A GESTÃO DA DIVERSIDADE E A PERSPECTIVA DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO NO VALE DO SÃO LOURENÇO.

BRUNA ALMEIDA GOUVEIA[1]
JOÃO BATISTA MOREIRA SOBRINHO[2]

RESUMO
O presente artigo objetivou analisar sobre a gestão da diversidade e também sobre inclusão do negro no mercado de trabalho em empresas situadas no vale do são Lourenço em Jaciara-MT. Como vemos atualmente a questão racial tem sido um assunto muito falado em nosso país e sobre essa questão a inclusão de negros no mercado de trabalho tem gerado muita polêmica, mesmo pertencendo a maior parte da população no Brasil a oportunidade de emprego para os mesmos tem sido inferior com relação a pessoas brancas. A abordagem é qualitativa, com aplicação de questionários semi-estruturados, por meio de entrevistas com gestores de recursos humanos em diversas empresas no vale e questionários para pessoas residentes no vale do são Lourenço. Quanto ao desenvolvimento fez-se pesquisa bibliográfica e quanto aos objetivos da pesquisa foi descritiva.

Palavras chave: gestão de pessoas, gestão da diversidade, preconceito.

INTRODUÇÃO

A gestão da diversidade no Brasil tem sido um assunto bastante abordado em pesquisas acadêmicas porem a sua aplicação em organizações ainda tem sido uma pauta recente. As organizações passaram a assumir os desafios característicos da sociedade brasileira para dessa maneira tentar amenizar as tensões sociais na cultura organizacional (OLIVEIRA, 2007). Devido às pessoas não abandonam seus valores, suas convicções e crenças ao ingressarem nas organizações.

Lidar com as diferenças individuais e coletivas sempre foi um grande desafio para a humanidade. Problemas como preconceito, indiferença, conflitos interpessoais, discriminação, dentre outros, afrontam a dignidade humana e limitam a convivência social (SILVA, 2015). No Brasil a gestão da diversidade está sendo realizada junto com os movimentos negros que juntos promovem uma discussão nacional de acordo coma sua situação social. Hoje no país contamos

[1] Acadêmica do curso de administração da Faculdade EDUVALE.
[2] Docente do curso de Administração da Faculdade EDUVALE: Especialista em Gestão de Pessoas nas Organizações pela UNIRONDON: Especialização em andamento em gestão e didática na educação superior pela EDUVALE; Graduado em Administração pela UNED.

com a ANCEABRA (Associação Nacional dos Coletivos de Empresários e Empreendedores Afro-brasileiros).

Seus discursos estão basicamente relacionados à forma com que o fator etnia negra está influenciando na definição de oportunidades de emprego, renda, educação e políticas públicas. (OLIVEIRA, 2007).

Para muitas pessoas por pertencerem às camadas mais pobres os negros no Brasil não alcançam bons cargos ou até mesmo de executivos bem-sucedidos devido a não ter acesso a uma universidade, especialização, pós-graduação, MBA, mestrado, língua estrangeira que são imprescindíveis nos currículos de executivos, onde conseqüentemente não tem acesso a bons empregos, bons cargos e acaba não adquirindo uma experiência profissional que o capacite para o mercado de trabalho.

Para Freitas (2015) as desigualdades são resultantes do tratamento social das diferenças, portanto, são passíveis de serem reversíveis e estão relacionadas às circunstâncias e escolhas históricas de uma sociedade, que pode gerar uma população rica ou pobre, alfabetizada ou não, empregada ou não.

O intuito do presente artigo não é apenas estabelecer um conceito sobre a diversidade no nosso país ou sobre a gestão de pessoas, mas sim apresentar aos leitores sobre as diferenças ainda existentes no país com relação a negros e brancos, tem como objetivo investigar a gestão da diversidade em empresas situadas no Vale do São Lourenço, contudo o tema central é o mercado de trabalho da população negra versus população branca existentes no vale.

Buscando analisar se no Vale as empresas adotam políticas públicas para a inserção de minorias no mercado de trabalho, conhecer como se dá a relação entre brancos e negro no ambiente de trabalho e debater sobre as dificuldades encontradas pela população negra ao se inserir no mercado de trabalho em relação à população branca. Apresentaremos posteriormente programas de gestão da diversidade, políticas públicas ou ações afirmativas que visam a implantação de estratégias para a inclusão de minorias no mercado de trabalho, buscando promover um ambiente de trabalho que valorize a diversidade racial promovendo a inclusão social desse grupo de minorias.

GESTÃO DE PESSOAS E GESTÃO DE DIVERSIDADES NAS ORGANIZAÇÕES

O conceito acerca da diversidade pode ser compreendido de diferentes formas e apresenta diferentes focos na literatura (PEREIRA; HANASHIRO, 2010), demandando dos pesquisadores um esforço maior para definir e estudá-la de forma eficaz (HARRISON; KLEIN, 2007 apud SILVA, 2015).

De acordo com Pereira e Hanashiro apud Silva (2015), a sociedade está a cada dia mais heterogênea, o que exige das organizações uma gestão bem-sucedida de uma força de trabalho diversa, constituindo-se como um grande desafio para os gestores no século XXI.A compreensão mais gerencialista de alguns autores não considera que as diferenças podem ser baseadas em desigualdades, ou seja, não reconhecem que minorias podem ser construídas com base em desigualdades sociais e históricas. (MIRANDA et al. 2015).

Nkomo e Cox Jr. (1999) sugerem que "a diversidade pode ser entendida como um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro de um mesmo sistema social". Fleury (2000) complementa que "Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e minorias, onde os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros". Para o grupo de minoria o autor Wrench apud Miranda et al. (2015). Discute sobre a questão da desigualdade em sociedades estruturadas historicamente nas relações sociais e de emprego, ressalta que, há uma tendência à persistência da condição de dificuldade de acesso às posições mais privilegiadas no mercado de trabalho.

Para Robbins (2005), os trabalhadores, ao chegarem no emprego, não deixam de lado seus princípios, valores culturais e preferências de estilo de vida, o que desafia as organizações a acomodar os diferentes grupos de pessoas e atender aos perfis, modos de pensar e trabalhar distintos. Seguindo a ideia de Robbins o autor Greene, Kirton e Wrench apud Miranda et al. (2015), por exemplo, ressaltam que, ideologicamente, o discurso da gestão da diversidade não leva em conta a questão das desigualdades estruturais históricas existentes na sociedade como o racismo e as desigualdades de gênero. Tais desigualdades são construídas com base nas relações de trabalho e aspectos culturais.

