

## **OS DIREITOS HUMANOS NO MUNDO DO TRABALHO: RAÇA E GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES – UM OLHAR SOBRE NÓS MESMOS**

Wladimir Cerveira de Alencar<sup>1</sup>

**RESUMO:** Os direitos humanos tornaram-se pauta de destaque não apenas nas políticas públicas governamentais nas últimas décadas, mas também tema de preocupação de muitas empresas em suas relações com a comunidade externa e seus funcionários. Tal fenômeno é fomentado pelos marcos jurídicos previstos nas leis de proteção ao trabalhador, e também pela inclusão desta pauta dentro do escopo de atuação dos planos de responsabilidade social corporativa. O artigo retrata as conclusões de uma pesquisa realizada na Universidade Uniabeu acerca da perspectiva de proteção e difusão dos direitos humanos dentro de uma corporação de ensino entre seus funcionários administrativos. O objetivo principal foi avaliar o conhecimento de direitos humanos entre os funcionários e também diagnosticar eventuais pontos sensíveis da gestão de recursos humanos nesta instituição. Neste sentido, busca-se expor principalmente neste artigo a questão de raça e gênero dentro das relações de trabalho.

**Palavra-chaves:** direitos, gestão, raça, gênero.

## **HUMAN RIGHTS ON THE LABOR WORLD: RACE AND GENDER IN ORGANIZATIONS - A LOOK AT OURSELVES**

**ABSTRACT:** Human rights have become prominent agenda not only in government policies in recent decades, but also the subject of concern for many companies in their relations with the outside community and its employees. This phenomenon is driven by legal frameworks set out in the worker protection laws, and also by the inclusion of this agenda within the operational scope of the plans of corporate social responsibility. The article shows the conclusions of a study conducted at the University UNIABEU about the prospect protection and dissemination of human rights within the school corporation. The main objective was to evaluate the knowledge of human rights among employees and also diagnose any sensitive points of human resource management in this institution. In this sense, primarily seeks to expose the issue of race and gender in labor relations.

**Keywords:** rights; management; race, gender.

## **INTRODUÇÃO**

De modo geral, pode-se afirmar que o mundo corporativo tende a reproduzir as iniquidades que existem na própria sociedade, não estando livre, de repetir e, inclusive,

---

<sup>1</sup> Dr.pela Universidad de Salamanca. Professor de Antropologia Cultural e Organizações e Sociedade do curso de Gestão de Rh da Uniabeu e professor de Sociologia da Universidade Cândido Mendes. Email: [wladcerveira@usal.es](mailto:wladcerveira@usal.es)

fomentar tais desigualdades. Desenvolver políticas internas que possam garantir a difusão de uma cultura cidadã e igualitária não se mostra importante apenas no sentido de consolidar uma imagem positiva da empresa no mercado, serve também para proporcionar um ambiente corporativo harmonioso e que respeite as diferenças para seus próprios funcionários. Os Direitos Humanos na perspectiva das empresas ganhou espaço na agenda internacional com a aprovação, em 2011, do relatório “*Princípios Norteadores para Empresas e Direitos Humanos*” pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, baseado no *Protect, Respect and Remedy Framework* estabelecido pelas Nações Unidas. Este documento estabelece, dentre outros que: O Estado tem o dever de proteger e fazer cumprir os direitos humanos e as liberdades fundamentais; As empresas têm a responsabilidade de respeitá-los; Há a necessidade de ampliar o acesso a mecanismos efetivos de reparação e remediação em casos de violações.

Pode-se citar ainda outro estudo chamado “*How to Do Business with Respect for Human Rights: a Guidance Tool for Companies*”, elaborado pela Rede do Pacto Global da Holanda, que formula o argumento de que o respeito aos direitos humanos no mundo corporativo transcende uma perspectiva meramente normativa, tendo também importante significado econômico. Trata-se nessa visão de, simultaneamente, proteger os valores corporativos (a coisa certa a fazer), proteger a rentabilidade da empresa (uma boa gestão de risco) e aumentar o lucro (gerar novas oportunidades de negócio) (CARBOGNIN, 2012). Atendendo, assim, não apenas o imperativo cidadão de fomentar a igualdade, mas também é importante na medida em que pode ser mensurado e positivo desde a perspectiva econômica da empresa. A preocupação das empresas com o tema dos direitos humanos transpassa atualmente as meras imposições legais de proteção ao trabalhador, se projeta também para dentro dos planos e estratégias de responsabilidade social corporativa. A perspectiva das empresas é que fazer do ambiente corporativo um universo rico em diversidade e com práticas respeitadas ao trabalho é um diferencial não apenas para atrair talentos, mas como fator de competitividade da empresa a partir da avaliação de um público consumidor mais exigente e atento às questões sociais.

Neste artigo, que congrega as principais conclusões de um estudo que foi realizado em uma instituição de ensino superior<sup>2</sup>, o foco principal da abordagem está dedicado a avaliação

---

<sup>2</sup> Os dados coletados na pesquisa foram fruto de aplicação de *Survey* de preenchimento anônimo no Campus 2 (Nilópolis) da Uniabeu.

dos fatores gênero e raça dentro das relações laborais desta corporação. O objetivo está centrado em verificar como é tratada a diversidade na empresa através da análise das respostas apresentadas pelos funcionários administrativos e o tratamento dispensado em relação a salários, critérios de promoção. Para compreender a questão da diversidade dentro das corporações é preciso antes elucidar o seu conceito, da mesma maneira que é preciso definir políticas de diversidade. Para Alexim (1999), pode-se entender como política de diversidade “a adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas ou grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como instrumento de integração social, em benefício da produtividade da empresa e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho”.

Por outro lado, pode-se afirmar que a ideia de diversidade se refere à variedade de atributos de indivíduos e grupos dentro das corporações. A abrangência dessas características varia de autor para autor, alguns teóricos defendem noções mais restritas, trabalhando especialmente com a questão da raça, etnia e gênero. Enquanto outros autores fazem referência a mais elementos tais como: estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração (GALEÃO-SILVA; ALVES, 2002). Para os objetivos pretendidos neste artigo, adotou-se o critério gênero e raça como os principais elementos a serem estudados para avaliação de diversidade no entorno corporativo da instituição estudada.

