



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DINÉIA DA CRUZ COSTA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
TRABALHO E DESIGUALDADES NAS ORGANIZAÇÕES
EMPRESARIAIS

CAMPINA GRANDE - PB

2019



DINÉIA DA CRUZ COSTA

**TRABALHO E DESIGUALDADES NAS ORGANIZAÇÕES
EMPRESARIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Darcon Sousa (UAAC/ UFCG).

CAMPINA GRANDE

2019

TRABALHO E DESIGUALDADES NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Dinéia da Cruz Costa¹

Darcon Sousa²

RESUMO

Desde que o trabalho passou a ser central na vida das pessoas, a relação do homem com sua atividade laboral vem sendo discutida na ciência. O trabalho e realização humana estão diretamente relacionados, uma vez que cada pessoa tem no trabalho parte fundamental de sua essência e de seu motivo para viver. Nesse contexto, objetivou-se em analisar quais os tipos de desigualdades que estão presentes nas relações de trabalho que ocorre no ambiente da empresa e como os gestores podem atuar em face desses problemas. A metodologia foi realizada através da pesquisa de caráter descritivo qualitativo, na qual analisou os processos de desigualdades que ocorre no trabalho. Os dados documentais foram encontrados em sites como Organização Mundial do Trabalho-OIT, jornais eletrônicos e relatórios. Como resultado obteve-se que os indivíduos não brancos, apresentam, em média, rendimentos inferiores aos dos indivíduos brancos. Já a porcentagem da população com maiores rendimentos é em torno de 75% são de brancos e 25% de negro ou pardo. A diferença salarial das mulheres chega a 30% a menos que dos homens, mesmo representando 51,5% da população brasileira, elas somam apenas 43,8 da força de trabalho. Portanto, compreendem-se o quanto é importante o combate a essas desigualdades, que as empresas possam atentar para um olhar mais inclusivo como parte de suas responsabilidades. Dispor de uma equipe diversificada que beneficia a organização em relação ao seu crescimento e rentabilidade e melhora a relação com o mercado, seus fornecedores e clientes.

Palavras-chave: Diferença salarial. Desigualdade de gênero. Desigualdade racial. Relação de trabalho.

WORK AND INEQUALITIES IN BUSINESS ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Since work has become central to people's lives, the relationship of man with his work activity has been discussed in science. Human work and fulfillment are directly related, since each person has at work a fundamental part of his essence and reason for living. In this context, the objective was to analyze the types of inequalities that are present in the labor relations that occur in the company environment and how managers can act in the face of these problems. The methodology was conducted through qualitative descriptive research, which analyzed the processes of inequality that occurs at work. Documentary data were found

¹ Graduanda em Administração pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG (dineiacosta01@gmail.com)

² Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG (darconsousa@gmail.com)

on websites such as the World Labor Organization (ILO), electronic journals and reports. As a result it was found that non-white individuals have, on average, lower yields than white individuals. Already the percentage of the population with the highest income is around 75% are white and 25% black or brown. Women's pay gap is up to 30% less than men's, even though it accounts for 51.5% of the Brazilian population, they make up only 43.8% of the workforce. The final considerations understand how important it is to combat these inequalities, so that companies can look for a more inclusive look as part of their responsibilities. Having a diverse team benefits the organization in relation to its growth and profitability and improves the relationship with the market, its suppliers and customers.

Keywords: Wage gap. Gender Inequality. Racial Inequality. Work relationship.

1 Introdução

Desde que o trabalho passou a ser central na vida das pessoas, a relação do homem com sua atividade laboral vem sendo discutida na ciência, seja como categoria sociológica, na construção da subjetividade e identidade, ou como necessidade instrumental, um meio para a sua sobrevivência humana (PEREIRA & TOLFO, 2016). Nesse sentido, o trabalho e realização humana estão diretamente relacionados, uma vez que cada pessoa tem no trabalho parte fundamental de sua essência e de seu motivo para viver.

Segundo Lopes e Souza (2015), as organizações que estão em busca de maximizar o seu lucro, vão em busca de mão de obra, ou seja, de pessoas que estão dispostas a produzir e contribuir para a rentabilidade da empresa, oferecendo o seu trabalho. Porém, é necessário compreender que além do indivíduo estar inserido em uma empresa é fundamental que ela disponha a socialização no ambiente organizacional.

O indivíduo ao ingressar numa organização precisa aprender e conhecer as normas, os valores, os modos de posicionar-se e executar suas atividades de acordo com as expectativas e postura da mesma. É um processo que se inicia desde a sua entrada e percorre sua trajetória dentro da empresa (PICININI, et al.,2011). Pode-se dizer então, que é um processo de estratégia utilizado pela empresa, na qual se torna bastante importante para cada pessoa e para a organização.

Para Alméri et al. (2014), cada indivíduo que se faz presente em uma organização possui seus valores, crenças, preferências, personalidade, etnia e idade, sendo assim, a empresa por sua vez apresentam suas características particulares que devem ser apresentadas a cada membro que ingresse no ambiente organizacional, uma vez que, a união de diferentes

tipos de pessoas pode acarretar conflitos, e assim, prejudicar o bom desenvolvimento das atividades organizacionais.

Conflito é o resultado das desigualdades existentes entre as pessoas que são desiguais e as organizações que também são desiguais entre si, os conflitos são reações obtidas da interação entre os diferentes pensamentos, estilos, desejos e ambições, é uma discussão e uma competição que está ligada no processo de junção dessas diferenças (CHIAVENATO, 2009; ALMÉRI et al., 2014). A individualidade é característica de cada pessoa, deve ser respeitada e aprimorada nas relações de trabalho. É importante que o gestor busque reter a particularidade de cada indivíduo para o bem da organização independente de sua cor, raça, religião, crença, gênero e etc.

