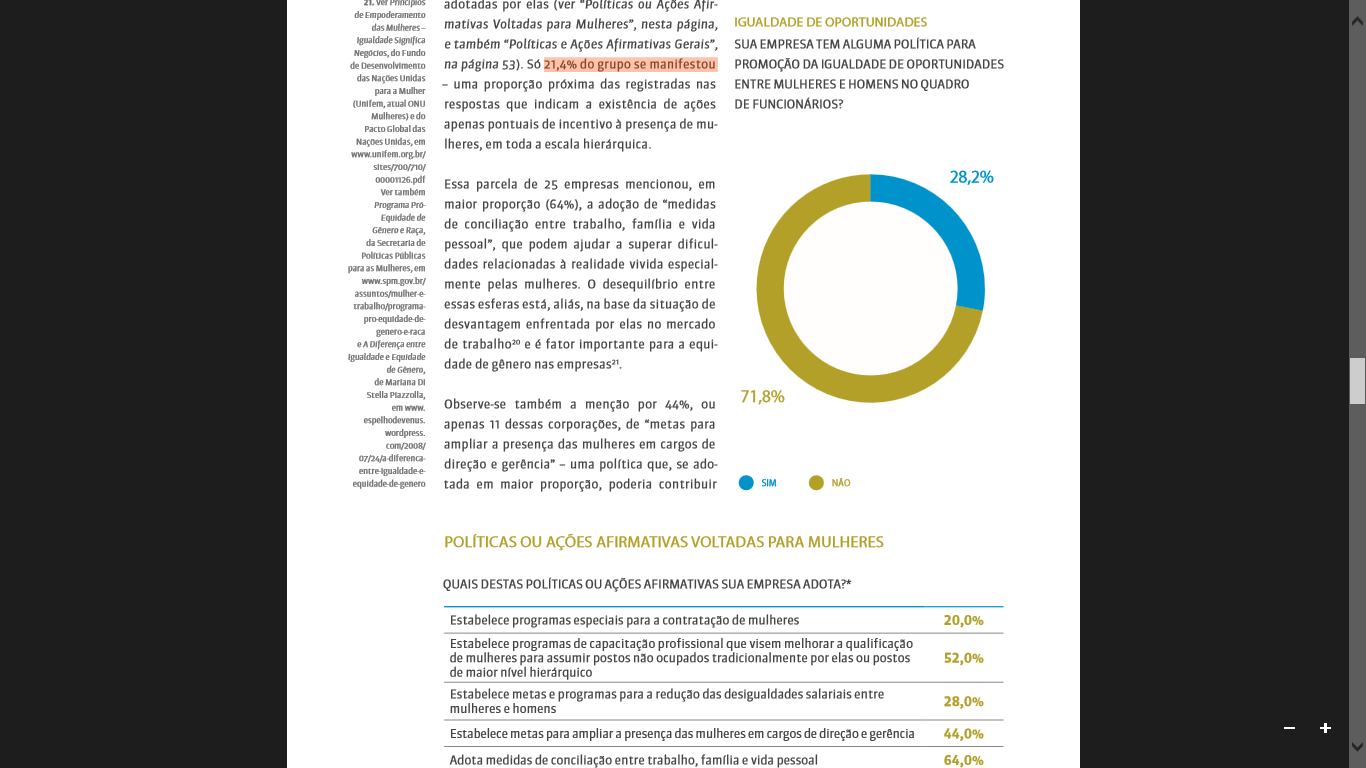
Fonte: ETHOS 2016.

Além disso, podemos observar através dos dados demonstrados na Tabela 2, que as mulheres sofrem ainda um afunilamento hierárquico, ou seja, são excluídas das posições mais altas das grandes corporações. A pesquisa ressalta que, de um modo geral, houve até uma discreta melhora em comparação à pesquisa de 2010, porém quando as mulheres se deparam com o nível Executivo, são barradas e ficam com uma participação de apenas 13,6%.

Isso é intrigante e contraditório, uma vez que as mulheres possuíam, em 2013, um número médio de anos de estudo (7,5) superior ao deles (7,0) e 58,1% do contingente de brasileiros que têm mais de 15 anos de estudo. Foram ainda maioria, em 2013, entre os matriculados (55,5%) e os concluintes (59,2%) do ensino superior (ETHOS 2016, p. 16).