## **PROBLEMÁTICA DA PESQUISA**

Em um estudo realizado pelo Instituto Ethos lançado em 2010, chamado Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas<sup>3</sup>, verificou-se que cresce a participação de mulheres e negros nos quadros de funcionários das mais importantes empresas do país. Em uma perspectiva comparativa com os dados deste estudo com os mesmos do ano de 2007, constata-se um decréscimo da presença feminina na base e nos níveis intermediários da escala hierárquica. Mas olhando-se o topo, pode-se verificar um crescimento de 2,2 pontos. As mulheres ocupam agora 13,7% do quadro executivo, um espaço

---

<sup>3</sup> Instituto Ethos. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* – Pesquisa 2010. Disponível em: <[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil\\_2010.pdf](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2015.

historicamente inexpugnável para as mulheres até então. O que denota o atraso de mentalidade de nossas empregadas em um contexto de mundo onde as mulheres alcançaram nível de qualificação tão alto (ou maior) que os homens. Para Abramo (2004, p. 225, tradução minha), “os mecanismos de segregação ocupacional que confinam a maioria das mulheres nos segmentos menos valorizados do mercado de trabalho seguem existindo e reproduzindo-se”. Os dados da pesquisa realizada pelo Instituto Ethos mencionada anteriormente demonstram que as mulheres atualmente possuem maior formação acadêmica que os homens dentro dos quadros das empresas, apesar de ainda estarem sub representadas nos cargos hierárquicos mais elevados, derrubando, assim, a justificativa da qualificação para seus posicionamentos nas esferas mais baixas das empresas.

## REVISÃO DA LITERATURA

Para Hasenbalg (1979), a população negra no mercado de trabalho no Brasil também está sujeita aos mecanismos de dominação de classe que afetam outros grupos. No entanto, os negros sofrem, ainda hoje, uma discriminação peculiar em função da sua condição racial. Pode-se dizer que as dificuldades sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho, especialmente em se tratando os postos de trabalho cuja hierarquia seja mais elevada estão vinculadas ao fenômeno da desigualdade de gênero:

desigualdade de gênero na sociedade de classes resulta de uma tendência historicamente específica a "naturalizar" ideologicamente desigualdades sócio-econômicas preexistentes". E acrescenta ainda: "tal como vejo, essa "naturalização" é um subterfúgio ideológico destinado a conciliar o irreconciliável, ou seja, o difundido "ethos" (ilusão) de igualdade de oportunidades para todos os seres humanos, nascidos livres e iguais, com a existência real de desigualdades sócio-econômicas no interesse dos beneficiários destas (STOLCKE, 1991).

Por outro lado, os dados da pesquisa do Instituto Ethos demonstram também evolução positiva da participação dos negros – pretos e pardos no mercado de trabalho, de acordo com nomenclatura do IBGE adotada por este estudo. Entretanto, conclui-se que se trata de uma evolução mais lenta que a evolução feminina, principalmente para um grupo que já representa

uma parcela de 51,1% da população brasileira ou, em números absolutos<sup>4</sup>. A situação da mulher negra é pior: ela detém uma parcela de 9,3% da base da escala e de 0,5% do topo, o que representa, em números absolutos, seis negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi informada pelas empresas que responderam este item da pesquisa feita pelo Instituto Ethos. A situação de discriminação e desigualdade que se encontram os não-brancos é evidência não apenas nos dados apresentados pela mencionada pesquisa, diversos autores e estudos anteriores indicam a mesma posição acerca deste tema:

Cabe, nas diferenciações sexuais no mundo do trabalho, um registro importante sobre questões relativas a etnia e raça, porque a situação de mulheres brancas e mulheres negras não é a mesma. Negros e pardos recorrentemente ocupam postos de trabalho com menor qualificação e maior volatilização social: têm maior taxa de desemprego, maior dificuldade de reinserção e menores salários. Historicamente, a mulher branca conseguiu alguma melhora no mundo do trabalho; porém, isto não aconteceu com relação à mulher negra (MONTAGNER, 2004).

Segundo Souza (2011), a desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro é uma realidade que ainda impõe à população negra uma série de restrições que dificultam sua ascensão social. Apesar da distância no tempo do período da escravidão, a estrutura social no País ainda reflete profundas desigualdades raciais, mostrando que negros e pardos, se comparados com outros grupos, continuam em posições inferiores. As desigualdades raciais persistem na sociedade brasileira e influenciam negativamente as condições de vida da população negra. No mercado de trabalho brasileiro, as pesquisas oficiais conduzidas pelo IBGE, pelo IPEA ou por organizações não governamentais de cunho racial retratam as diferenças de inserção, de ocupação e de remuneração entre brancos e negros. Assim, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010), o trabalho doméstico é uma significativa fonte de ocupação para muitas mulheres no mundo e porta de entrada no mercado de trabalho para as mais pobres e negras (SOUZA, 2011). Isto quer dizer, especialmente em se tratando de mulheres negras a entrada no mercado de trabalho se dá por funções menos valorizadas e pior remuneradas.