Nesse contexto, objetivou-se com este trabalho analisar quais os tipos de desigualdades que estão presentes nas relações de trabalho que ocorre no ambiente da empresa e como os gestores podem atuar em face desses problemas.

Esta pesquisa justifica-se pela relevância da eliminação de barreiras existentes no ambiente organizacional para que as desigualdades identificadas sejam gerenciadas de forma correta e que a organização e os indivíduos não venham a sofrer com as consequências dos mesmos. Uma vez que, reunir dados para estabelecer discussão sobre o tema e contribuir para um diálogo mais aberto, baseado em fatos e eliminar estereótipos na organização, erradicarem as desigualdades e por fim, estabelecer a igualdade como um norte estratégico para a organização.

2. O lugar do trabalho nas sociedades atuais

2.1 O sentido do Trabalho

De todas as atividades humanas, o trabalho é, sem dúvida alguma, a mais importante, pois, é através dele que o ser humano obtém a sua subsistência (FERREIRA, 2016). Ou seja, o indivíduo procura no trabalho sua realização pessoal, satisfação e, além disso, sua sobrevivência. É de grande importância que o ser humano se sinta bem em seu local de trabalho para que ele possa se sentir realizado e que a empresa possa alcançar seus objetivos com a contribuição de todos envolvidos.

Ainda para Ferreira (2016) desde os tempos pré-históricos até os dias atuais, a importância do trabalho só aumentou e todos os bens utilizados são frutos do trabalho, assim, a vida social depende dessa divisão social do trabalho. Nesse sentido, há uma cooperação em

relação às divisões do trabalho, pois, cada indivíduo produz bens ou serviços que em algum momento um depende do outro. Conforme Rohm e Lopes (2015)

O trabalho é uma condição fundamental na existência humana. Por meio dele, o homem se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, significa-se, insere-se em contextos grupais, atua em papéis e finalmente promove a perenização de sua existência. Por viabilizar a relação dos indivíduos com o meio, em um dado contexto, o trabalho expressa-se como incessante fonte de construção de subjetividade, produzindo significado da existência e do sentido de vida.

Em síntese, o trabalho permeia grande parte da vida do homem, ele é tido como referência para sua existência.

Ainda para Rohm e Lopes (2015) trabalhar significa aprender a fazer e saber fazer alguma coisa que transforma a realidade e a própria pessoa que trabalha. Portanto, o trabalho não pode ser considerado uma tortura para o ser humano e, sim, um processo de desenvolvimento e valorização do homem sobre a natureza. Ou seja, quando o indivíduo sente prazer em realizar algo, se sente capaz e percebe que a sua contribuição está sendo de fundamental importância tanto para ele, quanto para a organização em que está inserida.

2.2 Socialização do Indivíduo na Organização

Para o indivíduo desenvolver a sua atividade dentro da organização, ele precisa sentir satisfeito com o que está sendo produzido. A empresa é um local no qual o colaborador passa a sua maior parte do tempo, é ali que ele produz e desenvolve relações sociais com os outros a sua volta. Sendo assim, o processo de socialização das pessoas na organização torna-se bastante relevante para produzir o bem estar de todos envolvidos.

É um momento de apresentar de forma geral a empresa em sua totalidade e de forma mais específica o setor e as pessoas com as quais irão trabalhar diretamente (COSTA & RIZZATO, 2018). Inserir o colaborador no seu ambiente de trabalho, fazendo com que ele se sinta parte fundamental da mesma o torna mais próximo da organização e isso faz com que ele busque atender com os objetivos propostos pela empresa.

O processo de integração e socialização do indivíduo na organização ocorre pelo fato da empresa dispor de uma cultura organizacional forte e atuante. Para Picinini et al., (2011) uma organização, como uma comunidade não é apenas moldada por fatores concretos, mas também pelas crenças e valores que são compartilhados por seus membros, aspectos simbólicos que fazem cada organização ser única.

Nesse sentido, a socialização é uma forma de apresentar a organização ao seu colaborador e isso faz com que ele saiba os valores da empresa, como ela se comporta onde

ela pretende chegar e assim respeitando tanto a organização quanto aos outros colegas de trabalho, pelo fato da empresa se mostrar presente durante o convívio de cada pessoa na organização. Sendo assim, evita conflitos por cada pessoa pensar diferente, pelos valores que cada um possui, evita desorganização que possa existir e entre outros, e assim a empresa cria um bom vínculo nas relações de trabalho entre todos envolvidos.

2.3 Conflitos no Trabalho

As relações que ocorre no ambiente da empresa podem ser diversas, uma vez que existem diferentes tipos de pessoas, cada uma com pensamentos diferentes, estilo de vida, crenças, valores, raça, idade. E isso são diferenças e particularidades de cada indivíduo que podem ocasionar conflitos dentro da organização.

Segundo Wagner e Hollenbeck (2009), conflito é a oposição e o confronto que ocorre entre pessoas e grupos nas organizações quando as partes buscam o cumprimento de metas e objetivos impedindo o avanço das metas e objetivos de outras pessoas ou grupos. Ou seja, as diferenças influenciam no desempenho da empresa, impedindo que as meta sejam alcançadas. Em uma cultura organizacional consolidada na qual os valores e a missão da empresa é repassada para o individuo no momento do seu ingresso ou quando a empresa disponha de socialização do colaborador dificilmente pode ocorrer esse tipo de confronto.

