



## AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM UM HOSPITAL PÚBLICO E A INFLUÊNCIA DO GÊNERO E ETNIA NA GESTÃO: UM ESTUDO DE CASO

Rosimar Pereira Barbosa<sup>1</sup>  
Mariana do Amaral Campos<sup>2</sup>  
Julyana Moreira Santos<sup>3</sup>

### Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar as relações de trabalho em um hospital público, verificando de que forma as questões de gênero e etnia influenciam a gestão do hospital e de que modo os funcionários se enxergam dentro da organização sob a ótica do gênero e etnia, e se essa percepção interfere nas relações de trabalho e de que maneira isso ocorre. Buscou-se identificar a existência de desigualdades relacionadas aos salários pagos aos homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. Havia a finalidade ainda de observar as identidades ligadas à evolução de cargos e salários, ocupação de cargos de chefia e controle. Procurou-se avaliar as desigualdades relevantes para em seguida delinear a construção de alternativas para uma proposta de intervenção social, visto que estudos sobre gênero, etnia e discriminação no trabalho são poucos, principalmente na área de gestão hospitalar. Embora as conclusões deste trabalho não possam ser generalizadas por se tratar de um estudo de caso, observa-se que no Hospital Municipal Central de Osasco (HMCO) da amostra analisada não foram apresentadas diferenças nos valores dos rendimentos de homens e mulheres quando analisados dados e número de vagas ocupadas por elas e quanto à percepção sobre o desempenho do cargo/função a opinião ficou dividida em 50%, mas 64% acreditam que existem sim preconceitos em relação ao gênero.

**Palavras-chave:** Relações de trabalho, Mulheres no mercado de trabalho, Gênero/etnia

### Abstract

This article aims to analyze the relations of work in a public hospital, checking how the gender and ethnicity influence the management of the hospital and how employees see themselves within the organization from the perspective of gender and ethnicity, and whether this perception affects work relationships and how this occurs. We tried to identify the existence of inequalities related to salaries paid to men and women performing the same functions. There was also the purpose of observing the identities linked to the evolution of positions and salaries, occupy positions of authority and control. We sought to evaluate inequities relevant to then outline the construction of alternatives to a proposed social intervention, since studies on gender, ethnicity and discrimination at work are few, mainly in hospitalmanagement.

Artigo recebido em 15/11/2011

Aprovado em 03/02/2012

<sup>1</sup> Mestre em Administração na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Bolsista pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

<sup>2</sup> Mestranda em Administração na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP - Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

<sup>3</sup> Mestranda em Administração pela PUC SP, Pós-Graduada em Gestão de Pessoas nas Organizações e Graduada em Letras (Licenciatura Inglês/Português).

Although the conclusions of this work cannot be generalized because it is a case study, it is observed that the Central Municipal Hospital of Osasco (HMCO) of the sample analyzed was not presented differences in the values of the income of men and women when analyzed data and number of places occupied by them and the perception will fill the post / position the view was divided into 50%, 64% believe that yes there are prejudices about gender.

**Keywords: Labor Relations, Women in the labor market, Gender / ethnicity**

## 1. INTRODUÇÃO

Ao abordar o tema “relações de trabalho”, faz-se importante o entendimento prévio das transformações do trabalho na ótica dos fundadores das ciências sociais. Para Marx o trabalho era visto como contraditório, escravizante e sua divisão leva à acumulação de riqueza para outrem. Sob a ótica de Durkheim, a integração de funções e interesses diferentes, solidariedade e a organização do trabalho dependem da sociedade. Weber entende que a organização do trabalho racional busca resultados econômicos. Além disso, demonstra a preocupação em entender a lógica do indivíduo para entender o conjunto. Embasado nesses três autores, o presente trabalho busca a reflexão e análise das transformações do trabalho e seus impactos, especificamente associando questões de gênero e etnia, em um espaço público hospitalar.

A lógica do trabalho foi comprometida pela evolução e este passou a ser avaliado pelo tempo que consome. O sistema capitalista produziu uma transformação no trabalho, época marcada por transformações no processo produtivo, que afetou as relações sociais e as configurações políticas dos Estados. Por sua vez o Estado intervém com papel regulador, criando equilíbrio e garantindo as condições de reprodução social e política do sistema, pois o trabalho passa a ter vida curta e a ser comercializado. Diante desse contexto, “enquanto perdurar o modo de produção capitalista, não pode se concretizar a eliminação do trabalho como fonte criadora de valor, mas, isto sim, uma mudança no interior do processo de trabalho, que decorre do avanço científico e tecnológico e que se configura pelo peso crescente da dimensão mais qualificada do trabalho, pela intelectualização do trabalho social.” Antunes (2007).

As transformações nas novas formas de produção levaram as organizações a um estado permanente de busca pela manutenção de sua competitividade, na disputa por mercados e a necessidade de repensar sua atuação e de estabelecer uma definição de negócios, sem, contudo descuidar do processo de humanização. Essas transformações no mundo do trabalho ocorreram por diversos fatores, como por exemplo: a globalização, o avanço tecnológico, o trabalho em rede, e a valorização do capital intelectual. Fatores como estes



trouxeram muitos benefícios, mas apresentam resultados sociais conflituosos que podem ser percebidos através do crescente nível de desemprego devido à eliminação de muitos postos de trabalho.

A novidade principal, segundo Nogueira (2002) reside nas relações de trabalho estabelecidas nos processos organizacionais e de trabalhos chamados imateriais, informacionais e subjetivos, nos quais aparentemente ocorre uma individualização e autonomização do trabalho das pessoas. Assim, as relações de trabalho, como arranjos formais e informais entre capital e trabalho, têm uma dinâmica determinada pelos conflitos oriundos da estruturação da sociedade capitalista, cuja visualização e entendimento são dados através de um recorte das dimensões micro, meso, macro e hipermacro sociais.

Com todos esses acontecimentos surgem novas relações de trabalho. Características como estabilidade, carreira, proteção ao trabalhador e sindicalização perdem, cada vez mais, seu espaço para alternativas menos formais e mais incertas, levando os profissionais a repensarem suas relações com empregadores e suas próprias carreiras. Atualmente o trabalho se encontra com mais força que o emprego. Os conflitos que são inerentes às relações de trabalho são inevitáveis dentro de uma organização, que deve possuir a capacidade de fazer negociações entre o individual e o coletivo, de se mobilizar e se antecipar frente às dificuldades e adversidades internas e externas da organização. Um ponto a ser discutido neste âmbito, diz respeito às questões de gênero e etnia, e as complicações que podem surgir, por parte dos funcionários das organizações, que possuem percepção negativa a esse respeito.