De modo geral, pode-se afirmar que discriminações diretas e indiretas são as diferentes facetas da interação entre gênero e raça. Discriminação direta está relacionada à interferência

---

<sup>4</sup> *Ibidem.*

no trânsito dos trabalhadores e trabalhadoras no mercado de trabalho, das posições e áreas de trabalho, dos salários recebidos e jornadas verificadas para as minorias (MOSCOVICI, 2000). O fator raça e gênero representam, por assim dizer, dois elementos importantes quando se trata da análise de desigualdades sociais, tal perspectiva também se projeta para as relações laborais, e ainda que os avanços quanto à diversidade no mundo corporativo tenham alcançado níveis nunca antes atingidos, permanece o desafio para as empresas em obter o ideal de diversidade efetivo. Acerca das diferenças de condições para homens e mulheres e brancos e não-brancos:

Às mulheres brasileiras se atribui maior taxa de escolaridade, contudo, os postos de trabalho e os respectivos rendimentos estão aquém dos percebidos pelos homens. Se compararmos homens brancos e mulheres negras, observaremos a existência de um enorme abismo entre as ocupações e os rendimentos experimentados por ambos, estando a mulher negra em uma evidente desvantagem. Contudo, quando comparamos as mulheres brancas e os homens negros verificamos que elas apresentam, de modo geral, melhores ocupações e salários que eles. Pode-se afirmar que a capacidade de acesso ao capital, seja financeiro ou intelectual, encontra-se vinculada aos graus de acesso em função de distintas inscrições de gênero e de raça. Esses diferenciais podem ser explicados pelas formas como as relações de gênero e as raciais interagem dentro e fora do mercado de trabalho (SANTOS, DIOGO, SHUCMAN, 2014).

Isto ocorre tendo em vista que as relações hierárquicas, prósperas para as práticas discriminatórias, encontram espaço privilegiado nas relações de trabalho. De acordo com Bento (2002), as decisões tomadas no ambiente corporativo influenciam fortemente a inserção social dos diferentes segmentos e a possibilidade ou não de mudança no quadro das discriminações. Neste sentido, deve-se destacar que a promoção da diversidade e o combate à discriminação constituem dois lados da mesma moeda (MYERS, 2003). São estratégias complementares. A primeira trata do que quer construir e o segundo trata do que precisa desmontar. Sendo imperativo que ambos serem efetivos para que se possa, assim, garantir maior equidade nas empresas.

Acerca do tema da diversidade nas empresas vale lembrar que existe uma condenação formal da discriminação nas corporações, mas nem sempre processos e ferramentas para reduzir a discriminação. É relativamente mais fácil mobilizar os funcionários pela proposta de promover a diversidade porque aborda a realidade de exclusão de uma maneira positiva (*Ibidem*). Isto é, somente é possível falar em diversidade na empresa quando há um

comprometimento real em garantir a efetivação de políticas internas que implemente um ambiente corporativo igualitário, especialmente nos planos de salários e de promoção de carreiras.

A promoção da diversidade não deve falar apenas daquilo que queremos rejeitar, mas daquilo que queremos promover, estimulando discussões e práticas com base em valores éticos, buscando fomentar atitudes e políticas impulsionadoras de nova realidade dentro da empresa. Para Bulgarelli (2003) é fundamental que os programas de promoção da diversidade dentro das empresas tenham como método as ações afirmativas, meio pelo qual se pretende: 1) corrigir as situações de desvantagem simbólicas e concretas enfrentadas por alguns segmentos da sociedade; 2) promover oportunidades iguais efetivamente para todos, tratando os desiguais de maneira desigual, ou seja, promovendo equidade. A propagação de uma cultura respeitosa dos Direitos Humanos também passa pela defesa de sua proteção no universo das relações laborais. Afinal, o ambiente de trabalho, com seus projetos, suas relações, suas políticas de contratação, oferece uma oportunidade única para tratar de diversidade e inclusão; as inúmeras vantagens e sinergias que um ambiente diversificado traz para o desempenho da empresa e da sociedade são praticamente inexploradas (CARNEIRO, 2002). Além disso, a administração das empresas está ligada à gestão da diversidade, que pode referir-se a competências, habilidades, gênero, experiência, idade, origem social ou cultura. Alcançar uma integração organizacional que não anule o potencial das diferenças, que garanta identidade e coesão, porém respeitando os diferentes grupos presentes na organização é um objetivo de grande relevância não apenas para administradores, mas também, e especialmente, para os gestores de recursos humanos.

## **OBJETIVOS**

- Avaliar a efetivação de direitos fundamentais básicos dos trabalhos na instituição estudada. Examinar a percepção dos participantes da pesquisa acerca de seus direitos humanos no ambiente corporativo.
- Comprovar que há discrepâncias nas remunerações recebidas por diferentes grupos, especialmente mulheres e negros e pardos no universo da instituição pesquisada.