De acordo com Dias (2012) o conflito nas organizações não pode ser visto somente em relação aos comportamentos individuais (relações interpessoais), mas deve ser relacionado também com a natureza das organizações, a sua estrutura, seus processos internos e externos, entre outros que contribuem para gerar situações de conflitos. Nesse sentido, percebe-se que o conflito parte pela desordem de uma organização, isso ocorre pela ausência de mostrar aos seus colaboradores o valor que a empresa possui, na qual reflete na forma em que ela se comporta diante de seus clientes, em um mercado competitivo.

Logo, é importante que uma empresa elimine qualquer tipo de desigualdade que ocorra nas relações de trabalho, sempre buscando atrair pessoas capacitadas e dispostas a atender os objetivos da empresa, sem fazer acepção de pessoas, pela sua cor, gênero, idade e entre outras desigualdades existentes.

Pereira e Tolfo (2016) ressaltam que a importância do trabalho para o indivíduo pode ser compreendida em termos absolutos ou relativos, ou seja, a centralidade absoluta avalia o valor que o trabalho tem na vida das pessoas e o quanto ele é central para a sua autoimagem, e a centralidade relativa refere-se à importância dele em relação aos outros momentos do ciclo

de vida dos sujeitos. Portanto, o trabalho para cada pessoa tem sua fundamental importância, é um referencial para a existência do indivíduo, seja por sua realização profissional e muitas vezes é sua realização pessoal, na qual se torna essencial para sua existência.

O ingresso do indivíduo no mercado de trabalho é uma grande conquista, pois é ali que ele obtém o sua fonte para suas necessidades de vida. É na empresa que ele passa a maior parte do seu tempo contribuindo para o alcance dos objetivos da organização, para isso é fundamental que a empresa mostre seus valores e sua missão para socializar cada pessoa.

Segundo Picinini, et al.,(2011) o processo de socialização do indivíduo na organização deve ocorrer seja no seu ingresso, quando ele tem um mundo de valores e ações para assimilar e adaptar ou no momento de promoções e transferências de cargos, na qual precisa aprender sobre a sua nova função.

Em um ambiente de trabalho é contido diferentes tipos de pessoas com personalidades, etnias, crenças, raça etc. De acordo com Alméri et al. (2014) as organizações buscam diversificar o máximo possível seu capital intelectual juntando as várias formas de pensar e agir para solucionar os diversos desafios e problemas atuais. Porém, as desigualdades existentes nas relações de trabalho que ainda ocorrem fazem com que muitos fiquem de fora do mercado de trabalho.

2.4. As formas de desigualdade

De acordo com Rivero (2010) desigualdades, significa injustiça pela impossibilidade de acesso aos bens, aos direitos e oportunidades. Nesse cenário, as desigualdades permeia toda a sociedade. E cada indivíduo carrega consigo as dificuldades encontradas ao longo de sua trajetória no mercado de trabalho seja por sua cor, gênero, salário e entre outras desigualdades.

Em um país com diversidade étnica, como é o Brasil, é possível notar a presença de grupos socialmente favorecidos em relação a outros (MAIA et al., 2018). O mercado de trabalho brasileiro, da mesma forma, é caracterizado por profundas desigualdades. (MAIA et al., 2018 *apud* ARBACHE; DE NEGRI, 2002). Sendo assim, as relações de trabalho são marcadas por diversas desigualdades presentes em toda a sociedade. Seja pelo indivíduo tentar ingressar no mercado de trabalho e sofrer com alguma indiferença, ou seja, por ele está na organização e passe por algum tipo de desigualdade.

Sendo assim, é de fundamental relevância conhecer as desigualdades que tanto interfere nas relações de trabalho e na vida de cada indivíduo, seja as desigualdades salarial,

racial ou de gênero, pois promover a igualdade faz com que as pessoas dentro da organização sintam-se parte dela e a empresa conseqüentemente torna-se bem vista diante de todos os envolvidos em seu processo.

3. Procedimentos Metodológicos

Para alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa de caráter descritivo qualitativo. Na qual analisou os processos de desigualdades que ocorre no trabalho. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis estudadas. Nesse sentido, identificaram-se os tipos de desigualdades que ocorre no ambiente de trabalho, os dispositivos legais de combate a essas desigualdades e avaliou a potencialidade do gestor empresarial para atenuar o problema. De acordo com Knechtel (2014) a pesquisa qualitativa procura entender fenômenos humanos, de maneira detalhada, através de uma análise científica do pesquisador. Portanto, a pesquisa qualitativa visa interpretar os dados obtidos sem que haja a opinião do pesquisador e sim a análise do material coletado.

O objeto de estudo da pesquisa foi analisar os dados documentais encontrados em sites como Organização Mundial do Trabalho-OIT, jornais eletrônicos, IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), PNAD (Pesquisa Nacional Por Amostra e Domicílios), relatório e entre outros, pois são sites com credibilidade que tem como intuito informar a toda população sobre as pesquisas realizadas. A coleta de dados foi realizada no período de setembro a outubro de 2019, com o cuidado de mostrar dados atuais durante a pesquisa, na qual foram analisados de forma criteriosa para manter a veracidade dos dados sobre as desigualdades salarial, racial e de gênero os mais recorrentes nas relações de trabalho.