## **2. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

Com o avanço da industrialização ocorreu um contínuo crescimento da população feminina no mercado de trabalho que possibilitou às mulheres encontrar postos na sociedade. Apesar de todas as dificuldades e barreiras, aos poucos as mulheres estão conquistando um espaço na esfera profissional, com esses avanços as mulheres passaram a questionar sua posição, seu papel, sua identidade e sua suposta fragilidade, o que levou a marcar presença nas organizações e conquistar alguns espaços que antes eram territórios demarcados exclusivamente masculinos.

Contextualizando o mundo do trabalho, Bourdieu (1999) verifica a presença de pequenos grupos profissionais isolados (serviços de hospital, gabinetes de ministérios, etc.) que funcionam como quase-famílias, nos quais o chefe do serviço, quase sempre um homem, exerce uma autoridade paternalista, baseada no envolvimento afetivo ou na sedução, e ao

mesmo tempo, sobrecarregado de trabalho e tendo a seu encargo tudo que acontece na instituição, oferece uma proteção generalizada a um pessoal subalterno, principalmente feminino (enfermeiras, assistentes, secretárias) assim encorajado a um investimento intenso, muitas vezes patológico, na instituição e naquele que a encarna. De uma maneira bem concreta e sensível, não apenas em todos os signos hierárquicos da divisão do trabalho (médico/enfermeira, chefe/secretária, etc.), bem como em todas as manifestações visíveis das diferenças entre os sexos (atitudes, roupas, penteado) e, mais amplamente, nos detalhes, aparentemente insignificantes, dos comportamentos quotidianos, que encerram inúmeros e imperceptíveis apelos à ordem.

A inserção da mulher no mercado de trabalho vem sendo acompanhada ao longo dos anos pela discriminação que envolve a qualidade das ocupações que tem sido criada tanto no mercado de trabalho formal como no informal, principalmente a desigualdade salarial entre homens e mulheres. No mundo do trabalho, segundo Dal Rosso (2008) algumas mulheres continuam convivendo com a crença socialmente aceita da naturalidade das diferenças entre homens e mulheres, que lhes impõem sérias dificuldades para o exercício de sua cidadania plena. A contribuição social e econômica das mulheres carece de visibilidade e de reconhecimento para desaparecer desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

O preconceito de inferioridade designado ao sexo feminino durante séculos é reproduzido pela própria mulher pela educação familiar ou informal, mas apesar da desvantagem feminina, mesmo que lentamente, estão desconstruindo os preconceitos secularmente designados e reproduzidos na história e as novas realidades organizacionais decorrentes das transformações econômico-sociais estão rompendo essas barreiras.

Observa-se atualmente, conforme Bourdieu (1999) um forte aumento da representação de mulheres nas profissões intelectuais ou na administração e nas diferentes formas de venda de serviços simbólicos (jornalismo, televisão, cinema, rádio, relações públicas, publicidade, decoração) e também uma intensificação de sua participação nas profissões mais próximas da definição tradicional de atividades femininas (ensino, assistência social, atividades paramédicas), por outro lado, nota-se a ampliação da inserção para as mulheres mais escolarizadas em nichos de prestígio reservadas para os homens até bem pouco tempo atrás.

Mesmo com a conquista do mercado, as mulheres encontram dificuldades e restrições para ocupar cargos de chefias e quando ocupam, não recebem uma remuneração justa com a sua função e nível. Em um estudo realizado por Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) é possível notar como a desigualdade de gênero influencia as atitudes das mulheres e sua intenção de deixar a empresa. Sugerem que a percepção de desigualdade de gênero gera



impactos na satisfação que a mulher tem com seu trabalho e na identificação que ela possui com a organização. Sendo assim, as atitudes dessas mulheres sofrem influência também, comprometendo a intenção das mulheres de trocarem de emprego.

A desigualdade de gênero pode ser notada sob diferentes óticas. Apesar de homens e mulheres terem também uma situação ou um momento de “igualdade”, onde determinadas regras da organização devem ser seguidas por ambos, para as mulheres ainda há algumas restrições e segundo Bruschini e Lombardi (2003, p.350) “no tocante ao trabalho propriamente dito, homens e mulheres se igualam em termos de jornadas de trabalho semanal e mantém vínculos de trabalho, nos quais as características da sua inserção são bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho no que tange aos rendimentos: ganham menos do que seus colegas de profissão do sexo masculino”.

A desigualdade de gênero é percebida, por exemplo, em relação às diferenças existentes nos valores dos rendimentos de homens e mulheres ao analisar a distribuição dos ocupados, através das variáveis *sexo* e *faixa de rendimento*. Dentre os ocupados, em 2007 (Fundação Carlos Chagas, 2010) na faixa de rendimento mensal mais baixa, que vai até um salário mínimo, as mulheres são maioria representando 33,4% contra 24,4% de homens. Quando o rendimento sobe para a faixa de um até dois salários mínimos temos a presença de 30,1% de mulheres contra 31,8% de homens. Quanto mais alta a faixa salarial, maior a diferença percebida. Na faixa salarial de dois a cinco salários mínimos as mulheres representam 14,6% enquanto os homens representam 23,6%. Dentre os ocupados que recebem rendimentos referentes à faixa salarial mais alta, com rendimentos superiores a cinco salários mínimos, apenas 6,1% são mulheres, diante de 11% que são homens. Em 2009, o total de mulheres ocupadas recebia 70,7% do rendimento médio dos homens (IBGE, 2010).

A proporção de trabalhadoras assalariadas no Brasil ainda é baixa se comparada à de países com nível de desenvolvimento semelhante. Enquanto no Brasil 66% das mulheres são trabalhadoras assalariadas, na Argentina esse percentual é de 80,2%, na Rússia de 93,1%, e na África do Sul de 80,8% (IBGE, 2010).

O problema da discriminação sexual no trabalho é cultural e segundo Lobo (2011, p.173) “A divisão sexual do trabalho é também uma construção social e histórica. Se é certo que o capitalismo utiliza uma estratégia de “dividir para reinar”, a configuração dessas divisões é construída socialmente através das relações de classe, de raça, de gênero e das práticas sociais”. A etnia (raça ou cor) é outro ponto onde a desigualdade é existente entre os

trabalhadores. Em relação às posições que ocupam, existe desigualdade entre brancos, pretos e pardos. Na categoria de empregadores estão 6,1% dos brancos, 1,7% dos pretos e 2,8% dos pardos em 2009. Ao mesmo tempo, pretos e pardos são, em maior proporção, empregados sem carteira e representam a maioria dos empregados domésticos (IBGE, 2010).

Para a sociedade, as diferenças apresentadas impactam de forma negativa. As diferenças de renda geradas pelas desigualdades étnico-raciais implicam em agravos no âmbito da violência, do consumo de drogas, de roubos entre outros males.