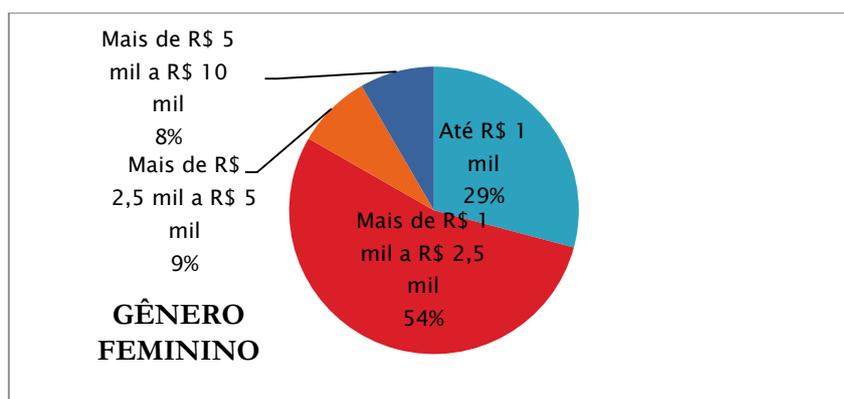
## **METODOLOGIA**

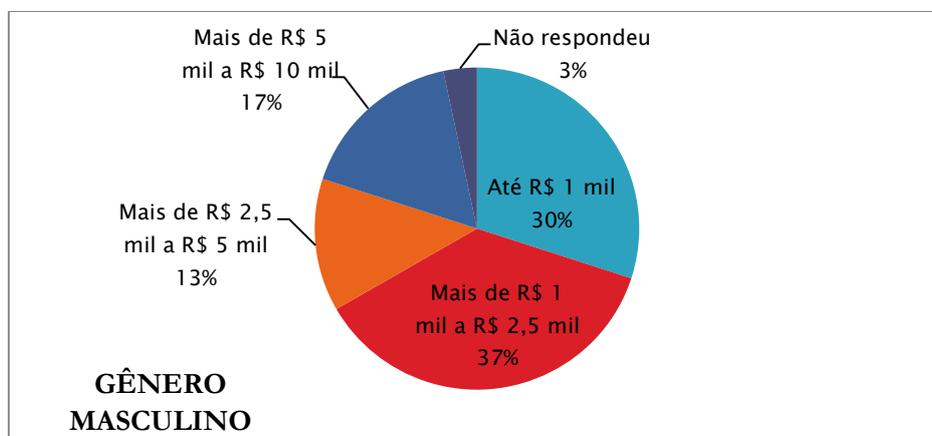
Para alcançar os objetivos pretendidos nesta pesquisa foi realizada aplicação de *Survey*, em versão impressa e também com possibilidade de preenchimento através de formulário *online*, sobre os mais diversos aspectos da proteção, efetivação e conhecimento de direitos humanos nos funcionários administrativos da instituição pesquisada. A pesquisa originalmente incluiu uma série de respostas e dados que não foram utilizados para elaboração deste artigo, tendo em vista que se trata de um estudo específico sobre gênero e raça. Para os fins da pesquisa, considerou-se adequado excluir da avaliação as respostas oferecidas pelo pessoal docente da instituição, tendo em vista que suas realidades em face dos direitos humanos, especialmente o conhecimento destes, poderiam não ser próximos dos funcionários administrativos. A instituição escolhida foi a Universidade Uniabeu – campus Nilópolis – pois foi a localidade onde se desenvolve paralelamente a esta pesquisa, projeto de iniciação científica sobre direitos humanos.

## RESULTADO DA PESQUISA

### GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO UNIVERSO DE PESQUISA

No universo da pesquisa realizada na Universidade Uniabeu, 48% dos que preencheram o *survey* do estudo eram mulheres e 52% eram homens, de um coletivo de 62 participantes da pesquisa. Quando avaliamos os salários declarados pelos participantes é possível perceber as primeiras incongruências quando comparamos os benefícios salariais recebidos por cada gênero. Os gráficos abaixo são elucidativos neste sentido:



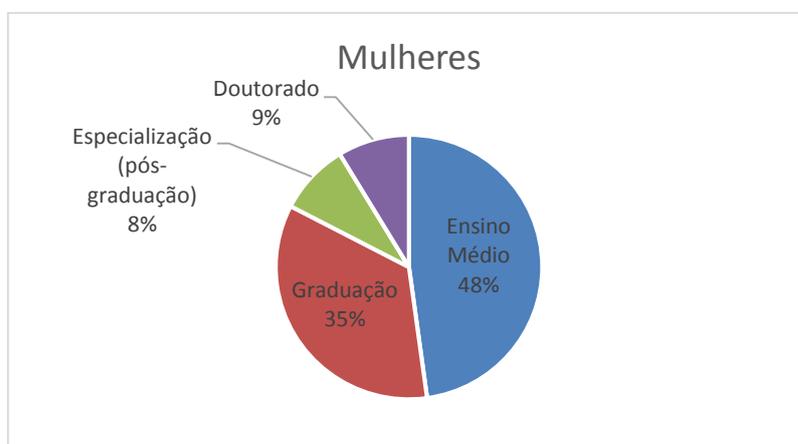


A partir da análise das cifras acima descritas nos gráficos é possível perceber que 83% das mulheres participantes da pesquisa recebem salários que estão na base da pirâmide de remunerações da empresa, isto é, 83% das mulheres recebem as faixas remuneratórias mais baixas, enquanto que 67% dos homens participantes da pesquisa se encaixam nesta mesma situação. Por outra parte, quando se trata de avaliar a faixa remuneratória mais baixa da empresa, ou seja, até mil reais de salário, verifica-se que há uma representação praticamente igualitária entre os gêneros. Entretanto, quando se analisa o percentual de mulheres e homens que estão nas faixas superiores salariais (mais de R\$ 2.500,00) é possível perceber que enquanto 30% dos salários mais elevados estão representados por homens, apenas 17% de mulheres se encontram na mesma condição salarial.

Confirmando uma tendência já vista em outros estudos parecidos, a pesquisa realizada na Uniabeu demonstra que os homens tendem a usufruir de salários mais elevados que mulheres. Um estudo realizado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID - mostra que, apesar do recente crescimento econômico e das políticas destinadas a reduzir as desigualdades, as diferenças salariais relacionadas a gênero e etnia continuam sendo significativas nos países latino-americanos. De acordo com o estudo realizado pelo BID, as mulheres latino-americanas ganham menos, mesmo que possuam em um âmbito geral um maior nível de instrução. Por meio de comparação simples dos salários médios, foi constatado que os

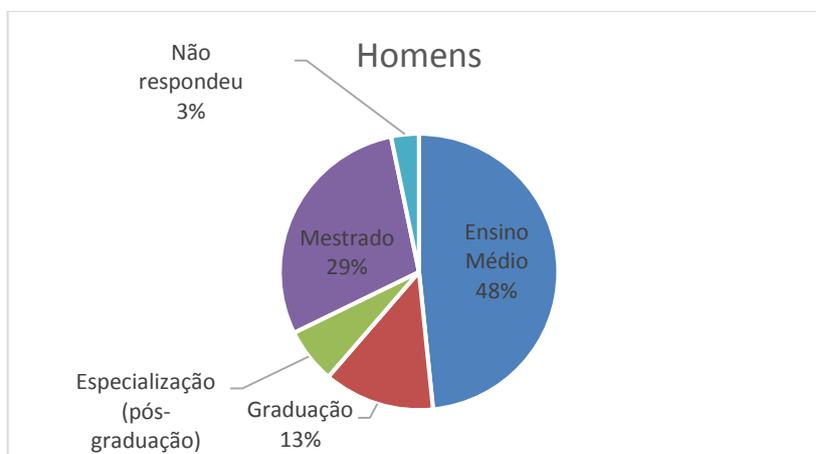
homens ganham 10% a mais que as mulheres. Já quando a comparação envolve homens e mulheres com a mesma idade e nível de instrução, essa diferença sobe para 17%.<sup>5</sup>

