



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas

Departamento de Administração

ADAUTO APRÍGIO DOS SANTOS JUNIOR

**DIVERSIDADE RACIAL E TRABALHO: Uma análise do
profissional negro nas organizações**

Brasília – DF

2019

ADAUTO APRÍGIO DOS SANTOS JUNIOR

DIVERSIDADE RACIAL E TRABALHO: Uma análise do profissional negro nas organizações

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira

Brasília – DF

2019

ADAUTO APRÍGIO DOS SANTOS JUNIOR

DIVERSIDADE RACIAL E TRABALHO: Uma análise do profissional negro nas organizações

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Adauto Aprígio dos Santos Junior

Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira
Professor-Orientador

Profa. Débora Dorneles Barem
Professor-Examinador

Profa. Bárbara Novaes Medeiros
Professor-Examinador

Brasília, 18 de novembro de 2019

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais **Adauto e Adevângela**, por todo apoio, esforço e dedicação que me possibilitaram chegar até a Universidade.

Aos meus irmãos **Allan, Arthur e Allana**, a todos os meus amigos, colegas de curso e companheiros de caminhada na Universidade. Um muito obrigado para **Abayomi, Julia e Weslainy** pessoas especiais que a universidade me deu.

Aos colegas do **Grupo de Estudos AfroCentrado (GEAC)** que sempre me influenciaram e auxiliaram na compreensão das questões raciais.

Ao professor **Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira**, por ter aceitado pesquisar sobre o tema, por toda paciência, ensinamentos e apoio.

Aos entrevistados, pela disponibilidade e toda boa vontade em participar da pesquisa.

Obrigado!

“A cultura e o folclore são meus
Mas os livros foi você quem escreveu
Quem garante que Palmares se entregou
Quem garante que Zumbi você matou
Perseguidos sem direitos nem escolas
Como podiam registrar as suas glórias
Nossa memória foi contada por você
E é julgada verdadeira como a própria lei
Por isso temos registrados em toda
história
Uma mísera parte de nossas vitórias...”

(Natiruts – Palmares 1999)

RESUMO

Mesmo sendo maioria na população do país os indivíduos negros desde a formação do país foram totalmente alijados dos espaços de poder e privilégio. Este estudo teve como objetivo analisar como as vivências de preconceito e discriminação exercem influência na inserção e inclusão de profissionais negros no mercado de trabalho em Brasília. Para isso, foram realizadas 6 entrevistas em profundidade com indivíduos negros com ensino superior completo, de ambos os sexos. As entrevistas foram conduzidas a partir de 12 perguntas relacionadas a percepção da identidade racial, vivências de discriminação no cotidiano e no ambiente organizacional. Constatou-se que há uma dificuldade de abrir espaço para debates sobre questão racial no ambiente de trabalho, pois essa problemática também não é bem aceita fora das organizações. Por fim, para os indivíduos as principais dificuldades encontradas no mercado de trabalho e ambiente organizacional são os estereótipos negativos atribuídos aos negros, descrédito ao trabalho desses indivíduos e a falta de oportunidade para esses profissionais.

Palavras-chave: Diversidade racial. Profissionais negros. Racismo.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Preconceito de Marca e preconceito de cor:	20
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

SEPPIR – Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 Raça, racismo e sociedade brasileira	16
2.2 Mercado de trabalho e questão racial	24
2.3 Diversidade e raça nas organizações.....	30
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	35
3.1 Descrição dos métodos de pesquisa.....	35
3.2 Participantes do estudo	36
3.3 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	37
3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados	37
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	39
5. CONCLUSÃO	62
REFERÊNCIA	66
APÊNDICE	71

1. INTRODUÇÃO

A história do negro no Brasil tem papel relevante no desenvolvimento do país, como Moura (1989) afirma, confunde-se e identifica-se fortemente com a formação da sociedade brasileira. Trazido como escravo sem direito algum o africano influenciou nos mais diferentes aspectos da vida no novo continente, ajudando no desenvolvimento econômico mesmo não desfrutando de nenhum benefício quanto a isso, colaborando imensamente na cultura local contribuindo em diversas áreas como na religião, culinária, música, etc.

Logo após a chegada dos portugueses ao Brasil, nossas terras foram utilizadas para exploração dos recursos, entretanto como não havia mão de obra suficiente, por volta de 1530 iniciou-se o comércio de escravos. A primeira atividade lucrativa da então colônia portuguesa foram as plantações de cana-de-açúcar as quais concentravam-se no nordeste brasileiro, porém com a descoberta de ouro e pedras preciosas em Minas Gerais e o início do plantio do café nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo espalharam uma quantidade imensa de negros que foram trazidos para cá.

Para explorar os recursos existentes no país milhares de africanos foram sequestrados e trazidos como escravos para o novo continente, segundo Albuquerque e Fraga Filho (2011) em meados do século XIX o Brasil tinha mais da metade da sua população escrava, em algumas cidades o número de escravos ultrapassava a quantidade de cidadãos livres. Por esse motivo, Nascimento (2016) afirma que o negro teve papel fundamental no desenvolvimento econômico do Brasil, pois sem essa estrutura cujo trabalho não era remunerado o país dificilmente teria se desenvolvido e enriquecido a coroa portuguesa.

A escravidão foi um marco na história do Brasil, que além de impulsionar economicamente também influenciou nas condutas, forjou desigualdades sociais e raciais, criou valores e crenças que refletem até hoje na sociedade brasileira, pois, enquanto ela utilizava da força de trabalho do negro escravo ela o negava cidadania, impossibilitando ao negro participar em qualquer âmbito da sociedade. (ALBUQUERQUE; FRAGA FILHO, 2011).

Logo após a sanção da Lei Imperial nº 3.353, mais conhecida como Lei Áurea, que extinguiu a escravidão no Brasil. O governo brasileiro não foi capaz de implementar nenhuma medida para que pudesse integrar o negro livre no mercado de trabalho, a estrutura continuou a mesma, excluindo os indivíduos negros. A medida adotada pelo governo no período pós-abolição foi o incentivo a vinda de imigrantes europeus para povoar e ocupar os lugares no mercado de trabalho, conseqüentemente o negro foi forçada a viver cada vez mais na precariedade e na informalidade do trabalho. (AZEVEDO, 1987).