Para Kreitz (2008) "é qualquer diferença significativa que distingue um indivíduo de outro". Cândido e Pessoa (2013) acrescentam que "é a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais ou de grupo, estilos de vida e atitudes, sejam considerados meios para melhorar o desempenho organizacional".

Para Silva (2015) A gestão da diversidade implica criar, através de um enfoque sistemático, um ambiente organizacional que possibilite a todos os seus componentes o pleno desenvolvimento de seu potencial na realização dos objetivos da empresa. Para que as organizações sejam efetivas no desenvolvimento de práticas e ações em prol da valorização da diversidade elas precisam aprender com as diferenças de seus empregados e crescer a partir delas, levando em consideração o que as diferentes pessoas têm a dizer. Somente a partir disso, é que elas podem prometer igual oportunidade para todos (THOMAS e ELY; 1996 apud PEREIRA; HANASHIRO, 2007).

De acordo com Peci e Sobral apud Silva (2015), práticas eficazes de diversidade vão muito além da simples contratação. Incluem a administração de conflitos no ambiente de trabalho e programas de treinamento orientado para a diversidade, visando o aumento da consciência por parte de todos os integrantes das organizações. Para Souza et al (2016) na esfera das pesquisas organizacionais, faz necessário analisar alguns detalhes que muitas vezes não são memorizados pela teoria e nem no ambiente empresarial, aos quais necessitam ser discutido por toda a parte.

Neste sentido, ao se verificar o ambiente organizacional, é necessário considerar, além dos aspectos de gênero e raça, os aspectos de idade, cor, orientação sexual, culturas, grau de escolaridade, crenças e entre outros, a forma de inclusão dos diferentes Galeão-Silva & Alves, (2004); Pratt & Erengezgin, (2013); Waymer & Vanslette, (2013). Com base nisso, percebe-se o desafio das organizações na preparação dos indivíduos em cargos de hierarquias mais elevadas, sob o ponto de vista da diversidade (SIQUEIRA & ZAULI-FELLOWS, 2006).

Marques apud Silva (2015) alerta que a organização deve aplicar a diversidade, em primeiro lugar, porque é algo moralmente correto. O mundo é composto de seres humanos que são iguais uns aos outros, mesmo que sejam diferentes na cor, forma, tamanho, idade, capacidade, preferências ou sexo. Se essa mentalidade pode tornar-se parte da natureza da organização, aumentando assim o seu desempenho como um todo.

CARACTERISTICAS DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

DIVERSIDADE DE GÊNERO

Sabe-se que desde o início da civilização a mulher era vista como um ser inferior ao homem, sem poder de decisão e cujas principais funções era de reproduzir e criar os filhos.

Durante séculos lutaram e foram em busca de seus direitos para se tornar independente e dona de suas próprias escolhas (FERREIRA e RESENDE, 2010). Na sociedade atual, as mulheres vêm emergindo e ganhando espaço, no que tange ao mercado de trabalho, e nas representações políticas. O movimento pela emancipação do sexo feminino se originou no século XX, e processou-se de diversas formas no Brasil e no mundo. (SILVA, 2015).

O cenário organizacional tem passado por constantes transformações a respeito da visão sobre a mulher no ambiente de trabalho. Antes, cargos e funções que eram concebidos quase que exclusivamente a homens tem aberto e preenchido vagas pelas mulheres, mostrando que esse grupo tem conquistado espaços sociais, culturais e políticos (CAVAZOTTE et al. apud SILVA, 2015). Não houve políticas públicas ou cotas, seja para empregos seja para acesso à universidade; tratou-se de um movimento autenticamente espontâneo das mulheres que tomaram consciência de seu potencial e de seus direitos de cidadãs (FREITAS, 2015).

Porém, mesmo com o aumento das mulheres na força de trabalho e em posições de liderança, o Instituto Ethos (2010) aponta, de acordo com resultados feitos em uma pesquisa com as quinhentas empresas mais lucrativas do Brasil, uma grande desigualdade, na qual a menor diferença entre o número de cargos ocupados por homens e mulheres se deu no quadro funcional 66,9% e 33,1%, respectivamente (SILVA, 2015).

Ely e Thomas apud Silva (2015) acreditam que a discriminação contra as mulheres poderia diminuir conforme o seu quadro aumentasse na organização, além de quebrar barreiras associadas à sua condição de minoria, permitindo assim que homens e mulheres nas organizações sejam igualmente produtivos.

A mulher precisa reconhecer que é vítima da dominação masculina e assumir o controle de sua vida. Assim o empoderamento da mulher é um fator fundamental para o desenvolvimento da sociedade (FELIPE, MELO, PINTO, LOPES, 2014 apud FERREIRA et al, 2015).

DIVERSIDADE SEXUAL

A diversidade inclui raça, gênero, idade, estilo de vida, preferência sexual, etc. (SILVA e ALVES, 2004). Porém vivemos em um mundo onde a preferência sexual, ainda é vista de maneira discriminada e preconceituosa, todavia através de lutas e questionamentos esta visão está sendo mudada (FERREIRA et al, 2015). De acordo com Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006), no contexto da diversidade cultural no ambiente de trabalho, pode-se dizer que esse

grupo é um dos mais marginalizados nas empresas, devido ao heterossexismo e à homofobia ainda dominantes que os forçam, muitas vezes, a não revelar a própria identidade, a fim de não ser prejudicados em suas carreiras profissionais.

Freitas (2015) pelo apresentado podemos perceber que as políticas públicas para a população LGBT estão em um estágio inicial, carecendo de estrutura institucional e de definições compartilhadas entre as organizações representativas dos diversos grupos. Portanto, podemos assumir que o feito até agora é apenas um alicerce, em cima do qual o poder público poderá instituir mecanismos que reconheçam e dêem suporte às necessidades desta comunidade (FREITAS, 2015).

DIVERSIDADE QUANTO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal esbarra em diversas dificuldades, uma delas é o preconceito, um dilema que acompanha a pessoa com deficiência e que dificulta seu acesso aos serviços e sua inclusão social (ROCHA e LIMA, 2014). De acordo com as mesmas autoras, se o preconceito ainda existe é por falta de um conjunto de ações integradas, por parte dos órgãos governamentais, que deveria iniciar-se ainda na infância (SILVA, 2015).

Como em outras categorias da diversidade, foi a partir da Constituição de 1988 que foram aprovadas leis para promover os direitos humanos e sociais da população com deficiência. Assim, em 1989, foi aprovada a Lei nº 7853, determinando a adoção de legislação específica para reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência. (FREITAS, 2015). Com a aprovação da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991) de reserva de cotas para pessoas com deficiência, a representação dos deficientes na força de trabalho do Brasil cresceu rapidamente. Ela estabelece a obrigatoriedade para as empresas, com 100 funcionários ou mais, de preencher uma parcela do seu quadro funcional com pessoas com deficiência (SILVA, 2015).