Da mesma forma, a população indígena e negra ganha em média 28% menos que a população branca de mesma idade e nível de instrução. Uma das conclusões do estudo é de que a diferença salarial étnica poderia ser reduzida em quase um quarto com a melhora dos níveis de instrução dessa população. De acordo com a pesquisa, os homens ganham mais que as mulheres em todas as faixas de idade, níveis de instrução, tipo de emprego ou de empresa (*Ibidem*). Mesmo em se tratando de uma instituição de ensino, a lógica de remuneração e promoção de funcionários dentro da Uniabeu parece reverberar esta tendência brasileira geral de desigualdade salarial entre os gêneros. Os gráficos abaixo trazem informações acerca do perfil de formação acadêmica os participantes da pesquisa, vale dizer que para os efeitos desta pesquisa foram excluídos da análise funcionários docentes, sendo avaliadas apenas as respostas fornecidas pelo pessoal que exerce função administrativa na empresa<sup>6</sup>.



<sup>5</sup> Fonte: Observatório Brasil de igualdade de gênero. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil/>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

<sup>6</sup> Tal estratégia foi utilizada na pesquisa tendo em vista que grande parte do pessoal docente da instituição são funcionários horistas, estando, desta maneira, prejudicada em partes a análise sobre projeção de promoção entre esses funcionários.



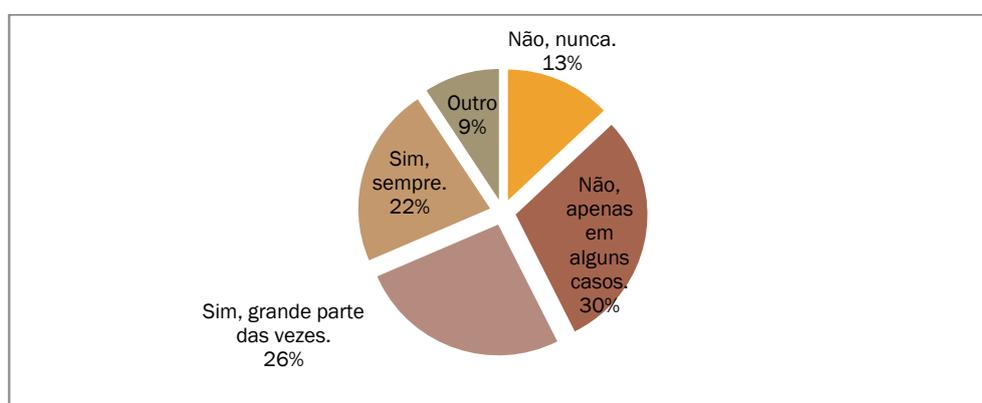
Conforme pode ser verificado nos gráficos acima, quando se observa os níveis de qualificação dos participantes da pesquisa é possível perceber que não há discrepâncias entre os patamares educacionais entre homens e mulheres que fossem capazes de, isoladamente, explicar as diferenças de remuneração demonstradas anteriormente.

A respeito da análise da diferença de rendimentos entre homens e mulheres, genericamente o primeiro impulso é explicar as diferenças entre as características médias destes dois grupos a partir de fatores como experiência, idade, educação e setor de trabalho. Porém, essas características geralmente explicam apenas parte dessa diferença, sendo o restante atribuído a um componente residual associado à discriminação (GIUBERTI, 2005). Em um estudo econômico comparativo entre as diferenças salariais por gênero no Brasil e nos Estados Unidos, Giuberti (2005) constatou que no Brasil, a educação contribui fortemente para a redução da diferença de rendimentos, mas o fator relativo à idade explica grande parte dos diferenciais de salários a favor os homens. Isto reforça o argumento de que a idade das mulheres não reflete sua experiência no mercado de trabalho, devido ao seu ciclo de vida. A ocupação e o ramo de atividade explicam, em parte, a diferença de rendimentos, mas também apresentam um forte componente de discriminação, principalmente no Brasil.

Quando se trata dos dados desta pesquisa relativos a uma instituição de ensino, a diferenciação de salários fundamentada no fator ramo de atividade não se aplica, tendo em vista que se trata de um comparativo feito dentro de uma mesma corporação, uma instituição de ensino onde não há muita diversidade de setores e atividades que pudessem justificar a discrepância salarial. A própria percepção dos funcionários que trabalham na empresa já

denotam que as diferenças são nítidas. Quando arguidos se a empresa em que trabalham paga salários iguais para trabalhos iguais, 43% dos participantes disseram que não, e 26% alega que grande pagam em grande parte das vezes, em outras palavras, na opinião de 69% dos funcionários não paga sempre salários iguais para trabalhos iguais.

**A empresa paga salários iguais para trabalhos iguais?**



Isto indica que a desigualdade de tratamento na questão salarial não é apenas auferível analisando os dados concretos da empresa, os próprios trabalhadores em seus cotidianos percebem estas disparidades.

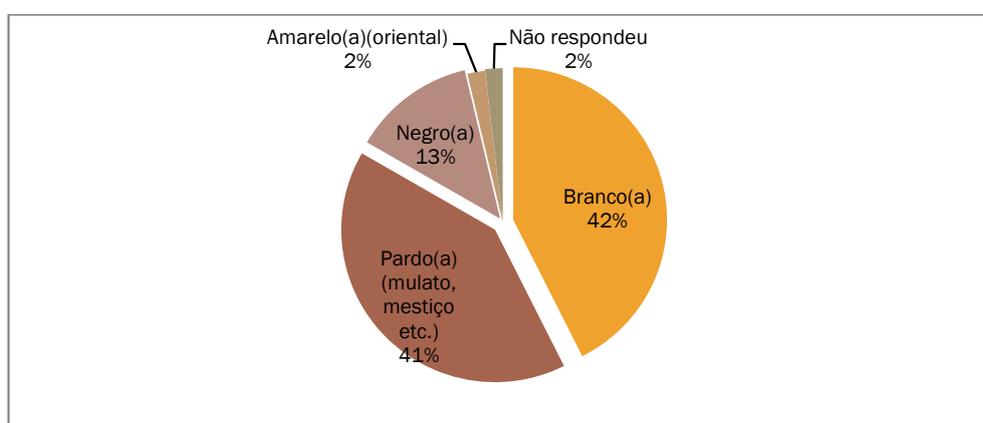
## **RAÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO UNIVERSO DA PESQUISA**