Quanto aos procedimentos foi utilizada uma pesquisa do tipo documental, que de acordo com Zanella (2011) análise documental envolve a investigação em documentos, é uma técnica utilizada tanto em pesquisa quantitativa como qualitativa. Logo, o pesquisador terá em mãos dados que ainda não passaram por tratamentos na qual serão analisados de acordo com o que esta contida nos documentos.

O processo utilizado para diagnóstico dos dados obtidos é análise de conteúdo, na qual foi descrito o material encontrado na pesquisa. Conforme Carlomagno e Rocha (2016) análise de conteúdo se destina a classificar e categorizar qualquer tipo de conteúdo, reduzindo suas características a elementos-chave, de modo com que sejam comparáveis a uma série de outros elementos. Ou seja, é usada para descrever e interpretar o conteúdo de documentos e textos.

4. Resultado e Discussão

4.1 Desigualdade salarial

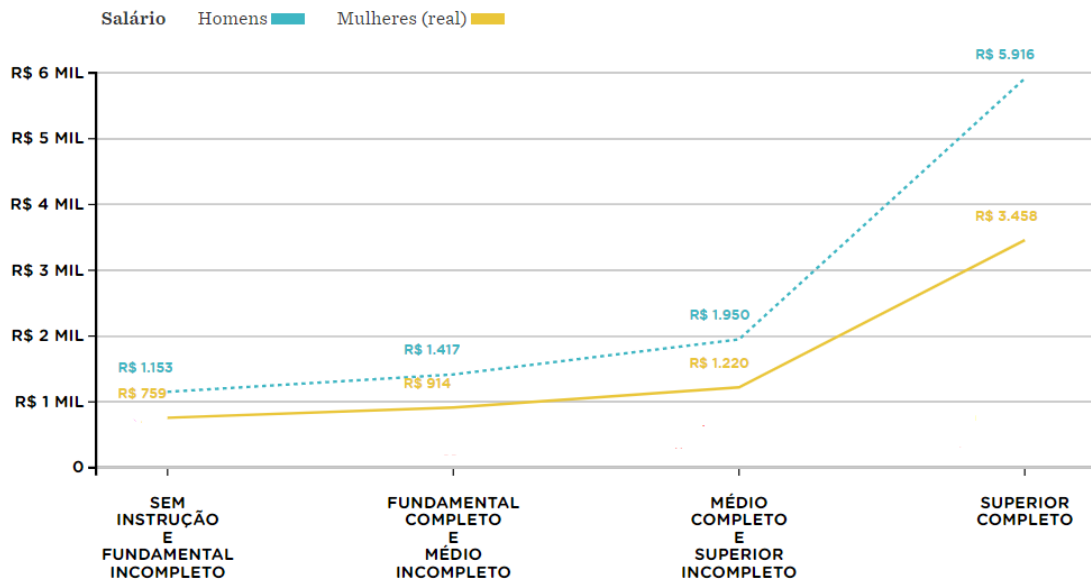
Nas relações de trabalho as desigualdades salariais ainda tornam-se evidentes. Seja por homens receberem salário maior que as mulheres realizando uma mesma função, ou seja, por questões raciais (a possível discriminação) no mercado de trabalho.

As desigualdades salariais não se limitam às diferenças de gênero. Indivíduos não brancos, de modo similar, apresentam, em média, rendimentos inferiores aos dos indivíduos brancos. Neste caso, a lacuna salarial é causada principalmente por fatores históricos e culturais que repercutem nas disparidades relacionadas ao nível de educação e profissionalização entre esses indivíduos, pois trabalhadores não brancos, ao se escolarizarem menos, tendem a auferir menores remunerações, em relação aos trabalhadores brancos (MAIA et al., 2018). Nesse contexto, percebe-se que há uma relação de desigualdade social que ocasiona dificuldades para os negros no tocante às possibilidades de se profissionalizarem e emergirem no mercado de trabalho, na qual impossibilita concorrer uma vaga de igual para igual como o branco.

De acordo com o artigo 461 da CLT (Consolidação das leis do Trabalho) em relação às desigualdades de salários entre homens e mulheres no Brasil, aponta que: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

³Sabe-se que a lei não é seguida em todas as empresas, pois existem as diferenças salariais entre homens e mulheres, que curiosamente, aumentam de acordo com a escolaridade, segundo informações da Pnad (Pesquisa Nacional de Domicílios) do segundo trimestre de 2015.

³ A renda de mulheres e homens conforme a escolaridade. Nexo Jornal, 2015. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/interativo/2015/11/30/A-renda-de-mulheres-e-homens-conforme-a-escolaridade>> Acesso em: 24/08/2019.

Gráfico 1- Diferenças salariais entre homens e mulheres de acordo com a escolaridade

Fonte: Pnad (segundo trimestre de 2015)

De acordo com os dados evidenciados no **Gráfico 1**, em uma pesquisa realizada pela (Pnad) Pesquisa Nacional de Domicílios do segundo trimestre de 2015 as mulheres ganham salário mais baixo em relação aos homens e essa relação muda conforme a escolaridade. Percebe-se que quanto mais escolaridade a mulher possuir mais o salário dela se distanciam das dos homens.

Estas discrepâncias salariais são discutidas por alguns estudiosos segundo fonte do Nexo Jornal, que alguns fatores como o tempo em que as mulheres se dedicam ao trabalho, o tipo de trabalho ocupado por elas, os objetivos profissionais de homens e mulheres e a possível discriminação no mercado de trabalho (MENEZES & FREITAS, 2015).

⁴Segundo Agência Brasil, em um estudo realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) mostra que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país.