### 3. GÊNERO / ETNIA

Os anos 60 constituem um período de grandes questionamentos da sexualidade, despontando neste período, inúmeros movimentos sociais. Entre eles, destaca-se o movimento feminista que questiona as relações afetivo-sexuais no âmbito das relações íntimas do espaço privado. Este movimento traz diversas reflexões no campo acadêmico, sendo a universidade um lugar de produção de conhecimento fortemente influenciada pelas lutas sociais, em busca de se encontrar o lugar das mulheres, até então invisível. O campo de estudos que hoje chamamos no Brasil de gênero ou relações de gênero surge nos anos 1970/1980 em torno da problemática da condição feminina. Neste período surgem inúmeros estudos preocupados com as mulheres em situação de opressão, com duplo objetivo: mostrar que as mulheres das classes trabalhadoras eram mais oprimidas que as outras; por outro lado, eles também compartilhavam da visão de que havia uma mesma opressão de todas as mulheres, independentemente do lugar que elas ocupavam na produção, pois todas eram oprimidas pela ideologia patriarcal.

Os estudos realizados no interesse de se discutir as diferenças existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho vão muito além de apresentações estatísticas ou lutas feministas, e para Maruani e Hirata (2003, p. 27) “Estudar a evolução do lugar dos homens e das mulheres no mercado de trabalho não é dedicar-se à sociografia de uma categoria de mão-de-obra à parte – as mulheres. É ter meios para identificar as mudanças estruturais que produziram as transformações da população ativa”.

O conceito de gênero chegou até o Brasil através das pesquisadoras norte-americanas que passaram a usar a categoria "gender" para falar das “origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e mulheres”. Elisabeth Souza Lobo uma das fundadoras do Centro de Estudo sobre gênero PAGU, vinculado a UNICAMP, é também uma das pioneiras nesse assunto. Na década de 1980 deu início a pesquisas sobre gênero e trabalho no Brasil. Problematicou as hierarquias de gênero a partir das práticas operárias e proporcionou um



intenso intercâmbio intelectual com pesquisadoras da Europa, dos Estados Unidos e do Canadá, através de discussões teóricas e sugestões da inserção de novos conceitos e abordagens às mulheres na busca de visibilidade das mesmas na história.

Ao relacionar gênero e trabalho, Hirata (1989) destaca que os estudos iniciais, feministas, em particular na década de 70, privilegiaram a valorização social do trabalho doméstico, ressaltando também a articulação entre produção e reprodução, rompendo enfoques economicistas na análise das relações sociais.

Imersos em uma cultura separatista, capitalista, onde o foco principal é classificar o outro baseado em itens que este outro consome para Delvigne e Bellat (2003 p.106) “A cultura ocidental valoriza e favorece a expressão de uma representação da pessoa como sujeito singular. Mas, se a diferenciação representa uma norma comum a todos os grupos, ela é privilégio dos indivíduos pertencentes aos grupos dominantes. A estrutura da representação de si mesmo os indivíduos dependem da posição social dos grupos aos quais pertencem”.

Durante séculos na história da sociedade humana ocidental as mulheres viveram sob a hegemonia masculina. Não podiam ter uma carreira, escolher seu marido, decidir sobre o governo, não tinham direito sequer sobre seu corpo, seu sexo. Essa divisão entre homens e mulheres desenvolvida historicamente na sociedade ocidental, sofre mudanças a partir da década de 60 e 70 com o surgimento e explosão dos movimentos feministas. A mulher começa a lutar de diferentes maneiras contra essas supostas inferioridades, e em recente definição da categoria gênero Joan Scott (1990) ensina-nos que “o gênero é uma categoria historicamente determinada que não apenas se constrói sobre a diferença de sexos, mas, sobretudo, uma categoria que serve para “dar sentido” a esta diferença”.

Em linhas gerais, gênero serve para determinar tudo que é social, cultural e historicamente determinado. Nenhum indivíduo existe sem relações sociais, isto desde que se nasce, é algo que está permanentemente em mudança, e todos os nossos atos ajudam a reconfigurar localmente as representações sociais de feminino e de masculino, e segundo Lobo, (2011 p.192) “Na medida em que as pesquisas feministas trouxeram uma contribuição à construção do gênero como relação social-histórica que implica relações de poder e que atravessa o tecido social, esse não pode ser um campo à parte do contexto das relações sociais”.

Etnia refere-se ao âmbito cultural, ou seja, um grupo de seres humanos com afinidades lingüísticas, culturais e semelhanças genéticas, é a concepção do que seja o homem e como lidar com o diferente. A fim de se evitar situações de discriminação e/ou preconceito, em

muitos círculos há certa preocupação em se tocar no tema raça/etnia. Na maior parte dos países latino-americanos, as disparidades sociais são enormes. A principal meta nesses países é a diminuição da pobreza. Dentre outras submetas, o controle das populações nestes países é uma das consideradas mais importantes, pois desse modo, entre outros pontos, evita-se o êxodo dessa população pobre para outros lugares mais desenvolvidos.

Em sociedade onde determinadas características fenotípicas podem estar em uma das vertentes que estruturam o sistema de classes e hierarquias sociais, pertencerem a uma dada raça/etnia pode, por si, limitar em muito as possibilidades de mobilidade social ascendente e, conseqüentemente, restringir o acesso a serviços de saúde, educação, moradia, saneamento etc. (Coimbra e Santos, 2000).

Ao se abordar o tema da discriminação racial, evidente que surge uma espécie de sistema classificatório, que julga o indivíduo baseando-se em sua cor de pele, modelo de estatura, tipo de cabelo e outros traços. A questão étnico-racial atinge um patamar em nível nacional, considerado de extrema importância: desigualdade na distribuição de renda.

Ainda que pouco enfatizada, a discrepância verificada na distribuição de renda na população da grande maioria dos países latino-americanos atrela-se à questão étnico-racial. Isto é, via de regra, os brancos encontram-se entre os mais ricos e são maioria dentre as classes média e alta, estando os negros e índios relegados aos extratos sociais onde há mais pobreza. (Coimbra e Santos, 2000). No ramo da saúde particularmente, universidades vêm se esforçando para compreender as relações existentes entre saúde e etnia. Ao focar neste tema, o objetivo é analisar o quadro criado promovendo novas categorias de análise e construção política. A identidade étnica é um fator importante no tocante do estado de saúde das populações.

Tornou-se consenso a necessidade de desconstruir o conceito de raça, considerando-o um constructo histórico de natureza muito mais ideológica do que científico e discriminante. Já o termo etnia evoca fatores de ordem cultural e social que baseiam ou pretendem visualizar a existência de um povo, ou de uma origem particular. A etnicidade apresentou-se como uma noção que encerra uma dimensão histórica e vincula-se intimamente aos problemas de classificação das pessoas e suas relações grupais. O que vem se chamando etnicidade se pretende uma noção dinâmica que se constrói a partir dos mitos, ancestralidade, origens comuns, território, memória de um passado coletivo, vestimentas, linguagem e ainda traços físico. (Poutignat e Streiff-Fenart, 1998).