O curso de Administração, por exemplo, é um dos três mais procurados pelas mulheres, a julgar pela proporção de matrículas, 55,6% superior à dos homens (ETHOS 2016, p. 16). Essa informação exalta ainda mais a contradição, já que esse curso é muito valorizado pela maioria das empresas.

As empresas participantes também foram indagadas a propósito da adoção de políticas de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres e apenas 28,2% do grupo respondeu possuir uma, como demonstra o Gráfico 1 abaixo. E quando foi apresentado um quadro de políticas ou ações afirmativas voltadas para o contingente feminino, sem especificação de nível hierárquico, apenas 21,4% do grupo se manifestou interessado.

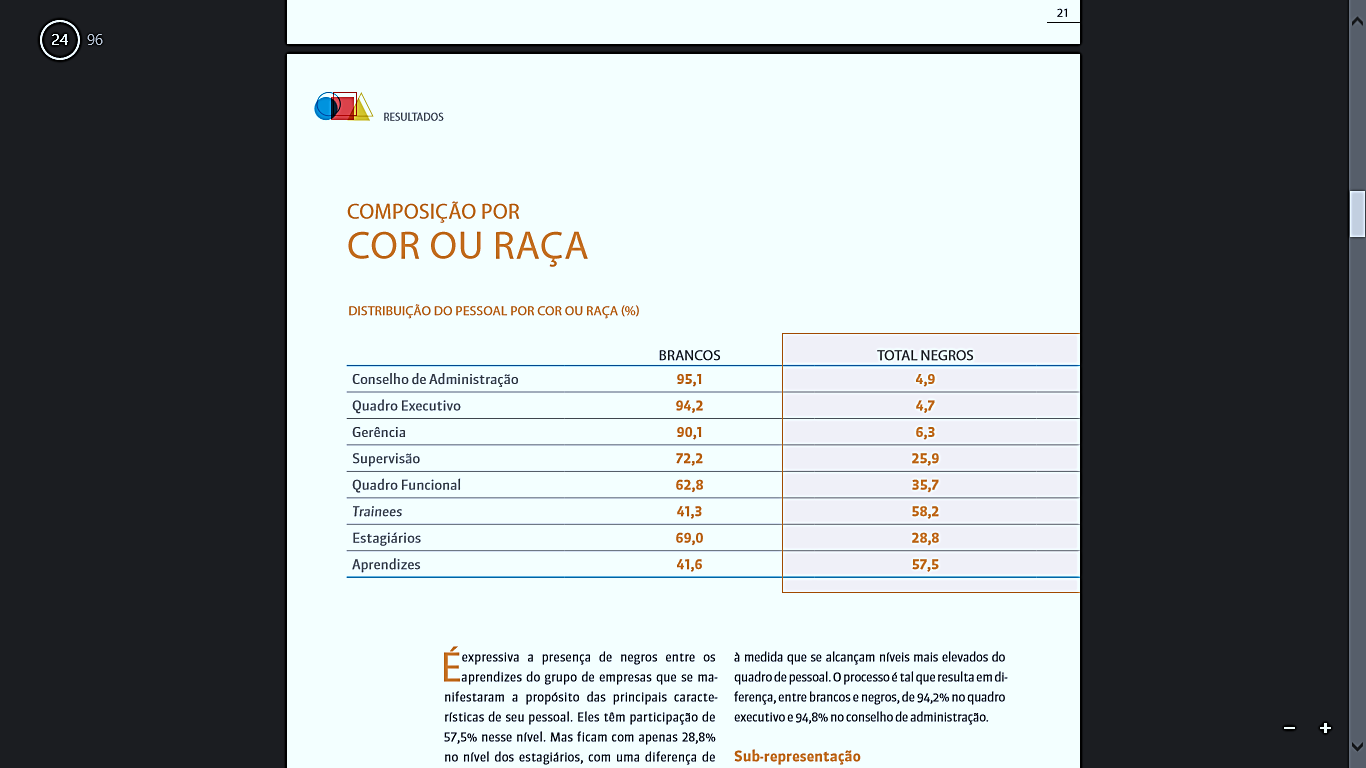
**Gráfico 1:**



Fonte: ETHOS 2016

Com a população negra, que representa 52,9% da população em 2013 e 51,9% da população ocupada no país (ETHOS, 2016), o afunilamento hierárquico e a sub-representação são semelhantes, porém com exclusão bem mais ressaltante. Apesar de serem maioria no grupo de empresas analisadas na pesquisa como Aprendizes (57,5%) e Trainees (58,2%), têm sua participação resumida a 6,3% quando chega no nível de Gerência e 4,7% no nível Executivo, como demonstra os dados a seguir:

**Tabela 3:**

 Fonte: ETHOS 2016

Podemos observar ainda que a desigualdade entre brancos e negros é tal que resulta em uma diferença de 94,2% (brancos) contra 4,7% (negros) no quadro Executivo, 95,1% (brancos) contra 4,9% (negros) no Conselho de Administração e 90,1% (brancos) contra 6,3% (negros) na Gerência, ou seja, com esses dados fica claro a sub-representação dessa população nas principais empresas do país.

Com as mulheres negras, une-se os dois fatores de discriminação, gênero e raça, e a exclusão chega a ser descomedida. A condição é tão desfavorável, que em todo o quadro de pessoal, elas aparecem ocupando apenas 10,6% e no quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4% (ETHOS 2016, p.23).

A pesquisa ETHOS 2016 nos traz ainda boas notícias no que se refere ao nível de instrução da população negra, que alcançou a média de 6,5 anos de estudo em 2013, isso significa um aumento de 27,5% em relação ao ano de 2003. Além disso, observou-se que as matrículas de negros em cursos de graduação no período de 2001-2013 cresceram 40%, atribuídas em boa parte, pelo estabelecimento de políticas em favor da igualdade racial nesses últimos anos (ETHOS 2016, p. 23).