Em alguns empregos selecionados para pesquisa, como trabalhadores de central de atendimento e de limpeza de interiores de edifícios, escritórios e outros estabelecimentos: as mulheres recebiam, respectivamente, 12,9% e 12,4% menos que os homens. Contudo, as maiores desigualdades salariais entre homens e mulheres estão na agricultura e nos comércios varejistas e atacadistas. As mulheres agricultoras e as gerentes de comércios varejistas e atacadistas recebem, respectivamente, 35,8% e 34% menos que os homens.

⁴ Agência Brasil. Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações, 2019. Disponível em: < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>> Acesso em 29/09/2019.

Em relação à qualificação profissional de homens e mulheres, foi realizado um levantamento do IBGE (Estatísticas de Gênero) feito em 2014 a partir dos dados do último censo, demonstrou que há mais mulheres com maior tempo de estudo no mercado de trabalho do que homens: para as pessoas acima de 25 anos, a maioria das mulheres (50,2%) tem 11 anos ou mais de estudos, enquanto os homens, 38,6% têm esse mesmo nível de escolaridade.

Neste sentido, percebe que o artigo 461 da CLT não é aplicável a todas as empresas, pois, de acordo com os dados é notado que existem as desigualdades presentes nas relações de trabalho e que possivelmente as empresas que não procuram eliminar as barreiras existentes nas desigualdades mostra que não possui uma cultura forte e atuante, que não mostra o verdadeiro sentido do trabalho para seus colaboradores, não disponha de uma socialização entre indivíduo e empresa, na qual futuramente haja conflitos e ocasione dificuldades no alcance das metas da empresa.

4.2 Desigualdade Racial

O racismo estabelece a inferioridade social dos segmentos negros da população em geral. O racismo e as vulnerabilidades decorrentes de sua ligação com outros fatores como o sexíssimo têm produzido ao longo da história desigualdades sociais entre os indivíduos na sociedade brasileira (PINTO, 2006). O mercado Brasileiro é marcado por essas diferenças que ocasiona no indivíduo prejuízos na sua vida pessoal e profissional, bloqueando o seu desenvolvimento na sociedade.

Embora, a inserção do negro no mercado de trabalho tenha se tornado mais evidente, sabe-se que essa inserção ainda é escassa, pois, os que obtêm essa participação são os que possuem diploma. Observa-se que a escolaridade é um fator relevante para a contratação do negro no mercado de trabalho.

De acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil no (Art. 3. IV) prevê como objetivo fundamental do estado promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; e ainda no (Art. 5. XLII) prevê que todo indivíduo é igual e toda forma de discriminação contra direitos fundamentais e a liberdade será punida. Nesse sentido, verifica-se que a lei é clara quanto a qualquer tipo de desigualdade, mas ainda a sociedade é vítima de preconceitos advindos da própria sociedade em si, que, de uma forma ou de outra tenta excluir de conquistar o seu espaço principalmente no mercado de trabalho.

⁵As estatísticas de cor ou raça produzidas pelo IBGE mostram que o Brasil ainda está muito longe de se tornar uma democracia racial. Em média, os brancos têm os maiores salários, sofrem menos com o desemprego e é maioria entre os que cursam o ensino superior. Em relação aos indicadores socioeconômicos da população preta, pardas e indígenas, costumam estar em desvantagem.

Quadro 1: Taxa de analfabetismo, rendimento médio de todos os trabalhos, ocupação infantil e taxa de desocupação.

Taxa de analfabetismo em 2016 (PNAD 2016)		
Branco	Preto ou Pardos	
4,2 %	9,9 %	
Rendimento médio de todos os trabalhos (PNAD 2017)		
Branco	Pardos	Preto
2.814,00	1.606,00	1.570,00
Taxa de desocupação (PNAD – 4º Tri 2017)		
Branco	Pardos	Preto
9,5 %	14,5 %	13,6 %

Fonte: Revista Retratos (2018)

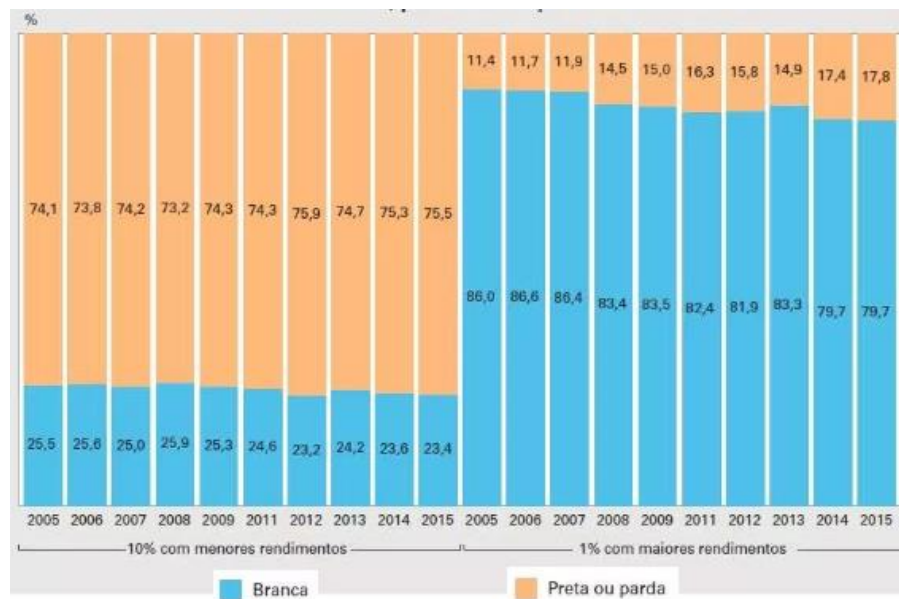
Observa-se no **Quadro 1** a desvantagem em que as pessoas pretas e pardas sofrem em relação às desigualdades, seja ela em relação à alfabetização, trabalho ou falta de oportunidade ao mercado de trabalho. Com base no exposto observa-se que a população negra e parda são as que possuem maior índice de desemprego, falta de oportunidade no mercado de trabalho e maior taxa de analfabetismo.