Pelo fato de toda formação histórica do Brasil a qual sempre negou espaços de privilégios a pessoas negras, atualmente ainda há uma certa dificuldade de pessoas que não pertencem ao grupo historicamente favorecido em conseguirem uma mobilidade social ascendente. Até hoje maioria não é devidamente representada quando o assunto são posições de maior privilégio e poder na sociedade, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2016, aponta que cerca de 54,9% da população brasileira se autodeclara negra e 44,2% se autodeclara branca. Sendo que a população negra é constituída por pretos e pardos: 8,2% pretos e 46,7% pardos, porém é super-representada nos índices de desemprego e encarceramento.

Dados publicados no estudo Os Negros no Trabalho (DIEESE, 2013) apontam que por mais que tenha havido uma maior inserção de pessoas negras no mercado de trabalho, a remuneração é inferior quando se comparada às pessoas não negras, em especial às pessoas brancas, que fazem o mesmo trabalho e possuem o mesmo grau de escolaridade. Toda essa diferença que vivemos hoje é fruto de um passado que foi construído a partir de desigualdades que influenciou diretamente na população negra.

Apesar do Brasil não ter passado por um processo de discriminação evidente como aconteceu nos EUA por meio das leis segregacionistas de Jim Crow as quais institucionalizaram a segregação racial e o Apartheid na África do Sul, existiram espaços para contestações sobre a discriminação racial no país. Por ser implícito no comportamento das pessoas houveram dificuldades de se entender as peculiaridades do racismo e do conceito de raça no Brasil, com isso alguns campos da ciência têm dificuldades de se tratar desse assunto ainda hoje.

Há diversos mecanismos simbólicos que impedem o desenvolvimento econômico da população negra, por esse motivo faz-se necessário desenvolvimento de políticas que visem a inserção do negro no mercado de trabalho e também nas outras esferas sociais. Observa-se que por mais que negros consigam ultrapassar as barreiras no ingresso ao mercado de trabalho enfrentam também barreiras dentro do ambiente de trabalho, quando são alvos de olhares discriminatórios e preconceituosos com base em estereótipos presentes no imaginário social.

Diante de todo esse contexto até aqui exposto, esse trabalho tem como objetivo analisar algumas questões relacionadas aos profissionais negros tendo como propósito responder à pergunta-problema: Até que ponto a inserção e inclusão de profissionais negros no mercado de trabalho é tangenciada por preconceito e discriminação?

Para responder a pergunta-problema, este estudo tem como objetivo geral analisar como as vivências de preconceito e discriminação exercem influência na inserção e inclusão de profissionais negros no mercado de trabalho em Brasília; e os objetivos específicos são: (1) Verificar as vivências de discriminação racial na trajetória pessoal de indivíduos negros; (2) Levantar os mecanismos de superação das dificuldades envolvendo a questão racial; (3) Analisar a percepção dos profissionais negros formados antes e após as cotas raciais nas universidades sobre como a questão racial influencia em seu posicionamento no mercado de trabalho; (4) Levantar vivências de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho.

Tendo em vista esses objetivos e também pelo fato do Brasil possuir um histórico imensamente rico no que diz respeito à diversidade cultural, pois este país que é fruto de uma colonização portuguesa não se limitou a receber apenas portugueses, vieram para essas terras imigrantes espanhóis, holandeses, franceses, italianos, africanos escravizados de diversas nacionalidades como angolanos, moçambicanos, beninenses, dentre outros. Entretanto, em sua formação a economia brasileira foi baseada quase que exclusivamente no trabalho escravo de pessoas com ascendência negra africana, as quais tiveram dificuldade de conseguir espaço na sociedade no período após abolição da escravatura.

Para conseguirem fazer parte da sociedade os negros sempre tiveram que abrir mão de sua identidade negra, tentando disfarçar suas características físicas e culturais para conseguirem adentrar em espaços antes negados a eles, com isso o

negro buscou por meio do trabalho ascender socialmente para reivindicar cidadania e obterem direitos perante a lei. Para entender essa dificuldade de integração na sociedade e essa luta por cidadania, é indispensável a produção de conhecimento sobre a população negra no mercado de trabalho e o uso dessa posição no mercado como instrumento para adquirir status de cidadão. (SOUZA, 1983)

Além de me autodeclarar negro e perceber uma falta de representatividade negra na produção de conhecimento no Brasil, entendo que há uma importância em se discutir temas raciais em uma sociedade racialmente desigual e uma escassez de produções que tratam, especialmente, da população negra no campo da Administração (ROSA, 2014) faz-se necessário o desenvolvimento tanto dessa pesquisa como de várias outras. Devido à falta de estudos sobre essa temática criou-se uma certa dificuldade de debate para corrigir esse problema, Conceição (2009) realizou um levantamento bibliográfico com artigos das quatro dos principais periódicos acadêmicos de administração do Brasil, entre o período de 1997 e 2008 a autora encontrou apenas quatro artigos que tratavam de questões raciais.

Acredito que estudos sobre minorias são de suma importância para entendermos todos as particularidades da sociedade, muitas das vezes não vemos a sub-representação das minorias em espaços de poder como um problema esse fato faz com que naturalizemos as posições de subalternidades para esses grupos. Assim, vejo que necessário o aprofundamento sobre tais questões para que possamos encontrar caminhos que visem inserir esses grupos que foram historicamente desfavorecidos nos espaços de privilégios.

Quando focamos nosso olhar para as organizações podemos entender que as diferentes vivências individuais podem contribuir positivamente no desenvolvimento do ambiente organizacional. Cox (1994) afirma que a diversidade cultural significa a representação, em um sistema social de pessoas com filiações culturais diferentes, quando bem gerenciada as diferenças de pensamento dos indivíduos podem contribuir positivamente para as organizações impactando na qualidade do trabalho, no *turnover*, na produtividade e na lucratividade. Fleury (2000) argumenta que com a ampliação da área de atuação das políticas de diversidade, incorporando objetivos econômicos e sociais tenderá a atrair e desenvolver novas competências, adicionando valor as organizações.