Para Silva (2015) a inserção de pessoas com deficiência em função da Lei de Cotas tem sido uma nova realidade que tem impactado gestores e profissionais de recursos humanos.

DIVERSIDADE RACIAL

No Brasil, a classificação étnica ou cor de pele da população não utiliza critérios biológicos, mas é produto da auto declaração. Entende-se que cabe ao indivíduo dizer como ele se classifica e como se identifica. (FREITAS, 2015). Evidencia-se resistência na discussão sobre raça nos estudos organizacionais. Assunto abordado de maneira sucinta, citando a importância das observações dos aspectos raciais na discussão sobre diversidade. (FERREIRA et al, 2015).

Mesmo com a abolição da escravatura, a visão negativa do negro continuou na sociedade brasileira. A liberdade não trouxe grandes oportunidades aos livres, que passaram a viver uma vida de mediocridade e inferioridade, ocupando poucos espaços nas escolas e nos postos de trabalho. (SILVA, 2015). Robbins, Judge e Sobral (2010) definem raça como "a herança biológica que as pessoas usam para identificar umas às outras", e etnia como "um grupo adicional de características culturais que muitas vezes se justapõe à raça".

Considerando as estatísticas oficiais e a expressão daqueles que se consideram negros ou pardos, o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - aponta que uma parte significativa desta população apresenta baixa escolaridade, baixa renda familiar, e dificuldade de acesso a posições de poder dentro das organizações. Ressalta-se que somente em 2004 o IBGE publicou sua primeira Pesquisa Mensal de Empregos com distinção de raça (CORREIO DO POVO, 2004).

Segundo essa pesquisa, os negros e pardos sofrem mais com o desemprego e possuem uma renda menor do que os brancos. "Negros e pardos ganham metade do que, em média, é pago aos brancos" (p. 9). A maioria das pesquisas se concentra nas diferenças de resultados e atitudes entre brancos e negros, sendo escasso o estudo de questões relevantes às populações asiáticas e indígenas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Conforme a pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em 2010 com mais de 500 empresas aponta que as pessoas negras ou pardas, embora representem 46,5% da população brasileira economicamente ativa, apenas 5,3% dessas pessoas ocupam cargos executivos, referindo-se essa parcela, em números absolutos, a 62 negros num grupo de 1.162 diretores; 13,2% cargos de gerência, 25,6% cargos de supervisores e 31,1% no restante das ocupações. Ou seja: a proporção de negros é progressivamente menor nos níveis hierárquicos mais elevados (SILVA, 2015).

Diante desses números se vê quão grande é a desigualdade que impera sobre a sociedade brasileira (SILVA, 2015). Em suma, vê-se como é necessária uma política de gestão da diversidade voltada para a questão racial, objetivando principalmente administrar as relações

de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da formação de trabalho a fim de atrair e reter os melhores talentos, independentemente de raça/cor da pele, credo, sexo, ou qualquer outra característica pessoal. (SANTOS, 2005).

É preciso que se perca o medo do questionamento sobre os negros dentro das organizações e o que estas acreditam que possam fazer para ajudar na formação de quadros de colaboradores mais diversificados. (OLIVEIRA, 2007). A discriminação foi e é ainda um problema com raízes do passado que seguem impregnadas na mentalidade da nossa sociedade atual, que se materializam nas organizações e na qualidade de vida das pessoas menos favorecidas (SILVA, 2015).

Precisamos reconhecer que, acima de ser brancos ou negros, somos pessoas, somos brasileiros e, auxiliar na ascensão social e econômica dos negros é ajudar o Brasil a crescer e a diminuir a pobreza e marginalização de nossa sociedade. Para que isso aconteça, brancos, negros, índios, amarelos todos devem trabalhar para a inclusão social (OLIVEIRA, 2007).

POLITICAS DE DIVERSIDADE RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES

A população de pele preta representa 7,6% do total brasileiro e a de pardos, misturados, morenos ou mestiços é de 43,1%. O movimento negro conseguiu que os percentuais fossem considerados juntos como população negra para efeitos de políticas públicas, alegando que os descendentes de pretos com brancos sofrem o mesmo tipo de discriminação que aqueles (FREITAS, 2015).

É consenso que os negros/pretos têm sido alijados da participação em praticamente todas as atividades, posições e profissões consideradas mais bem remuneradas e reconhecidas, bem como da vida universitária e política (FREITAS, 2015).

Em 1996, foi criado o Programa Nacional de Direitos Humanos, visando à implementação de atos e declarações internacionais relacionados aos direitos humanos e contando com a adesão brasileira. Uma delas é a Convenção 111 da OIT sobre a discriminação nas relações de emprego, ratificada pelo governo local em 1965 (FLEURY, 2000). Segundo Queiroz apud Silva (2015), quando se fala no ambiente de trabalho à questão de discriminação no ambiente de trabalho, a Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata de igual pagamento para o mesmo trabalho.

A Convenção 111 trata da não discriminação em ocupação e emprego. Não se pode permitir qualquer tipo de discriminação por raça, cor, sexo, religião, opinião pública, etnia ou

origem social. Para a OIT, muitos daqueles que sofrem discriminação, especialmente por razão de sexo ou cor, enfrentam uma persistente “brecha de igualdade” que os separam dos grupos dominantes que desfrutam de uma vida melhor. (SILVA, 2015).

Foi sancionada pela Presidente Dilma, em 2014, a Lei nº 6783/2013, a qual reserva 20% de vagas para negros e pardos em concursos públicos federais; vários estados já haviam adotado políticas neste sentido, gerando, até o início de 2014, um total de 29 mil nomeações para cargos públicos através desta medida (FREITAS, 2015).

Em 2003 foi instituída a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), que reforça a eficácia das ações afirmativas e determina a criação de diversos mecanismos de incentivo e pesquisas para melhor mapear a população afro descendente, otimizando assim os projetos direcionados (PIOVESAN, 2008). Ainda no ano de 2003, foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, que auxilia o desenvolvimento de programas, convênios, políticas e pesquisas de interesse para a integração racial (PIOVESAN, 2008).

As ações afirmativas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo – no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório –, mas também prospectivo – no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade. (PIOVESAN, 2008). As empresas oferecem uma variedade de razões para a adoção de políticas e práticas da promoção de diversidade. As justificativas podem ser divididas em duas categorias: ética e vantagem competitiva. (MYERS, 2003).