⁶Na figura 1 observa-se através dos dados da PNAD do ano de 2015, que 10% da população com menor rendimento no país no período de 10 anos (2005 a 2015), 75% de preto ou pardo e 25% de branco.

⁵ IBGE mostra as cores da desigualdade. Agência IBGE notícia, editoria: Revista Retratos, 2018. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade>> Acesso em 09 de setembro de 2019.

⁶ Os dados que mostram a desigualdade entre brancos e negros no Brasil. Revista Exame, 2018. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/brasil/os-dados-que-mostram-a-desigualdade-entre-brancos-e-negros-no-brasil/>> Acesso em 09 de setembro de 2019.

Figura1: distribuição percentual de pessoas de 10 anos ou mais de idade com rendimento entre os 10% com menor rendimento e 1% maiores rendimentos, por cor ou raça- Brasil – 2005 /2015.



Fonte: Revista Exame 2018

Já a porcentagem da população com maiores rendimentos é equivalente a 1%, mostrada na figura1 que em torno de 75% são de brancos e 25% de negro ou pardo isso no ano de 2015, pois em 2005 era bem menor variando em torno de 11%. Isso mostra que mesmo com um aumento de negro e pardo com maiores rendimentos não houve modificações no cenário durante os 10 anos.

Em uma entrevista cedida ao Nexo Jornal, ⁷a ativista pela promoção da igualdade racial Luana Génot, 30 anos, ex-modelo, formada em publicidade, é uma ativista que tem como uma de suas principais causas a existência de um mercado de trabalho menos racista e desigual. Em 2016, ela fundou o Instituto Identidades do Brasil, ONG que atua na promoção da igualdade racial e tem como embaixadores Luísa Trajano, que comanda a rede Magazine Luiza, e a poeta Elisa Lucinda. Génot fala sobre o quanto é importante para as empresas obter mais resultados com mais inclusão e como elas podem levar essas ideias para mais do que um discurso.

⁷ O que falta para a diversidade virar prática nas empresas. Nexo jornal, 2019. Disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/entrevista/2019/08/23/O-que-falta-para-a-diversidade-virar-pr%C3%A1tica-nas-empresas>> Acesso em 09 de setembro de 2019.

Génot diz que:

“A falta de uma educação pública de qualidade tem impacto não só nas pessoas negras, mas nas pessoas de todas as cores e raças. Mas impacta ainda mais as pessoas negras que em sua grande maioria tem o recorte socioeconômico social menor e, por isso, acesso a uma escola de qualidade menor”.

“Costumo dizer que se a gente tem, no Brasil, 54% da população negra e menos de 5% está em cargo executivo nas empresas, estamos perdendo quase 50% dos talentos do país que não desempenham o suficiente e não ganham tanto quanto poderiam – logo, estamos perdendo dinheiro.”

Quando perguntada o porquê dos resultados das empresas melhoram o seu desempenho com a diversidade e inclusão:

“Os resultados melhoram de maneira geral, os funcionários entendem que a empresa tem um cuidado especial com as pessoas e isso aumenta o engajamento, aumenta a retenção e diminui o turnover (rotatividade). Acho que esse tem sido o maior ganho que vemos nos resultados das pesquisas que saem com empresas que já trabalham inclusão e diversidade há mais tempo”.

“Além disso, as pessoas se sentem mais motivadas, quem acreditava que não tinha futuro dentro da empresa agora acredita e se empenha, e a empresa acaba tendo maior performance”.

Diante disso, percebe o quanto é importante para as pessoas estarem inseridas em um ambiente organizacional que possua inclusão, socialização, pois se sentem bem e realizadas com o que fazem e a empresa alcançará um melhor desempenho em suas atividades.

4.3 Desigualdade de Gênero

Gerações de homens e mulheres têm se dedicado muito para construir um mundo mais justo buscando a igualdade, respeito às diferenças existentes entre cada indivíduo; igualdades raciais e étnicas que façam com que as diferenças de cor e origem também sejam apenas mais uma expressão da rica diversidade humana; igualdades de oportunidades para todas as pessoas (PINTO, 2006). Nesse sentido, a busca pela igualdade entre as pessoas é recorrente ainda, nos dias atuais, pois o mercado de trabalho existe evidências dessas desigualdades.

Segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho - OIT, (2016) destaca a desigualdade de gênero com enormes desafios que as mulheres continuam a enfrentar para encontrar e manter empregos decentes em todo o mundo.

Apesar de alguns avanços em algumas regiões do globo, milhões de mulheres estão perdendo terreno em sua busca por igualdade no mundo do trabalho, de acordo com um novo

relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016). Nesse contexto, percebe que mesmo com alguns avanços, ainda existem alguns desafios que as mulheres enfrentam para se manter no mercado de trabalho, ou até mesmo conquistar um cargo mais elevado na empresa.