Com intuito de tentar minimizar essa lacuna de conhecimento nesta área, o presente estudo visa compreender como se dá a integração e interação do negro no mercado de trabalho, quando esse indivíduo possui formação superior. Em um país como o Brasil onde desigualdades raciais são enormes, trabalhos sobre essa temática podem auxiliar no desenvolvimento de políticas públicas que visam combater essas discrepâncias que afetam um grupo específico.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico será dividido em três seções, as quais desejam expor a posição do negro na nossa sociedade. Na seção 2.1 discorreremos a respeito do conceito de raça e as particularidades do racismo na sociedade brasileira, apresentando motivos pela qual o Brasil é formado por uma sociedade desigual. Posteriormente, na seção 2.2 sobre mercado de trabalho e questão racial pretende-se demonstrar como se deu a formação do mercado de trabalho e como é tratado a questão racial. Por último, será visto como se dá a participação dos profissionais negros nas organizações.

2.1 Raça, racismo e sociedade brasileira

Para melhor compreensão de toda situação que envolve raça, racismo e desigualdade racial no Brasil, faz-se necessário que comecemos a discussão a partir da exploração dos conceitos que serão utilizados neste trabalho. Souza (1983) argumenta que a estrutura das relações raciais no Brasil foi formada por uma junção entre cor/raça, democracia racial e a ideologia de embranquecimento. Esses três conceitos operam conjuntamente para manter a estrutura desigual presente no país.

Segundo Hall (2006, p. 63) “a raça é uma categoria discursiva e não uma categoria biológica”, ou seja, é mais uma categoria simbólica que se utiliza de características superficiais, como por exemplo cor da pele, características físicas e comportamentais para diferenciar socialmente um grupo de outro. Sob outra perspectiva, Santos et. al. (2010) explicam que raça é um termo que surge para identificar diferentes grupos socialmente construídos. Consequentemente, a raça pode ser vista como sendo uma construção social fundamentada apenas em características fenotípicas. (HALL, 2006; SANTOS et. al., 2010). A partir de tais características segundo Quijano (2005) que surgiram instrumentos de classificação social da população.

Munanga (2004) em seu trabalho, inicia apresentando etimologicamente o conceito de raça, palavra que segundo o autor deriva do italiano *razza*, e do latim *ratio*, que significa categoria ou espécie. O autor afirma que desde o latim medieval o conceito de raça sofre uma reconceituação e passa a designar a descendência e a linhagem dos indivíduos, o que a partir disso a palavra começa a ser utilizada para classificar os homens. A ideia de raça surge como forma de categorizar e legitimar a dominação do colonizador sobre o colonizado, Quijano (2005) afirma que na América a ideia de raça foi nada mais que uma forma de conceder legitimidade às relações de dominação imposta pela conquista. Com isso, enraizou-se como um dos principais critérios de organização da estrutura de poder na sociedade.

D'Adesky (2005) escreve que do ponto de vista da genética, a ideia de raça não possui nenhum valor científico. Entretanto, o autor entende que por mais que na perspectiva biológica raça não é um conceito válido, não se pode descartar a ideia de raça simbólica, pois não se pode negar que raça permanece sendo um elemento importante na realidade social, visto que se utiliza de características físicas visíveis.

Na literatura acerca de raça e racismo, diversos autores descrevem o racismo como sendo um sistema, que se utiliza de seu poder para negar espaços para um grupo. Michel Wieviorka (1998, p. 7, apud JAIME, 2016, p.92) afirma que o racismo remete a “práticas de inferiorização e exclusão” baseada na associação biológico e intelectual/moral. Como Munanga (2004) argumenta, racismo seria uma ideologia essencialista que divide e cria hierarquização, com base na raça, para os seres humanos segundo características físicas hereditárias. O autor completa que o racismo pode ser interpretado como uma crença que existem raças naturalmente hierarquizadas. No Brasil, uma das principais características do racismo é que aqui raça é atribuída ao fenótipo e não ao genótipo como nos EUA (ROSA, 2012).

Dentro dessa ideia do que é racismo, Jones (2000) desenvolve um *framework* para entender as nuances do racismo, o autor as divide em três níveis: pessoal/internalizado, interpessoal e institucional. O nível pessoal, segundo Jones, é definido como o racismo no qual o indivíduo é exposto a lesões e sofrimentos, o que faz com que o mesmo interiorize um sentimento de inferioridade. O nível interpessoal é onde acontece de fato a discriminação que é expressa por meio de ações, como por exemplo falta de respeito, desvalorização do outro, perseguição e

etc. O terceiro nível é o institucional, Jones define esse nível como “o acesso diferenciado a bens, serviços e oportunidades dentro da sociedade, por conta da raça”. (JONES, 2000, p. 1212)

O racismo pode se manifestar por meio de duas formas, tanto por meio do preconceito quanto por meio da discriminação. Em seu trabalho Reis Filho (2005) expõe as diferenças entre preconceito e discriminação. Onde o preconceito seria uma violação do respeito ao ser humano, pois consiste em uma desvalorização do outro adotando uma tendência hostil e atribuindo um símbolo de indignidade. Já a discriminação seria produto do preconceito, pois referia-se a demonstração comportamental do preconceito, surge quando o indivíduo realmente posiciona-se contra o discriminado geralmente de maneira hostil. A ação discriminatória pode ser com intuito de preservar a certos grupos posições privilegiadas.

Com a dificuldade de se pensar a questão racial como um fator que exerce certa influência na vida da sociedade, fez com que em meados do século XX a sociologia brasileira concentrasse seus esforços no estudo sobre as desigualdades socioeconômicas, tendo argumentado a desigualdade racial em termos de raça e classe. (OSÓRIO, 2008). Essa barreira na aceitação da influência direta da raça na perpetuação das desigualdades era reflexo da ideologia presente na primeira metade do século XX que repudiava qualquer debate sobre raça, pois muitos acreditavam na existência de uma vivência harmônica entre as raças no Brasil.