Além de olhar a questão de gênero e etnia sobre o prisma da saúde, vale salientar a ótica do trabalho e suas relações vinculadas a esses assuntos, para Adorno e Oliveira (2007)





se deve pensar que o recorte pelo lado da etnia pressupõe a consideração do contexto sócio histórico das populações e as articulações locais/nacionais/globais de cada grupo, e não apenas um recurso classificatório.

A discrepância entre ricos e pobres, negros e não negros pode ser associada ao ambiente de trabalho, no sentido de que grupos étnico-raciais, considerados inferiores, são remunerados aquém em relação a outro grupo. A discriminação étnico-racial experimentada por membros de minorias pode gerar estresse e enfermidades, causando forte impacto. Em seu trabalho, Coimbra e Santos (2000) explicam como a vivência de situações de discriminação pode ser um elemento desencadeador de doenças. Explicam que em situações assim, sentimentos como medo, desconfiança, raiva, frustração tomam conta do indivíduo, o que pode comprometer, por exemplo, seu desempenho profissional.

O simples reconhecimento da diversidade étnica da população brasileira não trouxe consigo a necessidade de refletir sobre políticas voltadas para esses aspectos como diferenciadores das ações do Estado no sentido de busca de incorporação de uma perspectiva mais ampla de cidadania (Adorno e Oliveira, 2007). A preocupação não é somente garantir melhor condições de trabalhos para os grupos étnico-raciais menos favorecidos. Vai, além disso.

A implantação do Sistema Único de Saúde (SUS) ao defender equidade em saúde, e universalização dos serviços, levanta discussões de temas relacionados com o direito à cidadania, e gera um espaço onde etnia/raça ganham importância e voz. O Estado passa a conversar com a sociedade e a tentar compreender o sentimento que há em cada brasileiro, diante da análise das diferentes populações e suas origens.

#### **4. GESTÃO HOSPITALAR**

O sistema hospitalar tem suas origens na idade média, porém anteriormente possuía caráter meramente assistencialista, era dirigido por religiosos, e seus serviços resumiam-se a atender a demanda de pobres necessitados de alimentos e estadia. O caráter dessa organização mudou, com a introdução de mecanismos disciplinares, que também atribuiu uma função econômica ao hospital. Essa nova organização que surge, gera impactos em diferentes meios, e em diversas profissões, como por exemplo, os médicos, que deixam de atender os pacientes de maneira individualizada em suas residências, e passam a atender um fluxo de pacientes, atualmente organizados por classificação de risco, em muitos hospitais. Nesse momento os médicos substituem os religiosos na direção do hospital.

Após a Segunda Guerra Mundial, Graça (2005) explica que o hospital passa por transformações, sendo que seu sistema técnico de trabalho é modificado, em partes para se adaptar a todo desenvolvimento tecnológico da época, e também pela criação de novos setores no hospital como, por exemplo, engenharia hospitalar e gestão de qualidade. O hospital não possui mais caráter assistencialista. Assume o oferecimento de prestação de serviços de cuidados à saúde. Assume também, espaço para experiências de novas técnicas e ensino. Não somente o hospital assume importância as profissões voltadas ao cuidado com a saúde (âmbito técnico), mas passa a demandar por profissionais administrativos. Diretores, gerentes, assistentes administrativos para compras, auxiliares, almoxarifes, manutenção, limpeza, são outros tipos de profissões que compõe o alicerce da organização.

Sobre a participação na gestão, neste hospital especificamente, o sistema de trabalho é centralizado na administração, principalmente na superintendência. Supervisores e coordenadores possuem a sensação de possuir autonomia para a solução de situações rotineiras. Porém se algo não rotineiro surge, imediatamente precisam consultar um nível acima na hierarquia hospitalar. A participação na tomada de decisão é diferenciada de acordo com o setor. No setor da enfermagem, a hierarquia é bem definida, desse modo a participação dos subordinados (os técnicos de enfermagem e os auxiliares) é menor. Na superintendência, por exemplo, e na diretoria administrativa, a participação nos processos decisórios é maior, apesar das funções hierárquicas (superintendente, supervisor, coordenador). Os funcionários possuem mais autonomia para exercerem suas tarefas.

## 5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo realizado foi de natureza quantitativa e qualitativa com base em estudo exploratório e descritivo, com intuito de analisar sobre a ótica do gênero e etnia evolução de cargos e salários, bem como de ocupação de cargos de chefia e controle, avaliar e identificar as desigualdades relevantes relacionadas aos salários pagos aos homens e mulheres que desempenham as mesmas funções.

A coleta de dados foi dividida em dois momentos. No primeiro momento foi aplicado o questionário com os 346 profissionais ativos - enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e profissionais administrativos, com retorno espontâneo de 62 respondentes que representam 18% do universo pesquisado. Os sujeitos foram escolhidos por acessibilidade de forma estratificada, procurando contemplar diversidade nas funções, níveis hierárquicos, gênero e etnia. O instrumento de pesquisa abordava questões relacionadas a gênero, etnia, relações de trabalho, percepção de identidade ligada à evolução de cargos e salários, e de



ocupação de cargos de chefia e controle. As realizações das entrevistas ocorreram no mês de fevereiro de 2011.

A partir da análise dos dados, passa-se a definir o segundo momento da investigação. Foram realizadas entrevistas com os 62 respondentes, foram aplicados os questionários no mês de março de 2011 no Hospital Municipal Central de Osasco (HMCO). Esses profissionais foram contatados por e-mails e o questionário continha 4 perguntas abertas e 6 fechadas. Além disso, foram realizadas ligações telefônicas para confirmar a disponibilidade e interesse dos profissionais. Por meio desse contato, foi possível assegurar a participação de 14 profissionais na pesquisa.

O hospital em que foi desenvolvido o estudo é um hospital público municipal da região oeste da grande São Paulo. O hospital se mantém com recurso próprio do município, além de alguns repasses da União. A instituição é composta por um organograma com seis níveis hierárquicos (superintendência, diretoria, supervisores, coordenadores, assistentes e auxiliares). À superintendência e à diretoria cabem primordialmente questões administrativas e a ligação para fora do hospital: com a Secretaria de Saúde Municipal, por exemplo, e também para dentro. Já os supervisores e coordenadores, não possuem essa ligação administrativa para fora do hospital – são o elo entre superintendência/diretoria e assistentes e auxiliares (internos do hospital). Os assistentes e auxiliares por sua vez, são cumpridores e executores de tarefas, e são os funcionários que mais possuem contato diretamente com o paciente.