⁸Dados referentes ao quarto trimestre de 2017 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD C) confirmam que ainda há muito a conquistar na direção da igualdade de gênero. Da pesquisa realizada 40,2 milhões de trabalhadoras, 24,3% haviam completado o ensino superior, enquanto entre os homens ocupados a proporção era de 14,6%. Apesar disso, em média, as mulheres que trabalham recebem rendimentos 24,4% menores que os dos homens.

⁸A pesquisa mostra que 6,0% dos homens trabalhadores eram empregadores, enquanto a proporção das mulheres ocupadas nessa posição era praticamente a metade: 3,3%. Já o percentual de mulheres na posição de trabalhador familiar auxiliar (3,6%), caracterizada pelo não recebimento de salário, era muito superior ao dos homens (1,5%). Diante dos dados mostrados na pesquisa, percebe o quanto as mulheres não se equiparam as mesmas condições no mercado de trabalho em relação aos homens e mesmo com os grandes avanços que as mulheres vêm conquistando.

A desigualdade de gênero é presente no dia a dia das mulheres, elas são inferiorizadas em diversas situações que ocorre desde o ambiente de trabalho ao familiar. ⁹As mulheres representam 51,5% da população Brasileira, elas somam apenas 43,8 da força de trabalho. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostras e Domicílios (Pnad) em 2015, as mulheres recebem, em média, 23,9% a menos que os homens. Em relação a cargos de alta gestão elas ocupam apenas cerca de 37% dos cargos de direção e gerência. Nos comitês executivos de grandes empresas elas são apenas 10%.

⁹No ambiente doméstico as mulheres dedicam 18,1 horas semanais a atividades domésticas enquanto os homens separam 10,5 horas a essas atividades. E dentre outros como estudo, salário, assédios, representação política. Diante desse cenário percebemos o quanto as desigualdades de Gênero persistem e o quanto é preciso levantar a bandeira para promover a igualdade diante de um cenário tão inferiorizado, na qual se encontra a população feminina.

⁸ No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade, 2018. Disponível em < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>> Acesso em: 20 de set. de 2019.

⁹ 10 fatos sobre a desigualdade de gênero no Brasil, 2019. Disponível em < <https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/10-fatos-sobre-a-desigualdade-de-genero-no-brasil/>> Acesso em: 20 de set. de 2019.

¹⁰O fenômeno da dupla jornada é considerado um impedimento ao aumento da participação feminina na força de trabalho. Em 2018 a taxa de participação delas ainda era quase 20% inferior à dos homens (52,7% no 4º trimestre de 2018 contra 71,5% deles).

Diante desse contexto, percebemos o quanto as desigualdades estão presentes nas relações de trabalho. É notório nos dados apresentados, as mulheres, mesmo com grandes avanços na conquista pelo seu lugar no mercado de trabalho, ainda se encontram em posições inferiores a dos homens. Diante desse cenário, é preciso que as empresas possam criar políticas de valorização dos indivíduos que estão à procura de ocupar um espaço no mercado de trabalho tão competitivo.

Sendo assim, é necessário deixar as desigualdades que tanto acarreta danos ao ser humano possam ser eliminadas, disponibilizando assim, um ambiente organizacional que propicie uma socialização, mostrando o valor e a missão da empresa para seus funcionários, pois, é ali que eles passam a maior parte de seu dia e possam se sentir valorizados e contribua para o desenvolvimento da organização e que as diferenças não seja uma barreira para adentrar no ambiente organizacional.

5 Considerações Finais

As desigualdades permeiam toda a sociedade, de certa forma ela atinge cada pessoa e as desigualdades no trabalho ainda são muito recorrentes, seja pelo indivíduo que esteja à procura de um emprego, seja no seu local de trabalho. No mundo em constante evolução é triste saber que esse tipo de diferença venha impedir alguém alcançar o tão sonhado emprego ou cargo na organização.

O presente artigo possibilitou conhecer os tipos de desigualdades presentes nas relações de trabalho. Aqueles nas quais impedem as pessoas de ingressarem no mercado de trabalho em decorrência da sua raça, gênero e até mesmo com salário inferior dos demais, sendo assim, acredita-se que o objetivo da pesquisa foi alcançado.

Como se observou na análise, a desigualdade salarial evidencia que as mulheres mesmo com um grau de escolaridade mais elevada que as dos homens ganham menos que eles. Alguns fatores podem explicar essa desconexão seja pelo tempo em que as mulheres passam no trabalho, pela licença maternidade, tipo de trabalho que é ocupado por elas e os objetivos. Contudo, percebe que diante disso a discriminação não pode ser uma barreira, pois,

¹⁰ Mercado de trabalho reflete desigualdades de gênero, 2019. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero>> Acesso em 20 de set. de 2019.

as mulheres com mesmo grau de instruções que as dos homens devem ser consideradas na hora da sua contratação e isso não impeça que elas tenham menores salários que os homens.

Com relação à desigualdade racial, os brancos têm os maiores salários, sofrem menos com o desemprego, possuem mais chance no mercado de trabalho tem maior escolaridade em relação aos negros e pardos. Com isso, as desigualdades raciais impactam mais os negros, pois, possuem posse socioeconômica social menor que os brancos. Na desigualdade de gênero, observou-se que mesmo com as conquistas que as mulheres obtiveram com grandes esforços ao longo dos anos, elas ainda enfrentam dificuldades para ocupar o seu espaço no mercado de trabalho.