A partir da obra *Casa-Grande e Senzala*, de Gilberto Freyre nos anos 1930 surgiu um mecanismo para reforçar a negação da raça, foi o conceito de mestiçagem, Freyre apresentava o Brasil como sendo uma meta-raça, atribuiu um caráter positivo a miscigenação, segundo o autor a miscigenação criaria sujeitos adaptados que viveriam longe de quaisquer problemas raciais, pois todos seriam fruto de uma mistura. Com base no seu ponto de vista, a colonização portuguesa foi amena permitindo e estimulando uma miscigenação e também não negava ao negro espaços na sociedade, baseado nisso fora difundida para o mundo a ideia de que no Brasil havia uma democracia racial, onde brancos, negros e índios viviam de forma harmoniosa. (FREYRE, 1933, apud JAIME, 2016, p. 104-105; ROSA, 2012)

Essa ideia de democracia racial no Brasil conseguiu se fortalecer pelo fato de que em toda história do país houve uma negação de identidade étnica, o que impediu

por anos o desenvolvimento de estudos sobre raça. Moura (1988) afirma que foram criados diversos mecanismos ideológicos de barragem aos grupos discriminados, em contrapartida, o autor escreve que mesmo havendo uma não exploração da ideia de raça o branco firmou-se como um “tipo ideal”, surgindo a partir disso uma espécie de escala de valores, onde quanto mais o indivíduo ou grupo aproximava-se do ideal branco mais aceito socialmente ele seria, e na medida que se distanciava mais desvalorizado e excluído seria.

A ideologia de embranquecimento foi por diversas vezes utilizada para culpar o negro, afirmando que existe por sua parte um descontentamento sobre sua condição racial, a partir desse desconforto o negro procura recusar sua ligação com sua raça tendendo a identificar-se e miscigenar-se para diluir suas características raciais. Essa ideia dissemina a crença de que com o passar do tempo haveria uma espécie de superação da condição de inferioridade do negro. (BENTO, 2002; HOFBAUER, 2006) Nascimento (1978) criticava essa ideologia que segundo ele servia apenas para rejeitar ao negro uma possibilidade de autoafirmação tirando toda e qualquer chance de lutar contra a discriminação.

Skidmore (1976) afirma que a ideologia de embranquecimento baseava exclusivamente na superioridade da raça branca. O autor argumenta que essa ideologia possuía dois pilares, o primeiro dizia que a população negra diminuiria gradativamente por conta de uma menor taxa de natalidade, a maior incidência de doenças e a desorganização social. Segundo pilar dizia que a miscigenação produziria naturalmente uma população mais clara, fazendo com que desaparecesse os indivíduos negros.

Essa forma de não reconhecer o papel do branco na disseminação das desigualdades raciais foi segundo Bento (2002) uma forma de reiterar firmemente a exclusividade da culpa de sua posição subalternizada ao próprio negro, é nesse ponto em que Ramos (1955) crava sua crítica aos estudiosos do conceito de raça, pois o autor afirma que apenas o negro é objeto de estudo livrando quase que por completo a parcela de culpa do branco. Souza (1983) escreve que toda essa pressão que a sociedade impõe ao negro faz com que aumente ainda mais a lacuna que existe entre sua identidade individual e sua identidade grupal. O resultado dessa ideologia é segundo Souza (1983, p.22) um “[...] crescente desestímulo à

solidariedade do negro que percebia seu grupo de origem como referência negativa, lugar de onde teria que escapar para realizar, individualmente, as expectativas de mobilidade vertical ascendente. ”

Diversos autores recusavam trabalhar a partir de um olhar centrado na ideia de raça, Donald Pierson é um exemplo dos autores que excluem raça como uma variável influenciadora das desigualdades. Em seu trabalho Pierson (1945, apud OSÓRIO, 2008, p. 68) escreve que “não existem castas baseadas na raça; existem somente classes. Isto não quer dizer que não exista algo que se possa chamar propriamente de ‘preconceito’, mas sim que o preconceito existente é um preconceito de classe e não de raça”.

Em seu trabalho sobre a sociedade baiana, Azevedo (1955) segue a linha do que vinha pensando Pierson em seus trabalhos, o qual considerava a classe como uma variável mais importante que raça, porém a principal diferença foi que o autor acreditava que existia certos graus de preconceito racial, com isso afirmava que a ascensão social deriva principalmente do esforço individual, entretanto segundo o autor quando a disputa é para cargos mais elevados os negros sofrem resistência por conta tanto de sua cor quanto por conta de sua classe social.

Osório (2008) escreve que por conta da ascensão social do mulato, autores como Pierson utilizavam esse fato para provar a inexistência do racismo na sociedade brasileira, uma explicação utilizada segundo Osório para negar a existência do racismo foi que o negro não tinha “entrado em competição efetiva com os brancos”, pois no momento pós-abolição os negros não teriam conseguido entrar na sociedade, assim não sofriam racismo como ocorria em países como Estados Unidos.

Por conta de toda essa imagem que foi transmitida para o mundo que no Brasil não havia preconceito racial, a *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (Unesco) financiou uma série de estudos no Brasil após a Segunda Guerra Mundial, com propósito de entender como acontecia a igualdade entre as raças, porém o que ocorreu foi que os pesquisadores concluíram que o conceito de democracia racial anteriormente exposto era um mito e existia sim preconceito racial no Brasil, entretanto apresentava algumas particularidades. (JAIME, 2016; ROSA 2012)

Um autor que tratou dessas particularidades do racismo brasileiro foi Nogueira (1985, apud WAINER, 2013), em seu trabalho o autor distinguia o racismo brasileiro sendo do que ele chama de “preconceito de marca”, que se refere à aparência do negro e suas características fenotípicas e o “preconceito de origem”, que se refere à ascendência africana e ao grupo étnico pertencente, este que segundo o autor é predominantemente estadunidense. Dentro dessa distinção Nogueira utiliza de doze proposições para explicar e diferenciar os preconceitos, como será demonstrado no quadro a seguir.

Quadro 1 - Preconceito de Marca e Preconceito de Cor.

Proposições	Preconceito de Marca (Brasil)	Preconceito de Origem (EUA)
1.Quanto a modo de atuação	Determina uma rejeição de acordo com a posição social e a relação com o grupo discriminador.	Determina uma exclusão dos membros do grupo discriminado.
2.Quanto a definição de membro do grupo discriminador e do grupo discriminado	Classifica de acordo com o fenótipo ou aparência racial, podendo variar bastante no caso dos mestiços.	Classifica de acordo com o genótipo, seja qual for sua aparência e qualquer que seja o grau de mestiçagem.
3.Quanto a carga afetiva	Tende a ser mais mental e estético, pois a atribuição de inferioridade depende dos traços negróides e não se traduz em ódio racial, mas em tratamento diferenciado.	Tende a ser mais emocional e mais integral, pois a atribuição de inferioridade é irrefletida e traz consigo o ódio racial que justifica a segregação entre os grupos.
4.Quanto ao efeito sobre as relações interpessoais	As relações pessoais, de amizade e admiração cruzam facilmente as fronteiras de cor.	As relações pessoais são severamente restringidas por tabus e sanções.
5.Quanto a ideologia	A ideologia é, ao mesmo tempo, assimilacionista e miscigenacionista.	A ideologia é segregacionista e racista.
6.Quanto à distinção entre diferentes minorias	A cultura prevalece sobre a raça, ou seja, as minorias menos	Prevalece o oposto, ou seja, há maior tolerância para com