Ação afirmativa é o conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário concebido com vistas à promoção de populações historicamente discriminadas e ao combate à discriminação (MYERS, 2003).

Essas políticas públicas respondem em parte às críticas feitas por Alves e Galeão-Silva (2004) ao contrapor a ação pública e da cidadania à gestão de diversidade de empresas, como ideologia e negação das desigualdades, dificuldade de se identificar grupos discriminados ou o fato de iniciativas dos programas de diversidade não romperem com mecanismos históricos e sociais de dominação e exclusão.

Em Conceição e Spink (2013), encontraremos desdobramentos iniciais de programas de diversidade e ações afirmativas no mundo dos negócios no Brasil, o que demonstra ser possível um diálogo com iniciativas empresariais e setor público e que é preciso relativizar certos estranhamentos que inviabilizam o avanço de questões que dizem respeito a todos em uma sociedade.

METODOLOGIA

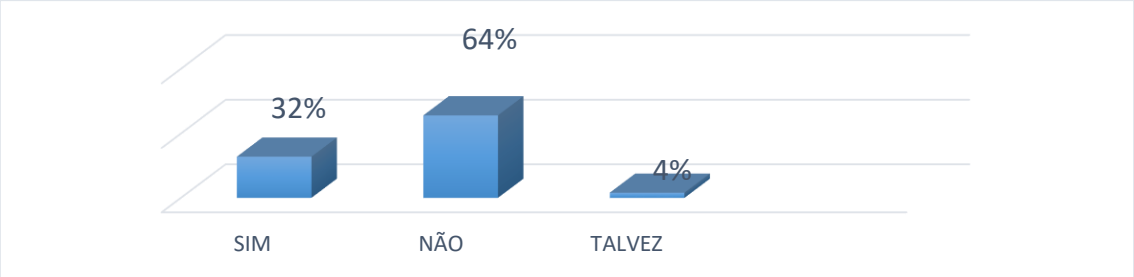
O presente trabalho foi realizado com uma pesquisa descritiva quanto aos objetivos que era falar sobre a Diversidade nas organizações e da desigualdade racial no mercado de trabalho, investigar as condições de trabalho entre brancos e negros no Vale do São Lourenço coletando informações a partir de uma pesquisa nas empresas do Vale. Descritiva porque, a partir das análises dos dados coletados no estudo, serão expostas as percepções acerca da diversidade pelos participantes das empresas pesquisadas (VERGARA, 2008).

A pesquisa tem característica participante pois foi realizado um grupo focal para debater sobre o assunto abordado, é um processo de pesquisa no qual a comunidade participa na análise por meio de um questionário de perguntas fechadas, na busca de uma transformação social em benefícios das classes minoritárias enfatizadas na teoria. O pesquisador coloca-se numa postura de identificação com os pesquisados. Passa a interagir com eles em todas as situações acompanhando todas as ações praticadas pelos sujeitos. (SEVERINO, 2007). O método de abordagem do problema em estudo que identifica o aspecto científico desse projeto é de natureza qualitativa. Creswell (2010) define a abordagem qualitativa como sendo “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”.

Para Marconi e Lakatos (2010), a metodologia qualitativa preocupa-se também em analisar e interpretar aspectos mais profundos e fornece análise mais detalhada sobre investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento.

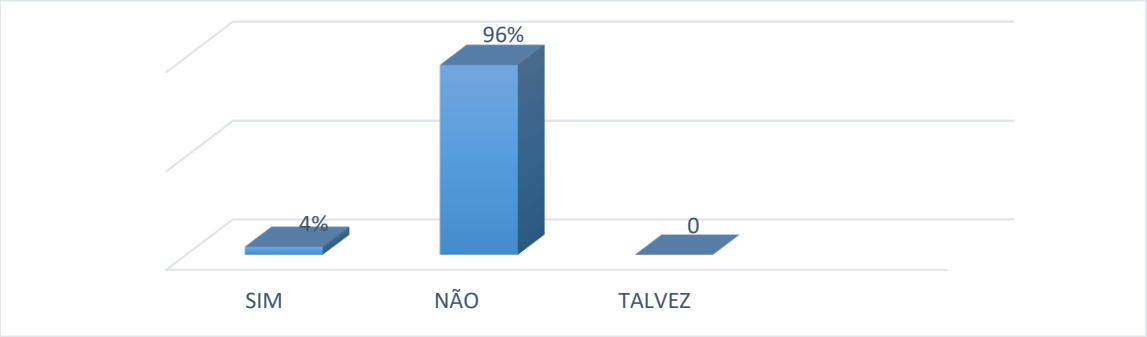
ANALISES DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada e para tanto aplicou-se um questionário contendo 10 perguntas fechadas para funcionários de diversas empresas no Vale do São Lourenço, sendo parte deles de natureza de minorias e parte de não minorias e 5 perguntas para os gestores, com o objetivo de conhecer a relação entre negros e brancos dentro das empresas, debater sobre as dificuldades encontradas pelos negros na inserção no mercado de trabalho e saber se as empresas do vale adotam algum tipo de políticas públicas para a inserção de minorias. Nesse sentido, no dia 28/11/2017 foi aplicado o questionário com as seguintes perguntas e logo após analisando os resultados:



Pergunta 1:Você já presenciou alguma atitude ou situação em que ocorreu o preconceito racial dentro da empresa em que estivesse trabalhando?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

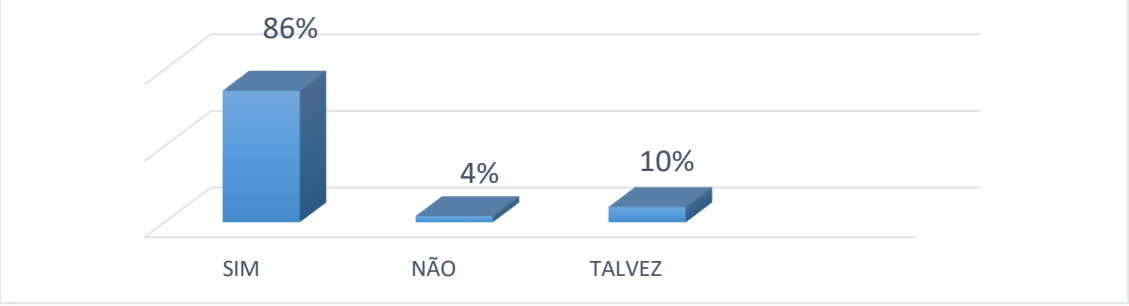
Com 64% das respostas obtidas os colaboradores não presenciaram atitudes onde ocorreu preconceito racial dentro da empresa. Com 32% já presenciaram essas atitudes em empresas aqui no vale do São Lourenço e 4% não tem certeza.