Sobre as desigualdades no mercado de trabalho entre brancos e não brancos muitos autores já dedicaram atenção

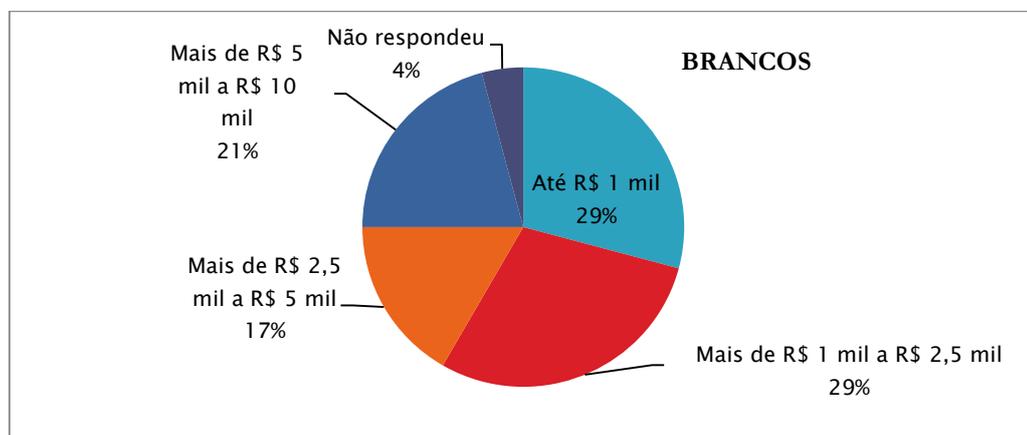
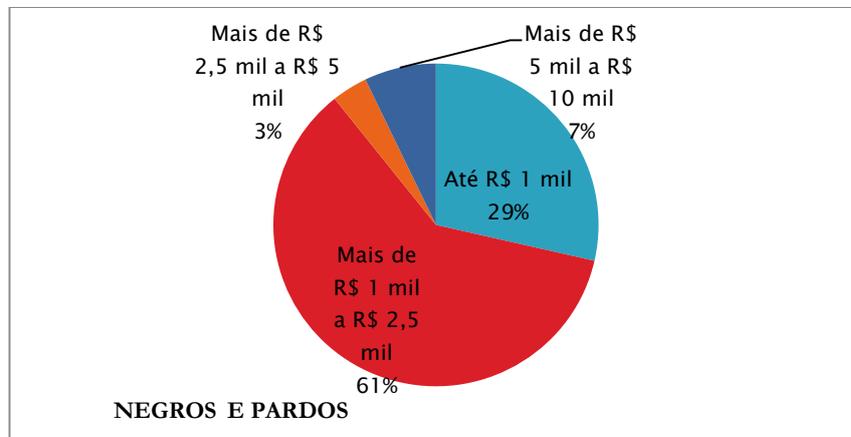
Em geral, existe uma tendência a aceitar que há um nível de desigualdade que reflete diferenças nas habilidades, nas aptidões ou nas opções pessoais. Porém, é a presença de estruturas hierárquicas que tendem a perpetuar a dominação sobre alguns grupos sociais, baseadas em estruturas inscritas de privilégio, que produzem desigualdades nas oportunidades de trabalho para mulheres e negros (VALENZUELA, 1999).

A discriminação não se expressa de maneira aberta e evidente, senão oculta sob a forma de particularidades que elegem, supostamente, a homens e mulheres, brancos e negros. A segmentação ocupacional é uma expressão da discriminação e manifesta-se na divisão do

mercado de trabalho em partes separadas, nas quais as recompensas e as condições de trabalho são diferentes, e a mobilidade entre elas é limitada (*Ibidem*). No universo de participantes da pesquisa, em uma instituição de ensino cujo campus estudado está localizado na Baixada Fluminense do estado do Rio de Janeiro, o total de não brancos autodeclarados que responderam ao *Survey* atinge a cifra de 56% do total.



No gráfico abaixo é possível visualizar as faixas salariais desfrutadas por brancos e não brancos na instituição estudada. É possível notar que quase a totalidade de negros e pardos que trabalham na organização recebem um salário de R\$ 2.500,00 ou menos. Por outra parte, é interessante notar que quando se trata da base da pirâmide de remunerações, isto é, funcionários que recebem até mil reais de salário, encontramos o mesmo contingente proporcional entre negros e pardos e entre brancos. A mesma tendência igualitária na base foi observada também quando se estudou a remuneração das mulheres em perspectiva comparativa aos homens.



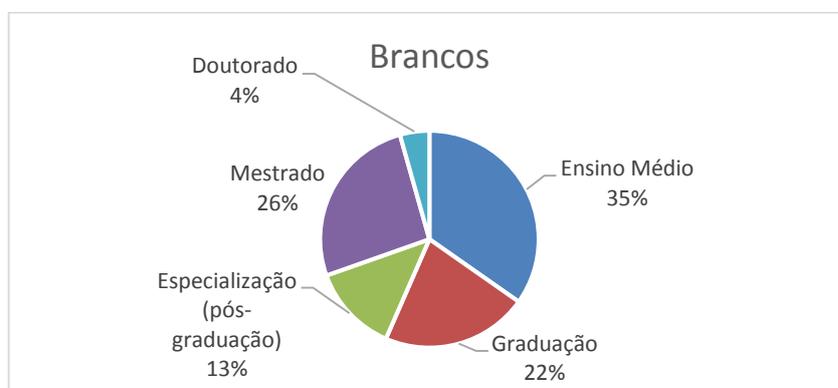
Importante destacar que quando se avalia a faixa salarial mais elevada dentro desta instituição, ou seja, salários superiores a R\$ 5.000,00, a proporção de brancos (21%) é três vezes maior do que de negros e pardos 7%. Enquanto nos cargos de remuneração mais baixa há uma representação igualitária de raças, quando se examina os salários superiores e intermediários é possível visualizar uma representação muito maior de brancos em detrimento de não-brancos. O percentual de brancos que recebem salários superiores a R\$ 2.500,00 (até R\$ 5.000,00) é de 17%, enquanto que negros e pardos com esta remuneração chegam a apenas 3% do total de participantes da pesquisa. Acerca do fenômeno da discriminação sofrida por negros e a disparidade de salários recebidos no mercado de trabalho, pode-se dizer que