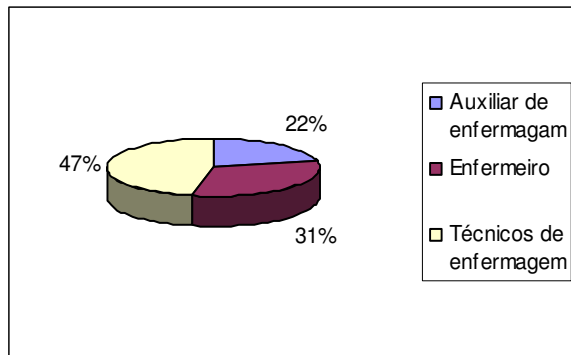
O presente trabalho tenta, de forma objetiva, analisar um ambiente pequeno (hospital), as pessoas participantes desse meio social e suas relações. Demonstra de que modo funcionários do hospital se enxergam dentro da organização sob a ótica do gênero e etnia. Esta pesquisa caracteriza-se por ser um estudo de caso único de cunho qualitativo e quantitativo, no qual se procurou descobrir a existência de diferença entre os cargos e salários de homens e mulheres em um hospital público municipal. Foi verificado se as questões de gênero e etnia interferem nas relações de trabalho e de que maneira isso ocorre.

## **6. RESULTADO DA PESQUISA E ANÁLISE DOS DADOS**

Os resultados da pesquisa serão apresentados em duas fases, primeiro uma análise quantitativa a partir do questionário aplicado com os 346 profissionais e segundo, os resultados apresentados se restringem a uma análise qualitativa, para efeito de teste de hipóteses levantadas, conforme descritos no item procedimentos metodológicos.

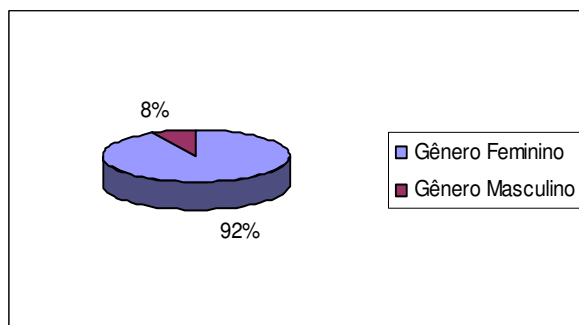
## 6.1. Resultados da primeira fase da pesquisa

**Figura 1 – Perfil dos entrevistados por função**



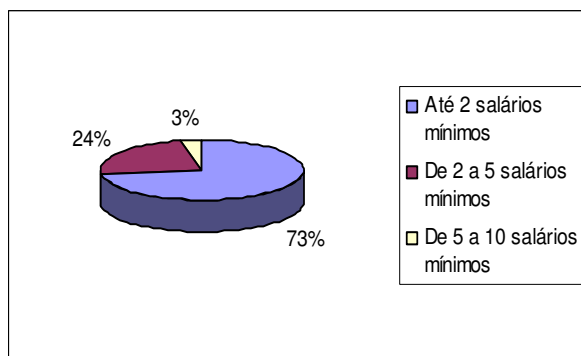
Os 62 respondentes da pesquisa representam 18% do universo pesquisado. Na figura 1 dos que responderam a pesquisa, 47% são técnicos de enfermagem, 31% são enfermeiros e 22% são auxiliares de enfermagem.

**Figura 2 – Perfil dos entrevistados por gênero**



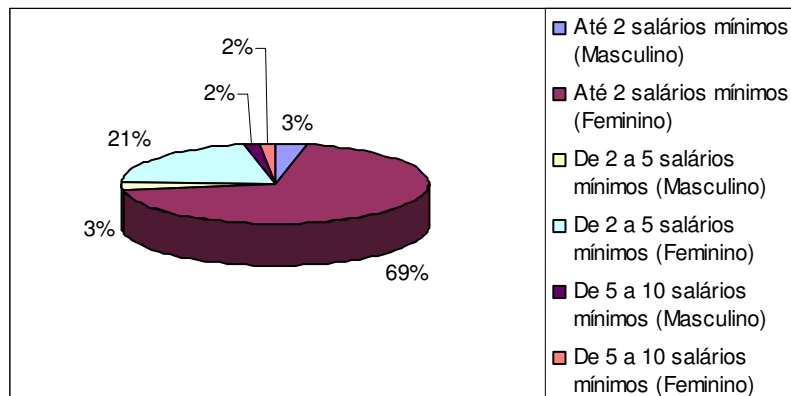
Na figura 2 pode-se observar que a maioria dos entrevistados é do gênero feminino (92%).

**Figura 3 - Salários**



Os entrevistados que recebem até 2 salários mínimos são 73% do total. Os que recebem de 2 a 5 salários mínimos representam 24% do total, e apenas 3% dentre os entrevistados recebem de 5 a 10 salários mínimos.

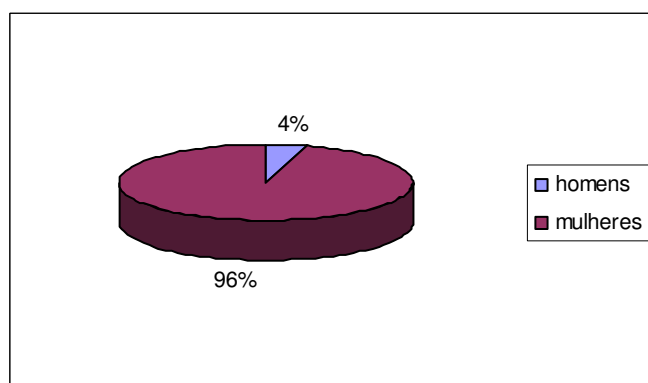
**Figura 4 – Salários classificados por gênero**



Na figura 4 observa-se que quanto mais baixo o salário recebido pelos funcionários entrevistados, maior a diferença entre os homens e mulheres. Na medida em que os salários crescem, essa diferença entre os gêneros diminui, sendo que os homens equiparam-se às mulheres no momento em que o salário é maior.

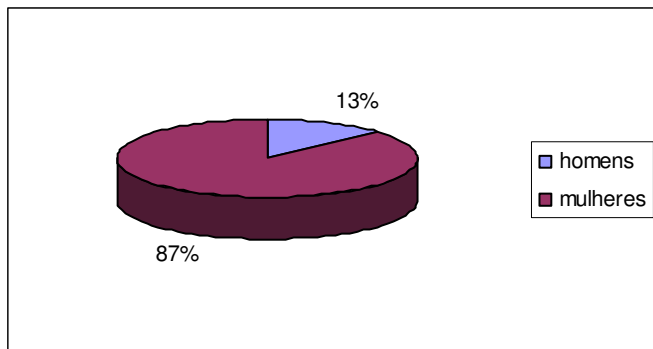
Para melhor compreensão do exposto acima, segue as figuras 5, 6 e 7:

**Figura 5 – Diferença entre homens e mulheres que recebem até 2 salários mínimos**



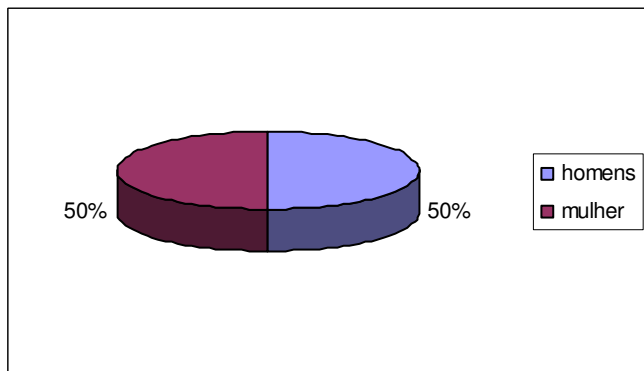
Quando o salário está no patamar mínimo de comparação, a porcentagem de mulheres é grande (96%) comparada com a de homens (4%).