Pergunta 2: Você acha que é diversão fazer piadas sobrem negros/afrodescentes dentro do local de trabalho?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

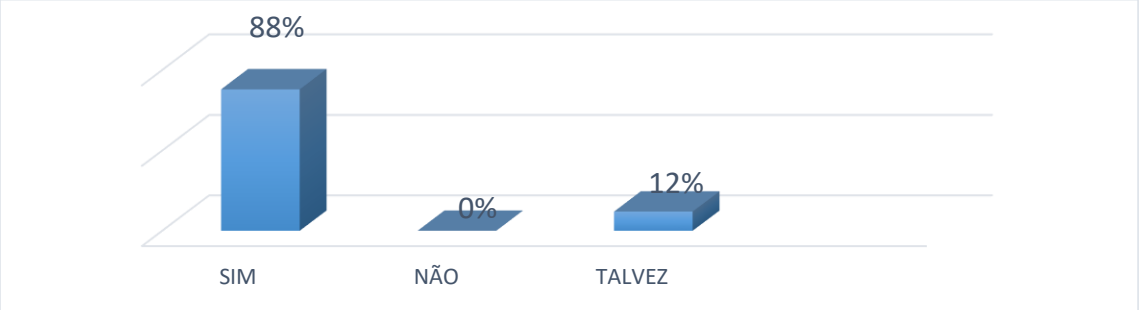
De acordo com os colaboradores 96% deles não acham diversão fazer piadas

sobre negros dentro da empresa. Já 4% responderam que acham diversão, até porque existem estes tipos de brincadeira com todo mundo não importando a etnia.



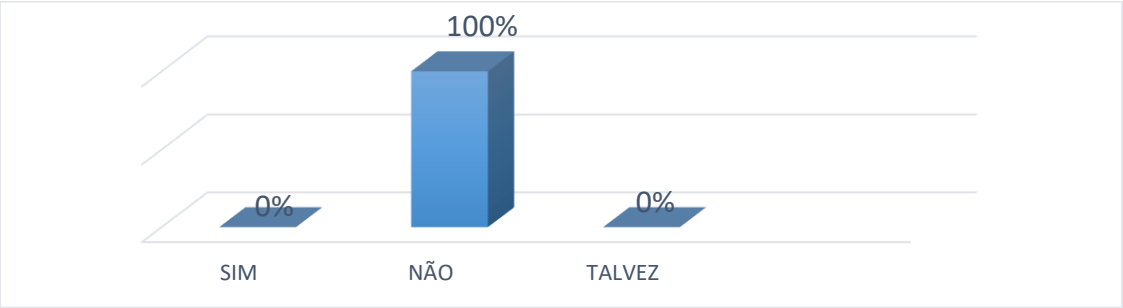
Pergunta 3: Você tem um bom relacionamento com os colaboradores da empresa?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com relação a relacionamento dentro da empresa, 86% dos colaboradores entrevistados responderam que sim onde nos leva a ver que nessas empresas geralmente não ocorrem nenhum tipo de atrito entre os colaboradores. E 4% responderam não e 10% talvez.



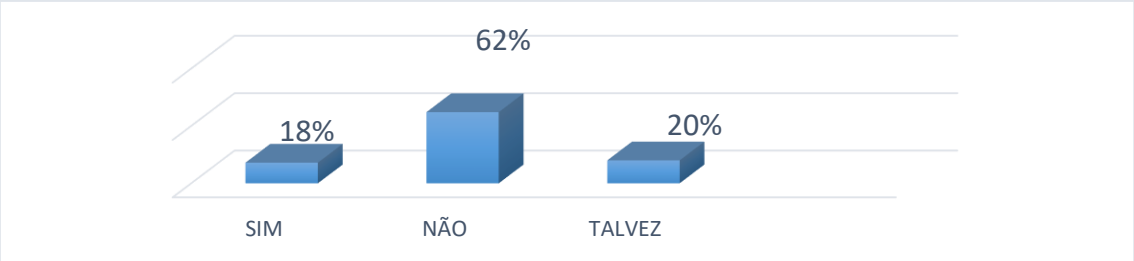
Pergunta 4: Se no ambiente de trabalho você presenciar uma cena com atitudes preconceituosas contra seu colega você interviria de alguma maneira, denunciando o abuso ou interrompendo a ação?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com 88% de respostas obtidas alguns colaboradores reagiriam as atitudes de preconceitos dentro da empresa, denunciando ou intervindo na ação e 12% não tem certeza se interviria. Essa pergunta foi realizada para saber se dentro das empresas no vale há pessoas que não aceita atitudes como essas e conhecer como se dá a relação entre os colaboradores negros e brancos dentro do ambiente de trabalho.



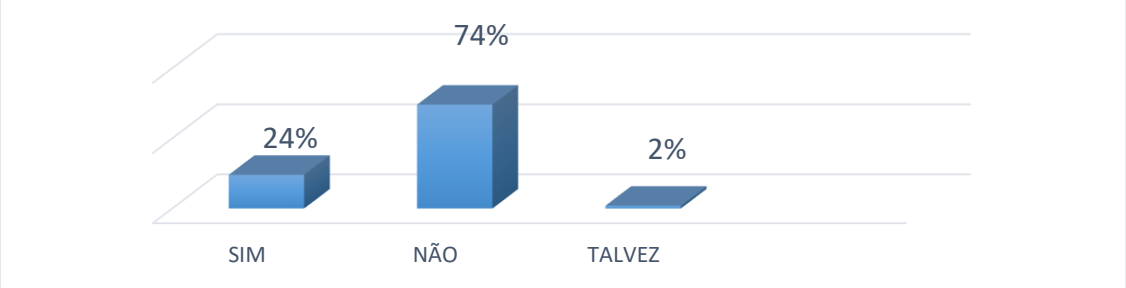
Pergunta 5: Você tem alguma restrição com relação a colegas negros na empresa?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

De acordo com as respostas obtidas pelos colaboradores nenhum tem restrição com relação a colegas de trabalho, ou seja, nenhum atrito. O que controversa a questão de número 3 onde alguns responderam de não ter bom um relacionamento com os parceiros de ambiente de trabalho.