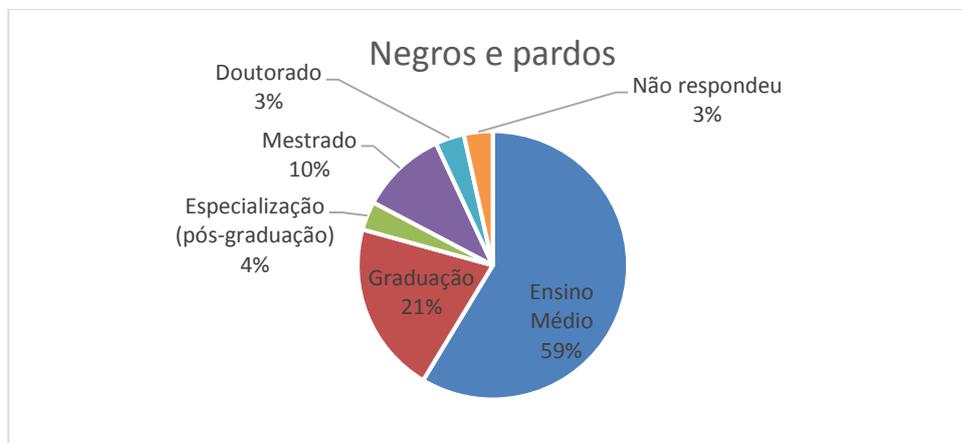
Os rendimentos dos negros são sistematicamente inferiores aos dos brancos, inclusive entre aqueles que têm o mesmo nível de escolaridade. Em cada uma das faixas consideradas, inclusive entre aqueles que têm estudos pós-secundários (11 a 14 e 15 anos e mais), os negros recebem aproximadamente 30% a menos que os brancos. Se comparamos mulheres negras com homens

brancos (ambos na faixa de 11 anos e mais de estudo), elas recebem apenas 46% do que recebem os homens brancos por hora trabalhada (ABRAMO, 2006).

Ademais, a discriminação aumenta nos intervalos de salários mais altos, o que torna mais difícil para os indivíduos discriminados ocuparem posições de chefia dentro das empresas e, portanto, se situarem num extrato social superior (NOGUEIRA; MARINHO, 2006). De acordo com Abramo, (2006) 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. De modo que as desigualdades de raça podem ser vistas como eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil que, por sua vez, está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social.

A desigualdade salarial entre raças pode ser reduzida por políticas que incentivem a educação dos indivíduos da raça negra, enquanto que para reduzir a desigualdade de rendimentos entre gênero é imprescindível políticas que focalizem a discriminação contra mulheres no mercado de trabalho (NOGUEIRA; MARINHO, 2006). Neste sentido, quando se avalia a formação acadêmica dos participantes da pesquisa é possível perceber um número elevado de participantes negros e pardos que possuem apenas a formação de ensino médio (59%) quando comparados com os funcionários brancos com a mesma formação (35%).





Não obstante ao fato de que há na instituição estudada déficit de formação acadêmica entre os participantes da pesquisa, este fator não pode, isoladamente, justificar as discrepâncias salariais existentes, tendo em vista que o percentual de graduados e de doutorados são similares. De modo que a falta relativa de escolaridade e de preparo profissional dos negros não é uma explicação adequada para o grau de exclusão registrado pelas estatísticas mencionadas anteriormente. Para Bulgarelli (2008):

Não são apenas os negros e pessoas com deficiência que têm pouca escolaridade, mas a população brasileira em geral. A discriminação vivida por estes dois segmentos agrava a situação, mas não pode ser usada como desculpa para a não existência de pessoas qualificadas para o trabalho. Há barreiras internas no mercado de trabalho, até mesmo nas grandes empresas, nacionais ou multinacionais (que teriam acesso a melhores práticas e boas tecnologias) que precisam ser consideradas também.

Neste sentido, acerca do lugar no mercado de trabalho a ser ocupado pelos negros, Soares (2000) explica que a discriminação contra os/as negros/as se dá devido à visão historicamente constituída de qual seu lugar na sociedade: aquele/a que exerce trabalhos manuais, sem fortes requisitos de qualificação, em setores industriais pouco dinâmicos. "Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se porventura tentar ocupar um lugar ao sol, sentirá todo o peso da discriminação sobre seus ombros". Soares (2000) explica ainda que há uma difícil realidade da população negra no mercado de trabalho, particularmente das mulheres negras. Há delimitações específicas quanto ao lugar ocupado por elas, qual seja o

sem seguridade, em posições de pouco prestígio, com baixa remuneração e possibilidades escassas de ascender a cargos superiores. Seu lugar é o subalterno, o não lugar.