**Figura 6 – Diferença entre homens e mulheres que recebem entre 2 a 5 salários mínimos**



Quando há uma elevação no patamar salarial, a porcentagem de mulheres diminui (87%), e a de homens aumenta (13%).

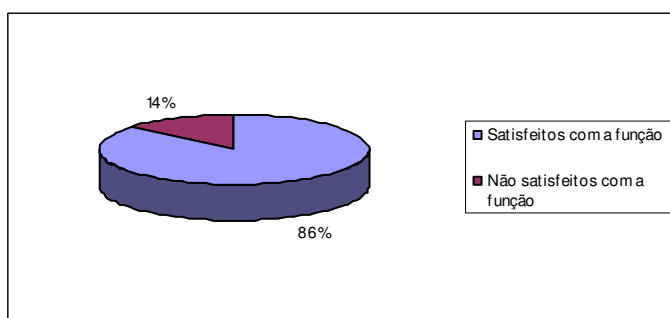
**Figura 7 – Diferença entre homens e mulheres que recebem de 5 a 10 salários mínimos**



Por fim, quando o patamar salarial está em seu topo, de acordo com a pesquisa realizada, homens e mulheres representam o mesmo percentual.

## 6.2. Resultados da segunda fase da pesquisa

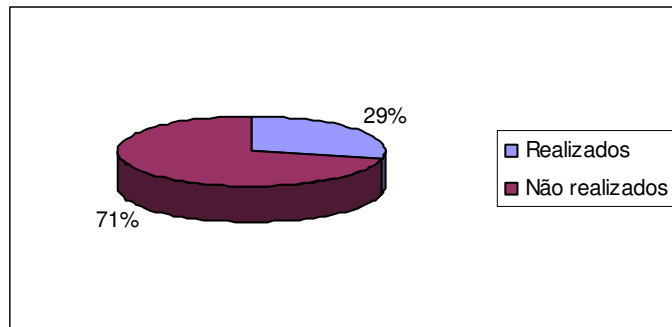
**Figura 8 – Funcionários satisfeitos e não satisfeitos com a função**



Ao se tratar do sentimento de satisfação na função que exercem, na figura 8 pode-se verificar que 86 % dos entrevistados estão satisfeitos com a função exercida. Alguns

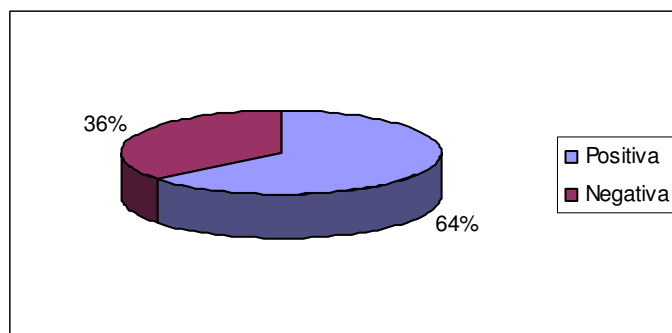
entrevistados responderam que não estão satisfeitos com a função que exercem dentro do hospital. Esse número corresponde a 14% dos entrevistados.

**Figura 9 – Funcionários realizados e não realizados profissionalmente**



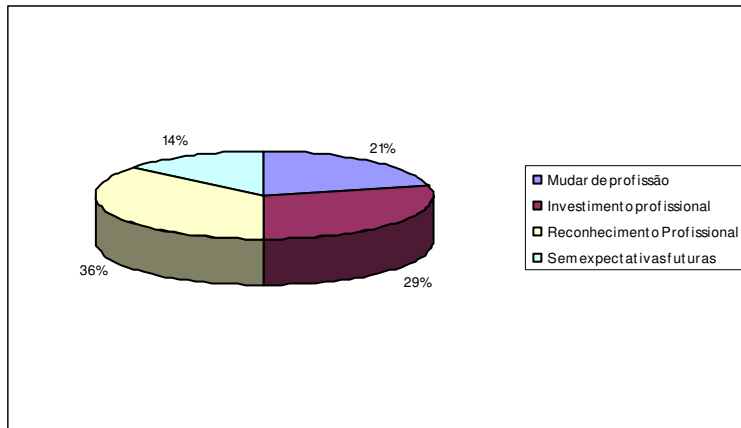
Em relação à realização profissional, ao serem indagados, 71% dos entrevistados não se considera realizado profissionalmente. Dentre os que justificaram essa resposta, um considera que a profissão (na área da enfermagem) não é respeitada por outros colegas. Outros dois gostariam de ser mais bem remunerados pela tarefa que executam.

**Figura 10 – Expectativas dos funcionários em relação ao mercado de trabalho**



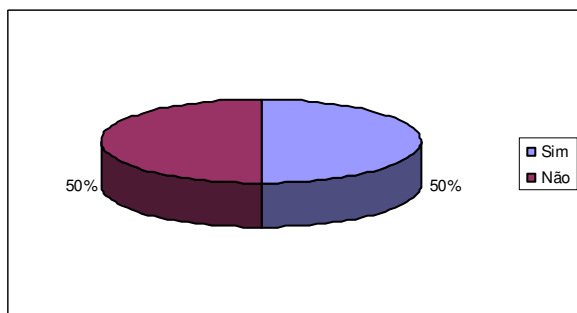
Outro item analisado foi a perspectiva em relação ao mercado de trabalho. Representado na figura 10 tem-se que 64 % dos entrevistados têm expectativas consideradas positivas em relação ao mercado de trabalho.

**Figura 11 – Expectativa em relação à carreira profissional**



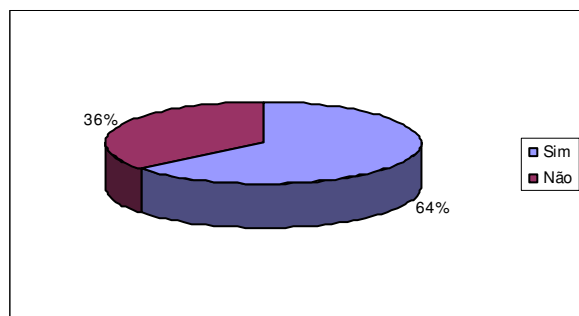
Dentre os aspectos apresentados em relação às expectativas quanto à carreira, verifica-se na figura 11, que dos entrevistados 29% estão com expectativas de investimento profissional (qualificação). Sobre a questão de reconhecimento profissional, 36% dos entrevistados têm expectativas de possuírem melhores salários. Mudança de cargo/função representa 21% da amostra. Apenas 14% não têm expectativa nenhuma em relação à carreira profissional.