	endogâmicas e menos etnocêntricas são favorecidas.	as minorias mais endogâmicas e mais etnocêntricas.
7.Quanto à etiqueta	A ênfase está no controle do comportamento de indivíduos do grupo discriminador, de modo a evitar a resistência ou humilhação de indivíduos do grupo discriminado.	A ênfase está no controle do comportamento de membros do grupo discriminado, de modo a conter a agressividade contra os elementos do grupo discriminador.
8.Quanto ao efeito sobre o grupo discriminado	A consciência da discriminação tende a ser intermitente.	A consciência da discriminação tende a ser contínua.
9.Quanto à reação do grupo discriminado	A reação tende a ser individual, procurando o indivíduo “compensar” suas marcas pela ostentação de aptidões e características que impliquem aprovação social.	A reação tende a ser coletiva, pelo reforço da solidariedade grupal, pela redefinição estética e etc.
10.Quanto ao efeito da variação proporcional do contingente minoritário	A tendência é se atenuar nos pontos em que há maior proporção de indivíduos do grupo discriminado.	A tendência é se apresentar sob forma agravada, nos pontos em que o grupo discriminado se torna mais numeroso.
11.Quanto à estrutura social	A probabilidade de ascensão social está na razão inversa da intensidade das marcas de que o indivíduo é portador, ficando o preconceito de raça disfarçado sob o de classe, com o qual tende a coincidir.	O grupo discriminador e o discriminado permanecem rigidamente separados um do outro, em status, como se fossem duas sociedades paralelas, em simbiose, porém irreduzíveis uma à outra.
12.Quanto ao tipo de movimento político a que inspira	A luta do grupo discriminado tende a se confundir com a luta de classes.	O grupo discriminado atua como uma “minorias nacional” coesa e, portanto, capaz e propensa à ação conjugada.

Quadro 1: Preconceito de Marca e preconceito de cor (NOGUEIRA, 1985 apud WAINER, 2013, p. 107-109)

Guimarães (1999) escreve que os pesquisadores de questões raciais no Brasil tratam o preconceito racial como sendo preconceito de cor. Nessa linha de raciocínio, Azevedo (1955, p. 90) escreve que “Funcionando a cor e os traços somáticos, em grande parte, como símbolo de *status*, a resistência aos intercasamentos traduz ao mesmo tempo preconceito de classe e de raça ou, melhor, de cor”. Fernandes (1965, p. 27) afirma que “a cor e outros caracteres raciais

serviam como um sistema de referência para mantê-lo como um ‘estrato social inferior’, que não tinha acesso a padrões de vida e garantias sociais[...]”. É a partir desses pensamentos que Guimarães (1999) conclui que no Brasil a cor atua como se fosse uma imagem hipotética de raça.

Segundo Hasenbalg (1979) a literatura que analisa o processo de abolição é unânime em afirmar que o posicionamento na base da pirâmide social e econômica se dava por conta da não qualificação do ex-escravo, porém, o próprio autor afirma que a maior parte dos imigrantes que chegaram ao Brasil também não possuíam grandes qualificações ou habilidades e nem dispunham de quaisquer recursos econômicos ou educacionais. Como ressalta Hasenbalg acerca da política de incentivo a imigração

“O conjunto da população de cor estavam em desvantagem na competição com os trabalhadores estrangeiros. Não obstante, o impacto da imigração europeia foi sentido desigualmente por diferentes setores da população não-branca. Os libertos e ex-escravos artesãos e domésticos estavam de alguma forma melhor equipados para enfrentar as novas condições. Parte do grupo de escravos domésticos, beneficiou-se, em certa medida, com a proteção paternalista dos antigos senhores que lhes asseguraram condições mínimas de subsistência. Contudo, as pessoas de cor com algumas qualificações ocupacionais sofreram a concorrência dos imigrantes nas cidades”. (HASENBALG, 1979, p.169)

Hasenbalg (1979) afirma ser um equívoco aceitar a escravidão como única explicação para as desigualdades raciais na sociedade brasileira, a escravidão foi sim um ponto que exerce influência na posição dos negros na sociedade, porém não é única e exclusivamente essa a causa. A partir disso o autor declara que a ênfase deve ser dada às relações estruturais, pois a perpetuação das desigualdades dar-se por conta de princípios racistas de seleção social.

Apesar de o processo de industrialização e desenvolvimento econômico terem contribuído para estreitamento das desigualdades raciais, Hasenbalg (1979) reconhece que os negros encontram dificuldade desde seu ponto de partida, visto que a herança do passado escravista implica em uma resistência que dificulta a inserção do negro na sociedade, junto com essa influência do passado surgem novas formas de barreiras devido a nova dinâmica da sociedade. Hasenbalg afirma

que a falta de representatividade negra no mercado de trabalho seria por conta que os negros obtêm menor educação do que os brancos e a existência de uma discriminação racial nos processos de admissão e promoção de pessoas negras na estrutura ocupacional. A partir disso, Hasenbalg (1979, p. 221) argumenta que as pessoas negras estão expostas a um “ciclo de desvantagens cumulativas”. Esse ciclo de desvantagens contribui para uma negação de uma cidadania para a população negra, pois atua como barreira para utilização de serviços básicos prestados para sociedade.

2.2 Mercado de trabalho e questão racial

O trabalho constitui para muitos o principal meio de acesso à renda, além disso o trabalho exerce uma função essencial na vida do ser humano. Segundo Lessa (2002), é por meio do trabalho que há um salto ontológico que faz com que transforme o homem em um ser social, não limitando sua existência apenas biologicamente. Quando analisamos a função do trabalho na vida do negro, podemos entender como Fernandes (1965) que é por meio do trabalho que o negro consegue se desprender de seu passado e impor-se socialmente, assim o trabalho na vida do negro possui uma função ainda mais essencial.