Valenzuela (1999) alerta para o fato de que a discriminação não se expressa de maneira aberta e evidente, senão oculta sob a forma de particularidades que elegem, supostamente, a homens e mulheres, brancos e negros. A segmentação ocupacional é uma expressão da discriminação e manifesta-se na divisão do mercado de trabalho em partes separadas, nas quais as recompensas e as condições de trabalho são diferentes, e a mobilidade entre elas é limitada. Assim, para a referida autora, desde o ponto de vista de gênero, a segmentação do mercado de trabalho expressa-se através da concentração das mulheres no conjunto reduzido de ocupações, definidas tradicionalmente como femininas (segmentação horizontal) e em postos de menor hierarquia no interior de cada ocupação — menor salário, prestígio e poder de decisão — (segmentação vertical). A segmentação por raça segrega os negros, fundamentalmente, a ocupações manuais e de menor prestígio. A segmentação por gênero e por raça constitui uma das formas mais rígida do mercado de trabalho, limita o uso ótimo dos recursos humanos, tornando-se uma das maiores causas de desigualdades no emprego (*Ibidem*).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tanto a população negra quanto a mulher foram historicamente marcados por representações vinculadas a violência simbólica, e por um conjunto de exclusões e negativa de direitos nos mais diversos âmbitos da vida em sociedade, e neste se inclui também o mercado de trabalho. Conclui-se que existe uma tendência geral a aceitar que há um nível de desigualdade natural que reflete diferenças nas habilidades, nas aptidões ou nas opções pessoais. No entanto, a presença de estruturas hierárquicas tende a perpetuar a dominação sobre alguns grupos sociais, o que produz, por consequência, desigualdades nas oportunidades de trabalho para mulheres e negros.

A falta de representatividade de mulheres e negros em cargos hierárquicos mais elevados dentro da estrutura das organizações não somente representa uma afronta aos direitos humanos, uma negativa do direito ao tratamento igualitário, como também contribui para perpetuação deste panorama, na medida em que diminui a possibilidade de renovação de mentalidades e culturas dentro das empresas que poderiam proporcionar uma maior diversidade

e estímulo a adoção de políticas internas de fomento a maior presença destes coletivos em todos os setores e hierarquias. De modo que é possível dizer que a desigualdade ainda existe mesmo em contextos onde aparentemente todos os indivíduos recebem tratamento igualitário. Mesmo que se tenha avançado na direção de um mercado de trabalho mais igualitário e com inter-relações laborais mais justas, mulheres, negros e pardos ainda enfrentam barreiras invisíveis e de difícil superação para lograr ocupar cargos de trabalho com maior prestígio social, maiores salários e posições socialmente mais valorizadas.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. **¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria?** Revista de Estudos Feministas, 2004, 12(2), 224-235.

\_\_\_\_\_. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.** *Cienc. Cult.*, São Paulo, v. 58, n. 4, Dec. 2006. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 15 Dec. 2015.

ALEXIM, J. **A diversidade no âmbito da educação profissional e do mercado de trabalho.** Revista Internacional do Trabalho. Brasília, Ed. Projeto OIT/TEM, 1999.

BENTO, M. A. S. (2002). **Os psicólogos de R.H., a igualdade e a diversidade no trabalho.** In B. B. Sawaia & M. R. Namura (Orgs.). *Dialética exclusão/inclusão: reflexões metodológicas e relatos de pesquisa na perspectiva da Psicologia Social Crítica* (pp. 39-54). Taubaté, SP: Cabral Editora Universitária.

BULGARELLI, Reinaldo. **Diversos Somos Todos: valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações.** São Paulo: Editora de Cultura, 2008.



\_\_\_\_\_. **Diversidade e responsabilidade social das empresas.** UNESCO, Seminário Nacional Cultura de Paz, Transdisciplinaridade e Direitos Humanos: Cultura e Paz – Distintos Olhares. São Paulo: Fundação BankBoston.

CARBOGNIN, Daniela; TORRES, Haroldo. **O Tema de Direitos Humanos nas Empresas,** Revista Interesse Nacional - Ano 5 - Número 19 – Outubro - Dezembro de 2012.

CARNEIRO, Sueli. **Expectativas de ação das empresas para superar a discriminação racial.** Reflexão, Ano 3, nº 8, setembro, 2002.

GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme; ALVES, Mario Aquino. **A Crítica do Conceito de Diversidade nas Organizações.** In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2. 2002, Recife. Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002.

GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. **Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos.** Econ. Apl. 2005, vol.9, n.3, pp. 369-384

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Direitos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2014.

MONTAGNER, Paula. **A reestruturação produtiva e o desemprego da mulher.** In: COSTA, Ana Alice et al (Org.). Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT BRASIL, 2004.

MOSCOVICI, S. **Social representations. Explorations in Social Psychology.** Cambridge: Polity Press, 2000.

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

SANDEL, Michael J. **Justiça.** São Paulo: Civilização Brasileira, 2012.



SANTOS, Elisabete Figueroa dos; DIOGO, Maria Fernanda; SHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2014, vol. 17, n. 1, p.17-32.

SOUZA, Andréa Alcione. **A trajetória de gestores negros no mercado de trabalho da região metropolitana de Belo Horizonte.** In: XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais, Salvador, 7 a 10 ago. 2011. Anais. Salvador: Editor, 2011.

STOLCKE, Verena. **Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade.** In: Estudos Afro-asiáticos. Cadernos Cândido Mendes. n° 20, jun/1991.

VALENZUELA, María Elena. **Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil.** In: POSTHUMA, Anne Caroline (Org.). Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.

## **RELATÓRIOS:**

**Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente – Marco de Referência,** Instituto Ethos, Novembro 2011. Disponível em:

<<http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-cb3MarcoDeReferenciaCOMPLETO.pdf>>.

Acesso em: 7 jul. 2014.

Instituto Ethos. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010.** Disponível em:

<[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil\\_2010.pdf](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2015.

**Princípios Norteadores para Empresas e Direitos Humanos,** Conselho de Direitos Humanos, 2011. Disponível em:



<[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>.

Acesso em: 7 jul. 2014.

**How to Do Business with Respect for Human Rights: a Guidance Tool for Companies,**

Rede do Pacto Global da Holanda, 2010. Disponível em:

<[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/how\\_to\\_business\\_with\\_respect\\_for\\_human\\_rights\\_gcn\\_netherlands\\_june2010.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf)>. Acesso em: 7 jul. 2014.