**Figuras 12 – Diferenças entre homens e mulheres no desempenho do mesmo cargo/função**

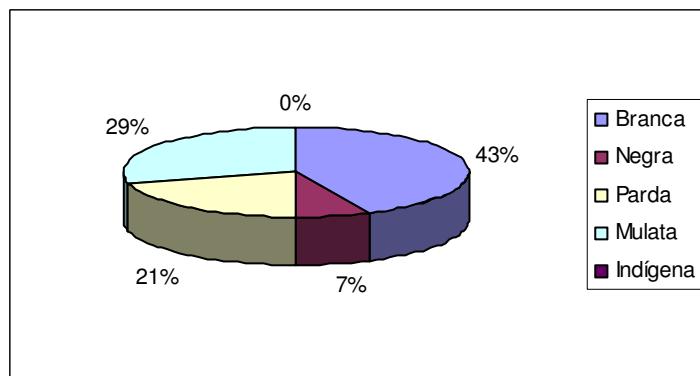


Quando foi perguntado aos pesquisados se na opinião deles havia diferenças entre homens e mulheres no desempenho do cargo/função dentro do HMCO, 50% dos pesquisados responderam que sim conforme representado na figura 12.

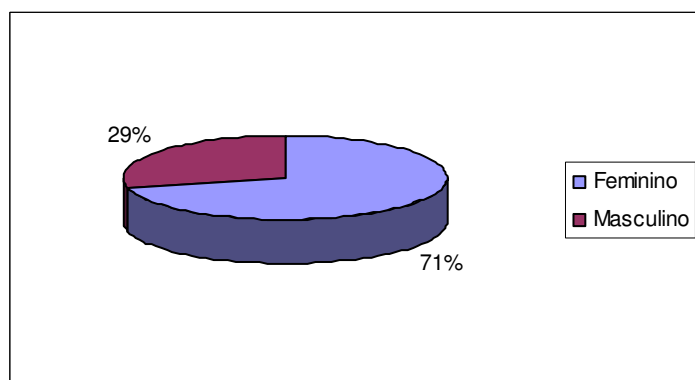


**Figura 13 – Preconceito na contratação de homens e mulheres**

Quanto à presença de preconceito na contratação, conforme a figura 13 verifica-se que 64% acreditam que existe preconceito e 36% não vê preconceito no momento da contratação de homens e mulheres no HMCO.

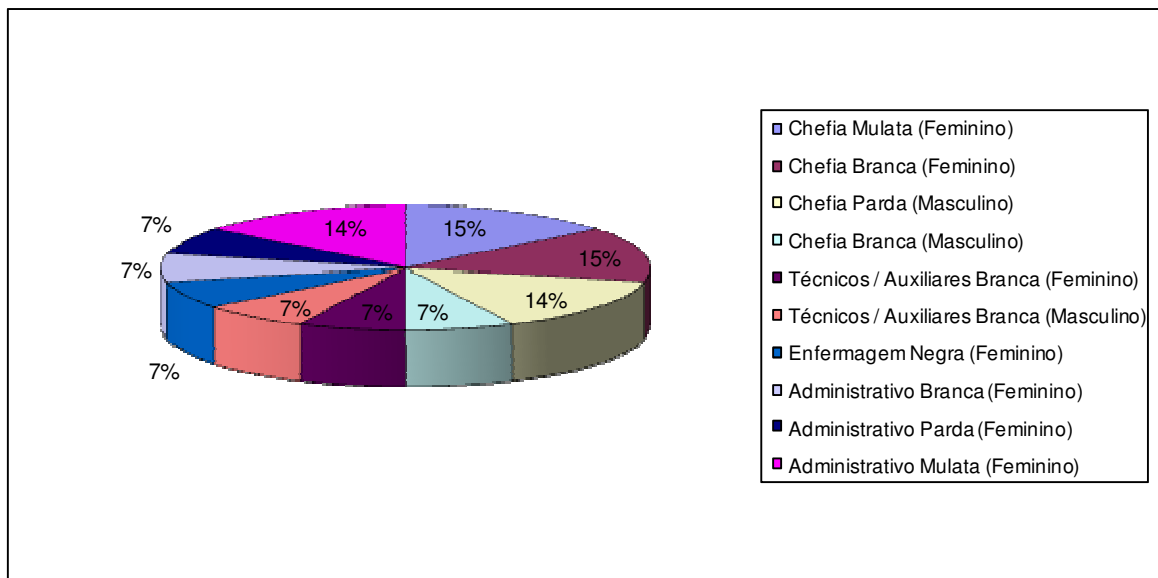
**Figura 14 – Autoclassificação**

Dos 14 profissionais entrevistados, 43% se autoclassifica como da raça branca, 29% mulata, 21% como parda e 7% negra, representados na figura 14.

**Figura 15 – Classificação por gênero**

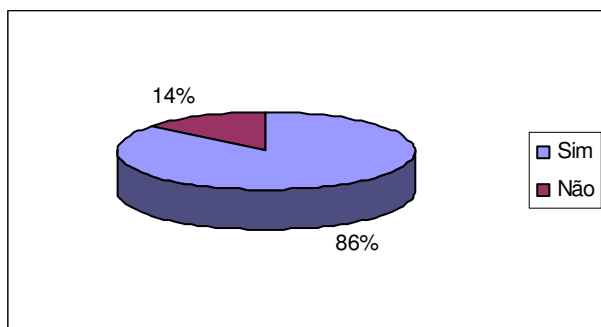
Neste segundo momento da pesquisa, 71% são mulheres e 29 % são homens.

**Figura 16 – Cargo/Função em relação a gênero/etnia**

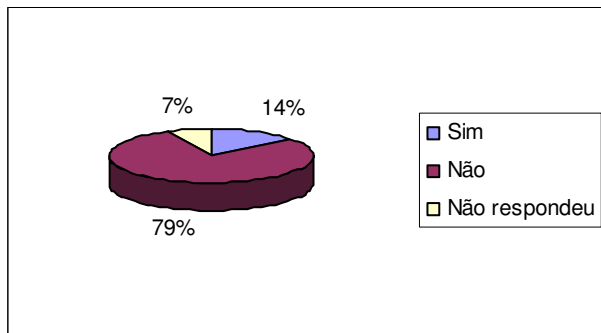


Dessa amostra também foi analisado quantos estavam em cargos de chefia e que eram mulheres como observado na figura 16. Mulheres mulatas representam 15%, e mulheres brancas são 15%. A chefia masculina está representada por 14% parda e 7% branca.