Prestes-Motta (1979) explica também a importância das empresas na vida do indivíduo, que segundo o autor elas influenciam e são responsáveis por produzirem maneiras de comportamento e formas de raciocínio. Ao mesmo tempo, as empresas estão sujeitas e sofrem influência do ambiente histórico e social na qual a mesma está inserida. A partir disso, podemos entender as empresas como sendo um local onde se manifestam e são reproduzidas toda a conduta e as dinâmicas da sociedade. (PRESTES-MOTTA et al., 2001)

O mercado abrange dimensões sociológicas e culturais que influenciam a inserção dos indivíduos em sua estrutura, é dessa forma que a questão racial interfere para designar lugares para trabalhadores negros na estrutura produtiva. A questão racial no mercado de trabalho, como na sociedade em si, é uma discussão que possui uma certa dificuldade de firmar-se devido a recusa que existe em debater o tema.

Antes mesmo da abolição, houve um processo de substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes europeus na produção de café, resultando assim em uma desocupação da população negra. O mercado de trabalho livre no Brasil foi formado, basicamente, pelas políticas de incentivo à imigração que visava unicamente substituir o perfil da força de trabalho. (THEODORO, 2008; DIEESE, 2013). A partir da industrialização do Brasil as disparidades entre trabalhadores brancos e negros cresceu vertiginosamente e a falta de espaço somado a má remuneração marcaram a parcela negra no sistema econômico vigente. Fernandes (1965) afirma que há diferença entre viver e pertencer a uma sociedade de classes, dessa forma parece claro que a grande maioria negra da população apenas vive na sociedade de classes, pois não exerce papel significativo.

Nos censos realizados logo após a abolição da escravidão, tiveram algumas lacunas nas informações referentes ao posicionamento das pessoas negras na sociedade. Entretanto, como afirma Hasenbalg (1979) podemos argumentar de forma genérica que o conjunto das pessoas negras estavam em desvantagem se comparado com os não-negros. O autor completa que por conta da exclusão do trabalho livre, as pessoas negras que antes já possuíam certa dificuldade para entrar no mercado de trabalho foram forçadas cada vez mais a se colocarem em posições de servidão e dependência senhorial para conseguirem manter-se vivas.

Na mesma linha de Hasenbalg, Moura (1988) fala que a classe branca dominante desenvolvera estratégias que causara um imobilismo social para parcela negra da população brasileira, pois havia uma tendência forte para que impedisse a inserção e restringissem a ascensão do negro no mercado de trabalho. Dentro da dinâmica da sociedade brasileira houve uma separação entre a divisão social do trabalho e a divisão racial do trabalho, trabalhos intelectuais, mais valorizados que careciam de uma maior qualificação eram destinados aos brancos. Já os trabalhos braçais, sujo e com péssima ou nenhuma remuneração eram sempre destinados aos negros.

Fernandes (1965) explica que existem dificuldades estruturais no que diz respeito a integração do negro no mercado de trabalho. Segundo o autor existem cinco fontes dinâmicas de dificuldades estruturais: a estereotipação negativa na definição do trabalhador negro e a limitação do progresso; as inconsistências da socialização prévia do trabalhador negro; os efeitos reativos de sua situação social; efeitos

compulsivos do complexo e o conformismo. Essas são, de acordo com Fernandes, as principais dificuldades enfrentadas pelos negros quando decidem adentrar ao mercado.

Estereótipos são, segundo Reis Filho (2005), imagens construídas através de simplificações de comportamento, produzindo assim generalizações. Com isso, a estereotipação interfere por meio de dois pontos centrais, primeiro ela traça as características desejáveis ou indesejáveis do trabalhador negro, o segundo ponto é a maneira como o branco põe em prática um código de avaliações e de reconhecimento de valor desfavorável ao negro. A estereotipação teve grande influência na não mobilidade do negro, ela produziu uma barreira invisível que impede o negro de ter acesso a determinados espaços, auxiliando na manutenção de privilégios.

As limitações da socialização do trabalhador negro referem-se ao acesso tardio e precário de oportunidades, por conta de uma falta ou baixa instrução o negro teve seu acesso ao mercado de trabalho bloqueado. Os efeitos reativos da situação social do negro são divididos em três pontos, primeiro fala que o meio negro não conseguiu absorver as técnicas sociais da sociedade e por isso possui dificuldade de corrigir seu desajustamento ocupacional. Segundo, o trabalhador negro não é suficientemente diferenciado para oferecer alternativas aos desajustamentos impostos pelas barreiras de cor. Terceiro, o rendimento médio da população negra é baixo, impossibilitando um aproveitamento das oportunidades ocupacionais que surgem.

Os efeitos compulsivos do complexo agem de três maneiras, primeiramente ele cria um temor intenso de rejeição por causa da cor, posteriormente causam traumas naqueles que já foram rejeitados por conta de sua cor, por último, aqueles que foram rejeitados por conta de sua cor desenvolvem reações compensatórias que alimentam auto complacência e avaliações irrealistas, como técnica de defesa do equilíbrio do ego. Por fim, o conformismo força os indivíduos a aceitarem posições pouco vantajosas, criando assim um teto de aspirações delimitando até onde o sujeito pode e deve ir. (FERNANDES, 1965)

Como exposto por Hasenbalg (1979) há uma relação direta entre o nível educacional e a renda dos indivíduos. A Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílios (PNAD) de 2016, mostra que desde os indivíduos sem instrução até com ensino superior completo existem diferenças marcantes entre brancos e negros, em nenhum nível há uma igualdade de renda em absolutamente todos os níveis brancos possuem renda consideravelmente superior do que os negros, vale ressaltar também que quanto maior o nível de escolaridade maior a lacuna entre os rendimentos. Nessa pesquisa do quarto trimestre do ano de 2016 foram analisadas sete categorias baseadas na instrução educacional são elas: sem instrução, fundamental incompleto, fundamental completo, médio incompleto, médio completo, superior incompleto e superior completo, em todas essas categorias o salário dos negros varia entre 71% e 79%. (PNAD, 2016; DIEESE, 2013)

Podemos constatar dois fenômenos presentes nesses dados, em primeiro lugar as desigualdades de representação nos diferentes níveis hierárquicos e a diferença entre os rendimentos. Uma possível explicação para esses fenômenos é o que Jones (2000) chama de racismo institucional, a parcela negra da população possui uma grande barreira que os impede de ter acesso a oportunidades de melhores posições na sociedade. Dentro do mercado de trabalho Santos (2006) aponta três tipos básicos de discriminação que os negros sofrem no mercado de trabalho, a primeira delas é a discriminação ocupacional que associa o negro à um indivíduo que possui uma capacidade cognitiva mais baixa, a discriminação salarial que desvaloriza o trabalho do negro perante ao trabalho dos demais, por fim a discriminação pela imagem, nessa discriminação a empresa busca influenciar a imagem do negro para que transforme-o no que ela considera um tipo ideal.