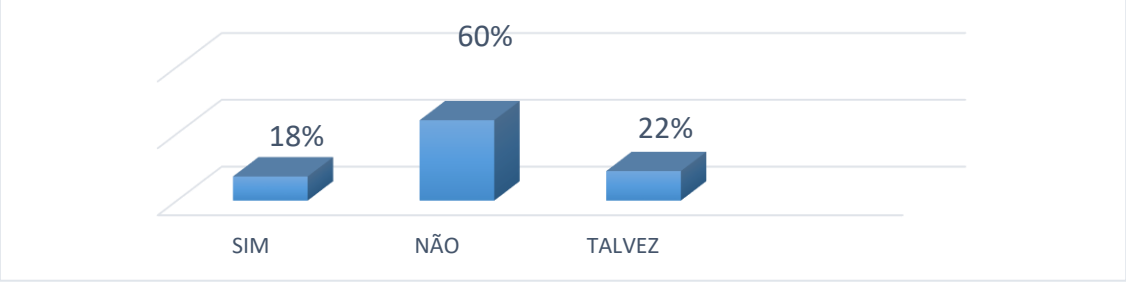
Pergunta 6: Você sente dificuldades em se inserir no mercado de trabalho?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com relação a inserção no mercado de trabalho cerca de 62% responderam que não tem dificuldades, 20% talvez tenha um pouco de dificuldade e 18% responderam que tem dificuldades em se inserir no mercado.



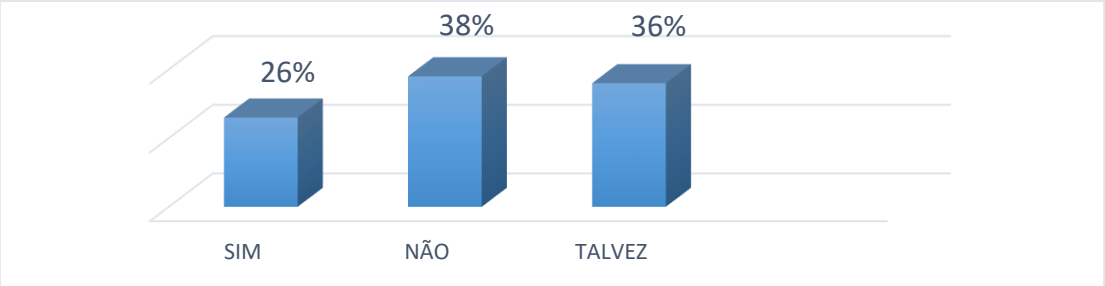
Pergunta 7:No seu local de trabalho, você percebe diferenças no tratamento dado a negros e brancos?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com relação a diferenças no tratamento dado a negros e brancos 74% responderam que não tem diferenças, 24% disseram que sim e 2% talvez, ou seja, embora seja em pouca porcentagem em algumas empresas no vale há diferenciação no tratamento dado a etnias diferentes.



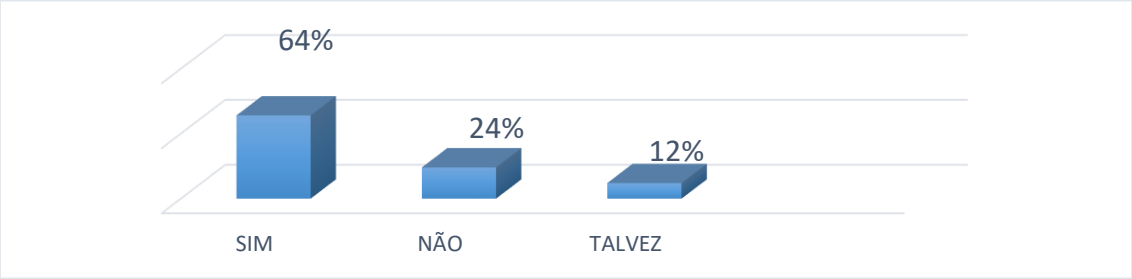
Pergunta 8: Você acha que a sua cor atrapalha na hora da entrevista ou contratação?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com os dados obtidos 60% não consideram que a cor atrapalha na contratação, 18% responderam sim e 22% disseram que talvez atrapalhe.



Pergunta 9: Na sua opinião você acredita que a não contratação do negro pode estar relacionada a sua formação acadêmica?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

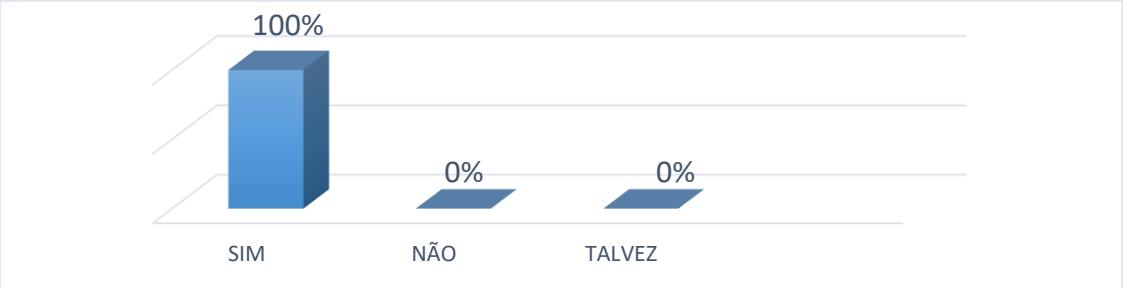
De acordo com os dados obtidos mediante a pesquisa 38% das pessoas entrevistadas disseram que não, 36% disseram talvez e 26% disseram que sim. Nesta pergunta tive o intuito de realizar para saber se a formação acadêmica é o que impede o negro de inserir no mercado, pois sempre vemos programas de qualificação para o mercado com diversos cursos até mesmo que o governo nos oferece e mesmo assim a taxa de desemprego com a relação aos negros é grande no mercado.



Pergunta 10: Na sua opinião você concorda que um branco tem mais oportunidades que um negro no mercado de trabalho?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

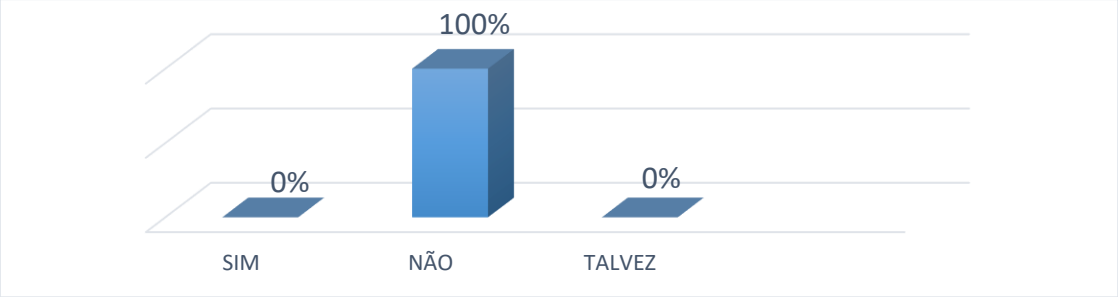
Com relação a oportunidade de emprego 64% consideram que uma pessoa branca tem mais oportunidade, 24% disseram que não, onde todos possuem as mesmas oportunidades e 12% disseram talvez.