1. **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Especialmente marcado pelas desigualdades de gênero e raça, o mundo do trabalho é a dimensão mais importante da vida social, tanto na produção de bens e serviços para coletividade como na autonomia econômica. Ocupa lugar central na organização da sociedade, reproduzindo suas injustiças e desigualdades e gerando outras tantas (IPEA, 2016, p. 27).

Podemos perceber que a negação do racismo e do preconceito são fatores que retardam o combate efetivo a esses problemas no Brasil. Observou-se que, nos governos recentes, medidas e programas que envolvem as empresas nesse processo de combate às desigualdades sociais e raciais foram constantemente aprovados e implementados, porém a dúvida que fica é quanto a efetividade dessas ações .

De acordo com a Pesquisa ETHOS 2016, a maioria das principais empresas brasileiras não tem ações afirmativas para incentivar a presença de mulheres e negros em seus quadros e, quando tem, são ações pontuais em vez de políticas com metas e iniciativas planejadas e grande parte das organizações tampouco desenvolve alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ou entre negros e brancos.

O IPEA – Mulher e Trabalho de 2016, conclui que muito ainda precisa ser feito, pois apesar de grandes transformações positivas no mercado de trabalho no último século, como o grande aumento da formalização de emprego, ainda se segue com as disparidades para os grupos mais discriminados da sociedade:

Essas desigualdades refletem-se nas diferentes possibilidades de inserção apresentadas a mulheres, homens, negros e negras. Temos um contingente de milhões de mulheres em idade ativa fora do mercado de trabalho. Temos mulheres negras concentradas em trabalhos desvalorizados e precarizados, como o emprego doméstico. Temos mulheres altamente escolarizadas com mais dificuldade de conseguir um emprego. Mulheres empregadas com uma grande sobrecarga de trabalho, por assumirem todas as atividades de reprodução da vida. E mulheres e negros ganhando persistentemente menos que homens e brancos. (IPEA, 2016, p. 27)

Os dados da ETHOS 2016 nos mostram alguns avanços, principalmente relacionados ao gênero, porém a mulher negra continua sendo a base da pirâmide e a diferença de salário em comparação com o homem branco, que está no topo, nos apontam o quanto ainda precisa ser feito.