Um passo importante para combater as desigualdades iniciada pelo governo brasileiro, foi a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) em 2003, esta secretaria foi criada como o objetivo principal de combater o racismo no Brasil. Através da SEPPIR foram desenvolvidas e apoiadas ações afirmativas, estas ações partem do pressuposto que os fenômenos sociais não são naturais, mas sim um resultado das diversas interação sociais, havendo assim uma necessidade de intervenção política para reversão desse quadro de desigualdades. Com isso, as ações afirmativas são políticas específicas para membros de grupos historicamente atingidos por formas de exclusão social que negam acesso às diversas oportunidades. (ALVES, GALEÃO-SILVA, 2004).

Desde a criação desta secretaria, muito foi feito para minimizar as desigualdades raciais, contudo há muito ainda a ser feito nos diversos âmbitos da sociedade, particularmente onde a população negra é mais afetada como no acesso à educação, oportunidades de emprego e na violência. A violência, principalmente, é uma categoria que atinge a população negra desde sua juventude onde o jovem negro têm 2,5 mais chances de morrer do que o jovem branco. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2014).

Dados da pesquisa sobre Características do Emprego Formal da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2014 divulgada pelo Ministério do Trabalho mostra que a desigualdade salarial entre as raças aumenta conforme aumenta o grau de instrução, brancos com formação superior recebem em média um salário 47% maior do que negros também com formação superior. Na pesquisa do Dieese (2013) mostram dados alarmantes, a desigualdade de remuneração por hora trabalhada de negros e brancos nos anos de 2011 e 2012 é de cerca de 18,4%, entretanto quando o mesmo item é analisado no mesmo período, porém com trabalhadores com ensino superior essa desigualdade salta para cerca de 40,1%. Esses dados expõem que o problema não é apenas a falta de qualificação dos negros, mas o que opera é um mecanismo de exclusão que age de maneira silenciosa dificultando o acesso e a permanência dos negros no mercado de trabalho, forçando-os a ocupar posições subalternas.

As universidades são a principal porta de acesso para a formação de profissionais qualificados, o que consequentemente faz com que esses alcancem os melhores postos no mercado de trabalho. Com a sanção da lei 12.711/12, conhecida como lei de cotas, que reserva vagas para alunos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas e pessoas com alguma necessidade especial nas instituições federais de ensino superior. A partir dessa lei houve um aumento significativo de pessoas pertencentes a grupos de minorias nestes espaços de formação profissional.

Nos dados publicados pelo Instituto Ethos (2016) mostram um avanço na qualificação dos profissionais negros no período entre 2003 e 2013, onde foram observadas um aumento 27,5% no tempo médio de estudos desses indivíduos. Entretanto esse aumento na qualificação destes profissionais não impede que haja uma dificuldade em se inserir no mercado de trabalho, alguns desses profissionais

que foram beneficiados com políticas de ação afirmativa ainda sofrem resistência maior pois são questionados quanto ao seu mérito. Thomas (1990 apud ALVES, GALEÃO-SILVA, 2004) entendia que deveria haver uma troca entre as políticas de ação afirmativa pelo mecanismo de gestão da diversidade, pois segundo esse autor essas políticas feriam o princípio da meritocracia.

Souza (2011) discute a ideologia do mérito, que muitas vezes é utilizada como ferramenta de seleção e promoção de funcionários, afirma que essa ideologia implica em uma indiferença com todas as condições sociais, emocionais, morais e econômicas. Essa ideologia contribui para reprodução e perpetuação da posição inferiorizada do negro na sociedade brasileira, assim como sua falta de representatividade no mercado de trabalho. Devido ao histórico de opressão e marginalização dos indivíduos negros, Cox (1991) escreve que as diferenças existentes entre mérito e a condição racial de um indivíduo desafiam os processos de gestão e criam barreiras dentro do contexto organizacional, essas barreiras dificultam tanto na interação dos indivíduos quanto o desenvolvimento da carreira do grupo afetado.

Barbosa (2003, p.21) afirma que a meritocracia diz respeito “a uma das mais importantes ideologias e ao principal critério de hierarquização social das sociedades modernas”, e ainda define como sendo um conjunto de valores que responsabiliza cada indivíduo por sua posição na sociedade, a autora ainda diz que a meritocracia pode ser interpretada a partir de duas dimensões, uma negativa e uma positiva. A dimensão negativa tem relação com a falta de importância dada pela meritocracia para variáveis sociais como origem, posição social, econômica e poder político no momento em que há uma competição por uma posição ou por um direito. Já a dimensão positiva relaciona-se ao conjunto de talentos, habilidades e esforço de cada um. (BARBOSA, 2003)

Essa questão sobre o mérito é um tanto quanto controversa principalmente em uma sociedade tão desigual como a brasileira. Ainda sobre os dados do Instituto Ethos, vemos que a questão racial como no resto da sociedade, é totalmente silenciada. Cerca de 88% das empresas participantes da pesquisa não possuem qualquer política de promoção da igualdade racial entre os funcionários negros e não negros do quadro funcional, o silenciamento dessa questão reforça e naturaliza toda essa

desigualdade racial. (ETHOS, 2016). As políticas de inclusão do negro nas diferentes esferas da sociedade é fruto de uma luta dos movimentos sociais e pedem a integração do negro na sociedade. Myers (2003) defende que as práticas de promoção da diversidade e o combate contra a discriminação são estratégias complementares, pois segundo o autor uma prática trata de construir e a segunda trata de desmontar imagens atribuídas aos negros por conta de estereótipos. Combater esse imaginário é uma questão urgente e atual, principalmente em um país que deseja avançar rumo ao desenvolvimento. Para as empresas Fleury (2000) argumenta que o esforço precisa ser menos ideológico e mais estratégico para que possam colher frutos dessas políticas de gestão da diversidade.