Para avaliar sobre o negro no mercado de trabalho também foi realizada uma pesquisa com gestores responsáveis pelo RH das empresas no vale, a fim de analisar se no vale eles aplicam alguma política de ação afirmativa para inserção de negro no mercado. Foi aplicado o questionário com as seguintes perguntas e logo após analisando os resultados:



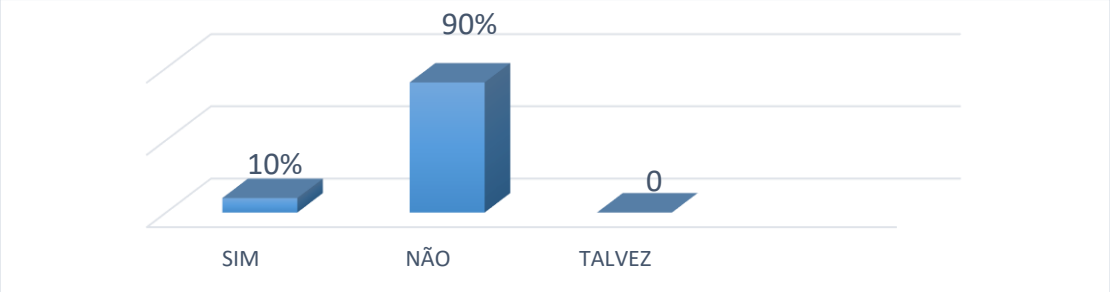
Pergunta 1: Você contrataria um negro para assumir um cargo de liderança na empresa?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

De acordo com as respostas dadas pelos gestores do vale todos eles sim contratariam uma pessoa negra para assumir um cargo de liderança. Muitos deles questionaram que a empresa não tem o porquê não contratar por causa da sua cor.



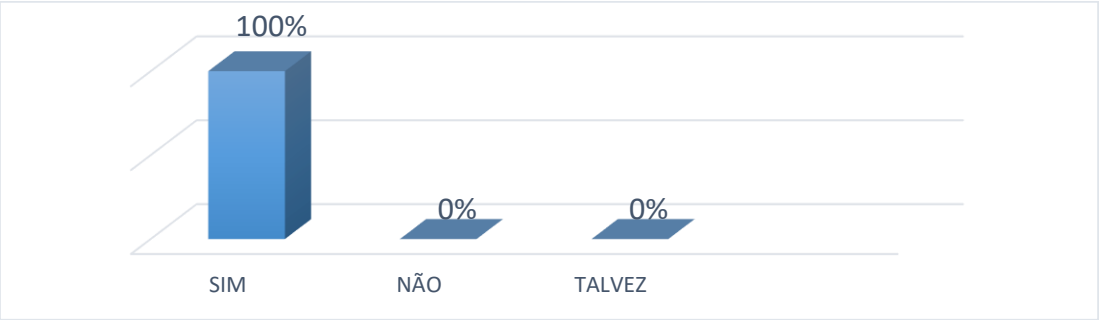
Pergunta 2: Nas entrevistas de emprego você utiliza RAÇA/SEXO como pré-requisito?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

De acordo com as respostas 100% disseram que não utiliza raça/sexo como requisito para contratação, a não ser que a vaga a ser preenchida necessite apenas que seja do sexo feminino ou masculino.



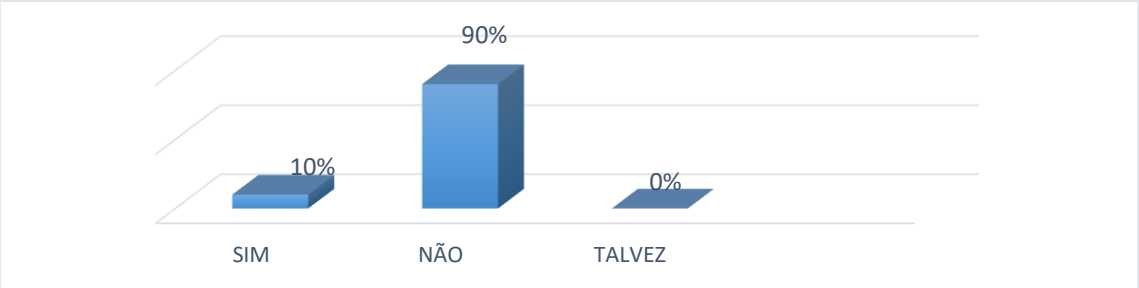
Pergunta 3: Dentro da empresa vocês utilizam alguma política para inserção de negros no mercado de trabalho?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

De acordo com as empresas pesquisadas 90% delas disseram que não tem uma política de inserção para negros no mercado que todos têm a mesma oportunidade para vagas e só utilizam políticas para a inserção de portadores de deficiência e jovens aprendiz.



Pergunta 4: A empresa possui funcionários negros/afrodescentes?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com relação a funcionários negros 100% dos gestores responderam que possui funcionários.



Pergunta 5: Na sua opinião você acha que a maioria de pessoas negras não ocupam cargos de liderança em muitas empresas por falta de qualificação adequada?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Com relação a esta pergunta 90% responderam não e 10% responderam sim. Com base nesta pergunta vários gestores falaram na opinião deles que para a conquista de um cargo de liderança depende muita da força de vontade de cada um não somente de qualificação, não somente do negro em sim, mas de todas as pessoas que desejam o cargo, até porque hoje existem diversas maneiras para se qualificar no mercado.

CONCLUSÃO

A pesquisa objetivou investigar a gestão da diversidade em empresas no ramo de varejo no vale do são Lourenço, tendo como objetivos específicos analisar se no Vale as empresas adotam políticas públicas para a inserção de minorias no mercado de trabalho, conhecer como

se dá a relação entre brancos e negro no ambiente de trabalho e debater sobre as dificuldades encontradas pela população negra ao se inserir no mercado de trabalho em relação à população branca. Neste sentido para que os objetivos fossem alcançados foi aplicado um questionário com 15 questões sendo 10 para colaboradores de empresas do vale e 5 para os gestores responsáveis pelo RH.

As 5 primeiras questões para os colaboradores foram realizadas no intuito de saber como é a relação entre eles dentro das empresas, se a vivencia de todos os colaboradores é harmoniosa, se há atritos entre os colaboradores da empresa e mediante os resultados obtive respostas satisfatórias em saber que a maioria dos colaboradores não toleram o racismo dentro do ambiente de trabalho e convivem bem no ambiente.