**Figuras 17 – Preconceito raça (cor da pele)**



Ao serem questionados sobre sua percepção da ocorrência de preconceito sobre quanto à raça (cor da pele) nas organizações, 86% afirmam que existe sim, como se observa na figura 17.

**Figura 18 – Preconceito no ambiente de trabalho**

Na figura 18, quanto ao questionamento do preconceito em seu ambiente de trabalho (no HMCO), 79% responderam que não sofreram nenhum tipo de preconceito.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações nas novas formas de produção levaram as organizações a um estado permanente de busca pela manutenção de sua competitividade, na disputa por mercados e a necessidade de repensar sua atuação e de estabelecer uma definição de negócios, sem, contudo descuidar do processo de humanização. Essas transformações são fatores primordiais para que as organizações tratem de formas diferenciadas a relação de gênero como a inserção da mulher no mercado de trabalho a fim de consolidar e evoluir suas estratégias para se manterem no mercado. Com todos esses acontecimentos surgem novas relações de trabalho. Características como estabilidade, carreira, proteção ao trabalhador e sindicalização perdem, cada vez mais, seu espaço para alternativas menos formais e mais incertas, levando os profissionais a repensarem suas relações com empregadores e suas próprias carreiras. Atualmente o trabalho se encontra com mais força que o emprego.

O movimento da busca de direitos iguais, conquista de espaço e direitos diferenciados, trouxe a necessidade das organizações de criar e repensar os mecanismos de adaptação, aceitação e reconhecimento do trabalho feminino, com isso atendendo a necessidade de diversificação e inovação, gerando a transformação nas relações sociais dentro da organização.

Nas organizações ao se abordar o tema da discriminação racial, evidente que surge uma espécie de sistema classificatório, que julga o indivíduo baseando-se em sua cor de pele, modelo de estatura, tipo de cabelo e outros traços. A discriminação racial nas organizações provocou mudanças como pensar e agir diante de uma sociedade cada vez mais diversa,

levando as organizações a tomar medidas em respostas às cobranças da sociedade e assumindo o desafio de diminuir a discriminação racial.

Observa-se que no Hospital Municipal Central de Osasco (HMCO) da amostra analisada não foram apresentadas diferenças nos valores dos rendimentos de homens e mulheres quando analisados dados e número de vagas ocupadas por elas. Sob a ótica da etnia, as mulheres negras também se encontram ocupando cargos de chefia. Quanto à percepção sobre o desempenho do cargo/função entre homens e mulheres no mercado de trabalho a opinião ficou dividida em 50%, mas ao se questionar sobre a contratação deles, 64% acreditam que existem sim preconceitos.

A importância da mulher no mercado de trabalho tem se tornado evidente com a globalização, e no estudo no HMCO ocorre uma exceção, pois em algumas outras organizações o lugar das mulheres no mundo do trabalho ainda não está à altura do seu peso na população economicamente ativa do país. Este artigo possibilita levantar questões para futuras pesquisas, mais aprofundadas sobre os temas percorridos. Por se tratar de temas complexos, porém fundamentais para a evolução da sociedade, em especial de minorias, é um campo rico para análises continuadas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, R. C. F. e OLIVEIRA, L. S. S. **Os cursos de extensão em saúde e etnia na Faculdade de Saúde Pública da USP, ou a diferença que precisa fazer diferença.** Saúde soc., São Paulo, v. 16, n. 2, Ago. 2007.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 12 ed. São Paulo: Cortez, 2007. 386 p.
- BOURDIEU, P. **A dominação Masculina.** Tradução Kühner, Maria Helena. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, M. R.. **Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho Brasileiro: um retrato dos anos 1990.** in: As Novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora SENAC, 2003.
- CAVAZOTTE, F. S. C. N. e OLIVEIRA, L. B.; M., L. C. **Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa.** Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP), São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./fev./mar.2010.
- COIMBRA JR., C. E. A. e SANTOS, R. V. **Saúde, minorias e desigualdade: algumas teias de inter-relações, com ênfase nos povos indígenas no Brasil.** Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000.
- DELVIGNE. A. D. e BELLAT M. D. in: **As Novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora SENAC, 2003.



Fundação Carlos Chagas. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Disponível em: <[www.fcc.org.br/index.html](http://www.fcc.org.br/index.html)>. Acesso em: 23.11.2010.

GIOVANETTI, M. R. et al. **A implantação do quesito cor/raça nos serviços de DST/AIDS no Estado de São Paulo**. *Saúde soc.*, São Paulo, v. 16, n. 2, Ago. 2007

GRAÇA, L. Evolução do sistema hospitalar: uma perspectiva sociológica. Disponível em: <[www.ensp.unl.pt/igraca/historia2\\_hospital.html](http://www.ensp.unl.pt/igraca/historia2_hospital.html)>. Acesso em: 24.11.2010.

GORZ, A. **Metamorfoses do Trabalho: Crítica da razão econômica**. 2 ed. São Paulo: Annablumr, 2007. 386 p. ou p. 63-76.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Síntese de indicadores sociais** – 2010.

LOBO, E. S.. **A Classe Operária tem dois Sexos: Trabalho, dominação e resistência**. 2 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

\_\_\_\_\_ **O Gênero da representação: movimento de mulheres e representação política no Brasil (1980-1990)**. *in*: Revista Brasileira de Ciências Sociais, nº 17 ano 6 -outubro de 1991.

MARCONI, M. A. e LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1986.

MARUANI, M, e HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2003.

NOGUEIRA, A. F. M. **Gestão estratégica das relações de trabalho**. *in*: As pessoas na organização. 6 ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 2002.

POUTIGNAT, P. e STREIFF-FENART, J. **Teorias da etnicidade**. São Paulo: UNESP, 1998.

QUIVY, R. e CAMPENHOUDT, L. V. **Manual de investigação em ciências sociais**. 2ª ed. Lisboa: Gradiva, 1998.

RIFKIN, J. O fim dos empregos: **O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução a força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

SCOTT, J. **“Gênero: uma categoria útil de análise histórica”**. *In*: Revista Educação e Realidade. Porto Alegre: UFRGS, 1990.

SOUZAS, R. e ALVARENGA, A. T. de. **Direitos sexuais, direitos reprodutivos: concepções de mulheres negras e brancas sobre liberdade**. *Saúde soc.*, São Paulo, v. 16, n. 2, Ago. 2007.

VECINA NETO, G. e MALIK, A. M. **Tendências na assistência hospitalar**. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, ago. 2007.

VENDEMIATTI, M. et al . **Conflito na gestão hospitalar: o papel da liderança**. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, 2011.