Não é demais constatar que, ainda que o Brasil tenha figurado entre as nações mais desenvolvidas economicamente, continua apresentando desigualdades sociais de caráter estrutural/estruturante, que se refletem no mundo do trabalho. É necessário e urgente, portanto, garantir o desenvolvimento econômico com desenvolvimento social. A promoção da diversidade e da equidade são passos decisivos nesse sentido, como afirma a análise dos resultados da Pesquisa ETHOS 2015.

Para reduzir as disparidades salariais, os governos devem ir além de implementar políticas educacionais de inclusão da população excluída. É necessário a implementação de um maior número de creches, o que permitiria às mulheres mais dedicação à sua vida profissional. E no âmbito familiar, uma divisão de tarefas mais igualitária, com os maridos ajudando de fato nas tarefas e na criação dos filhos, o que daria às mulheres a possibilidade de manter suas carreiras também. Construir, de fato, uma sociedade menos machista e racista.

E quanto às empresas, é necessário que reconheçam a necessidade de serem um agente de transformação, colocando em prática o conceito de gestão, consciência, responsabilidade social e liderança inclusiva, acompanhando de perto o valor agregado de ações e políticas de diversidade e inclusão que vêm sendo adotadas, bem como seus indicadores de resultados. O desafio é a criação de um ambiente plural que crie possibilidades de   outras relações com a sociedade como um todo, com cidadãos e cidadãs, clientes, consumidores de produtos e serviços, garantindo a inclusão efetiva de todas e todos nos processos de tomada de decisões que afetam o cotidiano da vida, em nossa sociedade.

**REFERÊNCIAS**

ALVES, M. A.; SILVA, L. G. G.; **A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações.** RAE. V. 44, Nº 3, jul./set. 2004.

CABRAL, João Francisco Pereira. **A diversidade cultural em Lévi-Strauss**; *Brasil Escola*. Disponível em <http://brasilescola.uol.com.br/filosofia/a-diversidade-cultural-levi-strauss.htm>. Acesso em 28 de março de 2016.

COUTINHO, L. R. S.; COSTA, A. M.; CARVALHO, J. L. F.S.; **Debatendo Diversidade de Gênero e Raça no Contexto Organizacional Brasileiro: Lei do Mercado ou Cotas por Lei?**.Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 4, n. 1, Rio de Janeiro, jan/jun. 2009.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. A moderna economia do trabalho: **Teo­ria e Política Pública**. São Paulo: MACRON Books, 2000.

ETHOS - **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas**. São Paulo, maio de 2016.

FERREIRA, J. B; SADOYAMA, A.S.P; CORREIA, A. F. C; GOMES, P. A. T. P. **Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. RPCA v. 9 nº 3, p. 45-66. Rio de Janeiro, 2015.

GALETE, RINALDO APARECIDO. **Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2007**. RACE, Unoesc, v. 9, n. 1-2, p. 135-152, jan./dez. 2010.

IBGE (PNAD) – **Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira** **2013**. nº 32. Rio de Janeiro, 2013.

IPEA. "Nota técnica nº 24 – **Mulher e Trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Brasília, março de 2016.

LOUREIRO, P. R. A. **Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação.** RBE. Rio de Janeiro 57 (1) p. 125-157 jan/mar. 2003.

MORENO, Rachel. O Sexismo custa caro. In: ETHOS - **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas**. São Paulo, maio de 2016, p. 22-23.

MYERS, Aaron. **O Valor da Diversidade Racial nas Empresas**. Estudos Afro-Asiáticos, 2003, Ano 25, nº 3, p. 483-515.

OLIVEIRA, Josiane Silva; PEREIRA, Jaiane Aparecida. **Empreendedorismo, cultura e diversidade: a participação dos empreendedores negros nas atividades empreendedoras no Brasil no período de 1990 a 2008.** Revista Contemporânea de Economia e Gestão. V. 11 – Nº 2 – jul/dez 2013.

1. A ONU Mulheres é a organização da Nações Unidas dedicada à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres. [↑](#footnote-ref-1)