As outras 5 questões realizadas também para os colaboradores foram no intuito de saber se o negro possui dificuldades em se inserir no mercado de trabalho por causa de sua cor. De acordo com as respostas no vale do são Lourenço a maioria das pessoas não sentem tantas dificuldades em se inserir no mercado de trabalho, e a maioria acha que a cor e a qualificação não atrapalham a inserção no mercado, porém percebe-se na pesquisa que brancos possuem mais facilidade que os negros na inserção do mercado de trabalho.

Quanto a pesquisa realizada com os gestores foram pra saber se as empresas possuem programas e práticas em prol da inserção de pessoas negras no mercado de trabalho,no que tange à identificação dos tipos de diversidade presentes nas empresas pesquisadas, pôde-se constatar que havia no quadro de empregados de todas as empresas a presença de diversidades étnico-raciais, religiosas, de gênero, de idade (pessoas mais jovens) e relacionadas também à experiência profissional, escolaridade, e profissionais, porém, em relação à existência de programas e práticas em prol da inserção do negro, não foi identificada nenhuma política ou prática voltada para esse fim.

Apesar de haver a contratação de deficientes mediante a lei de cotas (lei 8213, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência e dá outras providências para a contratação de portadores com necessidades especiais) e menores aprendiz, os gestores afirmaram que só a fazem pela obrigação da norma, não constituindo assim uma iniciativa da empresa, mas sim uma coerção vinda da ação afirmativa do estado. Todos eles afirmaram que a política de inserção para vagas de empregos serve para todos tanto negro quanto brancos e que depende muito da sua experiência, criatividade e inovação.

Conclui-se que no vale do são Lourenço não existe ainda uma gestão efetiva voltada para a inserção do negro nas empresas investigadas. Embora os gerentes entrevistados foram

unânimes em considerar a valorização da diversidade como algo essencial para a organização. Para eles, impactos positivos como a troca de experiência, a criatividade, as maneiras diferentes de executar um serviço são bem-vindos nas empresas. Entretanto, fatores como a acessibilidade, a natureza do trabalho, o preconceito em muitas áreas existentes e a resistência à mudança por parte dos empresários foram elencados como empecilhos para a adoção dessas práticas que visem promover a gestão da diversidade racial nestas empresas.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações.** Revista de Administração de Empresas, v.44, n.3, pp.20-29, 2004.

CÂNDIDO, H. P.; PESSOA, D. K. N. **Diversidade sexual nas organizações: Uma análise bibliométrica de publicações em administração**. In: XXXVII EnANPAD - Encontro Nacional dos Pós-Graduados em Administração. Rio de Janeiro, 2013. Anais...

CONCEIÇÃO, E. B. **Programa de promoção de igualdade de oportunidade para todos: experiências de ação afirmativa do Ministério Público do Trabalho (2003-2012).** Tese (Doutorado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.

_____; SPINK, P. K**. Which foot first: diversity management and affirmative action in Brazilian business**. Management International, v. 17, número especial, p. 23-36, 2013.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

FERREIRA, Juliene Barbosa; RESENDE, R. C. **O Perfil Profissional das Mulheres nas Cooperativas da Região de Monte Carmelo/ MG**. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais - EnEO, Florianópolis, SC, 2010.

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 v.9 n 3, 2015.

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras.** RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 40, n.3, pp.18-25, 2000.

FREITAS, M.E. **Contexto, Políticas Públicas e Praticas Empresariais no tratamento da diversidade no Brasil.** RIGS v.4 n.3, 2015.

IBGE. **Mercado e força de trabalho**. Disponível em: http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=PE344&t=mulheres-taxade-desocupacao-por-cor-ou-raca.

INSTITUTO ETHOS e Ibope Inteligência. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas:** Pesquisa 2010.

KREITZ, P. **Best practices for managing organizational diversity. Journal of Academic Librarianship**, v. 34, n. 2, pp. 101-120, 2008.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas,2010.

MIRANDA, A.R.A; CAPPELLE, M.C.A; CUNHA, G.X; BUJATO, I.A; BARBOSA, R.F.S; SAMPAIO. J. M. **"Isso Já Está Superado!" A Justificação do Preconceito Em Organizações Bancárias Que Possuem Programas De Gestão Da Diversidade**. XXXI ENANPAD - Encontro Nacional dos Pós-Graduados em Administração. Belo Horizonte – MG, 2015.

MYERS, AARON. O Valor da Diversidade Racial nas Empresas. 3.ed. Rio de Janeiro: 2003.

NKOMO, S. M; COX JR., T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 334-360.

OLIVEIRA, J. S. **Gestão da Diversidade: o desafio dos negros nas organizações brasileiras.** XXXI ENANPAD - Encontro Nacional dos Pós Graduados em Administração. Rio de Janeiro, 2007. Anais...

PEREIRA, J.B.C; HANASHIRO, D.M.M. **A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças?** XXXI ENANPAD - Encontro Nacional dos Pós-Graduados em Administração. Rio de Janeiro, 2007.

PIOVESAN, FLÁVIA. **Ações Afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas**, PUC – SP, 2008.

SANTOS, M. M. S. **Administração multicultural: Políticas de recursos humanos e a diversidade racial estudo de caso em um hotel de Salvador**. Bacharelado em Administração habilitação em Hotelaria, CEFET – Ba, 2005.

SARAIVA, L. A. S. **Além dos estigmas profissionais**. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Org.). Diversidade sexual e trabalho. São Paulo: Cengage, 2012, p. 149-168.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23.ed. São Paulo: Cortez 2007.

SILVA, P. M.M. **Gestão da Diversidade em Organizações do Ramo da Construção Civil.** UnP – Natal, RN, 2015.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. **Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa.** XXX ENANPAD (Encontro Nacional dos Pós-Graduados em Administração. Salvador, 2006. Anais...

SOUZA, M.H; LOPES, G.S.C; CAMILO, S.P.O; WATANABE, M. **Gestão de Pessoas no Ambiente Empresarial Sob a Perspectiva da Diversidade**. XL ENANPAD Encontro Nacional dos Pós-Graduados em Administração. Costa do Sauípe-BA, 2016.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T.A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2010.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005, p. 131 – 155.

ROCHA, P. C.; LIMA, I. B. **Inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho: estudo de caso em uma organização no segmento industrial**. Revista Eletrônica Interdisciplinar em Negócios e Hospitalidade –REINH, v.2, n. 1, pp. 74-93, 2014.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2008.