Compreende-se o quanto é importante o combate a essas desigualdades, que as empresas possam atentar para um olhar mais inclusivo como parte de suas responsabilidades. Dispor de uma equipe diversificada beneficia a organização em relação ao seu crescimento e rentabilidade e melhora a relação com o mercado, seus fornecedores e clientes. Para a diminuição das desigualdades, as empresa possam distribuir cargos de liderança de acordo com a qualificação do funcionário e não com o gênero ou raça, estabelecer salários e expedientes iguais para ambos os sexos e assim, contribuir para a redução das desigualdades.

Nesse contexto, percebe o quanto é fundamental uma empresa possuir uma cultura forte e atuante, que disponha de uma socialização para seus funcionários e assim mostre para eles e para seus clientes o quanto são importantes para empresa, que valorize cada um que ali estão contribuindo para o alcance dos objetivos empresariais. Diante disso, quando uma organização assume o compromisso de diminuir as desigualdades, toda estrutura da corporação é afetada, criando assim, culturas e valores empresariais que podem ser compartilhados e bem visto por todos.

Por ser um tema de bastante relevância, espera-se que este estudo contribua para que grandes avanços sejam dados para a diminuição das desigualdades, na qual, tanto afeta a sociedade que busca ocupar um espaço no mercado de trabalho. Sugere-se que futuras pesquisas sejam realizadas para eliminar as barreiras existentes nas desigualdades no trabalho em prol de conscientizar mais as organizações sobre a integração e inserção de todos os indivíduos independentes da sua cor, raça, gênero, etnia.

Referências

- ARBACHE, J. S.; DE NEGRI, J. A. **Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: evidências e implicações**. Brasília, DF: IPEA, 2002.
- ALMÉRI, T. M.; BARBOSA, E. G.; NASCIMENTO, A. **Conflitos Organizacionais: os diversos tipos de conflitos interpessoais nas organizações suas causas e efeitos**. Revista de Administração da Fatea, v. 9, n. 9, p. 54-71, 2014. Disponível em < <http://files.deograccio-e-raquinha.webnode.pt/200000157-ce53acf4cd/conflito-PB.pdf> > Acesso em 03 de Maio de 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** : texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. 496 p.
- BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 194. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 25 de Outubro de 2019.
- CARLOMAGNO, M. C. ; ROCHA, L. C.da. **Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica**. Revista Eletrônica de Ciência Política, vol. 7, n. 1, 2016. p. 173-188.
- COSTA, M. L.; RIZZATO, S. **Influência da socialização na satisfação: as maiores dificuldades para a adaptação do servidor**. Amazon business research, nº 2, 2018. Disponível em < <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/abr/article/view/1115/723>> Acesso em 20 de junho de 2019.
- DIAS, R. **Sociologia das organizações**. 2. Ed. São Paulo, Atlas, 2012.
- FERREIRA, J. R. M. **Sociedade e empresa: sociologia aplicada à administração**, São Paulo, Ed. Saraiva, 2016.
- KNECHETEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.
- LOPES, A. J. F.; SOUZA, R. B. de L. **Participação nos lucros e resultados: a influência da remuneração estratégica de pessoas e sua contribuição para a maximização dos resultados organizacionais**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Trabalho de Conclusão de curso, departamento Ciências Contábeis e Atuariais, 2015. Disponível em < <file:///C:/Users/Leandrofsena/Downloads/000999659.pdf> > Acesso em 03 de Maio de 2019.
- MAIA, K.; CASTELAN, D. W.; BACCHI, M. D.; FONSECA, M. R. **Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do Brasil**. Estudo & Debate, Lajeado, v. 25, n. 1, p. 7-31, 2018.

- MENEZES, M.; FREITAS, W. **A renda de mulheres e homens conforme a escolaridade.** Nexo Jornal, 2015. Disponível em: <<https://www.nexojournal.com.br/interativo/2015/11/30/A-renda-de-mulheres-e-homens-conforme-a-escolaridade>> Acesso em: 24/08/2019.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global.** 2016. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm> Acesso em 22 de Junho de 2019
- PEREIRA, E. F.; TOLFO, S. da R. **Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia:** uma revisão das suas bases teórico epistemológicas. Psicologia Argumento, v. 34, n. 87, p. 302-317, 2016. Disponível em <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/18252/17670>> Acesso em: 13 de Maio de 2019.
- PICININI, V. C.; ALMEIDA, M. L.; OLIVEIRA, S. R. de. **Sociologia e administração:** relação social nas organizações, Rio de Janeiro, Ed. Elsevier, 2011.
- PINTO, Giselle. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho:** uma análise dos indicadores sociais. XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais - ABEP, 2006. Disponível em <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1486/1451>> Acesso em 21 de junho de 2019.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho científico. 2. ed. Novo Friburgo: Feevale, 2013.
- RIVERO, Patrícia. **Conferência: desigualdades sociais no mercado de trabalho – as políticas do possível.** Sociedade Brasileira de Sociologia- SBS , Anais da 62ª Reunião Anual da SBPC, 2010. Disponível em <http://www.sbpnet.org.br/livro/62ra/mesas_redondas/MR%20Patricia%20Rivero.pdf> Acesso em 20 de Junho de 2019.
- ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pósmoderno:** uma abordagem crítica. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 2, Artigo 6, Rio de Janeiro, 2015.
- WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional:** Criando vantagem competitiva. 2.ed, Tradução Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa.** 2. ed. revista atual, 2011. Disponível em <http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3_2013-2/Modulo_1/Metodologia_Pesquisa/material_didatico/Livro-texto%20metodologia.PDF> Acesso em 26 de junho de 2019.