2.3 Diversidade e raça nas organizações

Em meados dos anos 90, a partir do advento do fenômeno da globalização, multiculturalismo e o movimento de responsabilidade social das organizações algumas pautas surgiram com bastante força dentro do ambiente organizacional. Um desses temas foi a questão da diversidade, Fleury (2000, p. 20) afirma que “a diversidade é definida como um *mix* de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social.” A autora ainda declara que a sociedade brasileira é uma contraditória, pois há um orgulho de sua origem diversificada, incluindo as raízes africanas, entretanto é uma sociedade estratificada, onde acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho são definidas pelas origens econômicas e racial.

Fleury (2000) diz que o tema diversidade possui relação com o respeito a individualidade dos empregados, gerenciar essa diversidade resulta no desenvolvimento de competências que auxiliarão no crescimento e sucesso do negócio. Dentro disso, a diversidade cultural pode ser estudada sob diferentes perspectivas, como no nível da sociedade, no nível organizacional e no nível do grupo ou individual. A autora afirma que “a diversidade presente nas organizações provocará impactos tanto em termos da eficácia organizacional como individual”. (FLEURY, 2000, p. 20) Saber lidar com essa diversidade é ponto crucial para o

desenvolvimento das organizações, principalmente em uma sociedade marcada por desigualdade de oportunidades no que diz respeito a inserção ao mercado de trabalho, é necessário que haja políticas que visem conduzir e administrar a participação de grupos minoritários nas organizações, pois a simples inserção desses grupos podem causa atitudes preconceituosas, comportamentos discriminatórios. Podem surgir reações, como piadas de cunho racista, que gerem resistências no ambiente organizacional por esse motivo além da criação de oportunidade faz-se necessário um preparo do ambiente de trabalho para receber essas minorias. (SANT'ANNA, HANASHIRO, 2014; NKOMO; COX, 1996, apud FLEURY, 2000).

Para se ter um ambiente que possa incluir as mais diversas identidades é preciso que se crie mecanismos que possibilitem administrar esses grupos, Cox (1994 apud FLEURY, 2000) escreve que administrar a diversidade cultural quer dizer planejar e executar sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas a fim de maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar as desvantagens, Fleury (2000) ainda complementa essa definição de Cox afirmando que administrar a diversidade significa ainda gerar valor à organização. Assim, Fleury escreve que o objetivo central da gestão da diversidade cultural é “administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho a fim de traír e reter os melhores talentos dentre os grupos de minorias”.

Quando as organizações deixam de ter um grupo diverso acabam por perder uma vantagem competitiva, pois além dos benefícios éticos, a diversidade pode trazer também benefícios econômicos para as organizações. Myers (2003) afirma que os benefícios seriam: desempenho financeiro fortalecido, rotatividade de mão de obra reduzida, maior produtividade, aumento da satisfação dos empregos nas atividades profissionais, menor vulnerabilidade das empresas face às leis trabalhistas, valorização da imagem empresarial junto aos consumidores e opinião pública em geral, reconhecimento adequado do desempenho e do potencial dos trabalhadores.

Com base no que já foi exposto podemos perceber que é necessária uma maior valorização das singularidades de cada indivíduo, toda organização independentemente de seu tamanho ou posição geográfica desenvolvem mecanismos que possibilitam tanto reduzir quanto perpetuar as desigualdades

existentes na sociedade. A criação e uso de modelos de gestão que minimizem as desigualdades não são apenas questões morais, Freitas (2016) escreve que enfrentar o tratamento desigual das diversidades exige disposição e coragem, entretanto, seu retorno compensa todo esse esforço, pois traz uma variedade de talentos, saberes, experiências, linguagens e vontades.

As organizações, historicamente, são observadas como entidades neutras as quais os indivíduos convivem de forma que não enxergam as diferenças e não expressam seus preconceitos. Dentro desses discursos as organizações pretendem construir uma nova realidade, aproveitam-se da crise de identidade vividas pelos indivíduos da sociedade ocidental para posicionar-se como uma grande referência e influenciar as formas de vida de cada um. (SARAIVA, IRIGARAY, 2009; FREITAS, 2000). As organizações também absorvem e reproduzem as dimensões sociológicas e culturais do espaço onde estão inseridas, essas dimensões influenciam diretamente na inserção de indivíduos na estrutura das comunidades, principalmente em posições que possuem um maior prestígio social. Assim, a presença dos indivíduos negros fica tangenciada pela supremacia dos indivíduos brancos e por conta de sua inferiorização em termos salariais e sub-representações, essa supremacia força os trabalhadores negros a ocupar lugares menos favorecidos na estrutura produtiva dificultando tanto sua permanência quanto sua ascensão. (DIEESE, 2013)

Atualmente, existe um contexto no qual a diversidade se manifesta de maneira singular, entretanto, no mesmo sentido a desigualdade permanece ditando regras, como ficou constatado nos dados sobre o posicionamento da população negra no mercado de trabalho. Gouvêa (2017) argumenta que a diversidade é fruto da natureza humana, enquanto a desigualdade é fruto de construção social, por esse motivo é dever de todos ajudar para que haja uma mudança.

Há um silenciamento dos debates raciais nos estudos organizacionais, Costa e Ferreira (2006) afirmam que existe um destaque para questões de gênero e uma escassez de pesquisa sobre questões raciais e outras minorias. Uma das possíveis causas desse apagamento do tema de relações raciais nas organizações brasileiras advém da dificuldade da sociedade em entender, ou mesmo em discutir a questão do racismo no Brasil, esse fato cria uma barreira para se resolver este problema. Os negros precisaram aprender a lidar com uma sociedade que se dizia justa e livre,

porém reproduzia valores escravocratas, por esse motivo os negros tiveram bastante dificuldade para se inserir ao mercado de trabalho, e com isso possuem uma taxa de ocupação baixa e uma taxa de desemprego alta. (ROSA, 2014; OLIVEIRA, 2007)

A discussão sobre questões de minorias e diversidade cultural tem sido tema de suma importância em países como Estados Unidos e Canadá desde o início da década de 60, os movimentos políticos e sociais não mediram esforços para que fossem criadas leis que pudessem ampliar o acesso de negros e outras minorias à educação e ao emprego. (FLEURY, 2000)

O Instituto Ethos lança periodicamente o relatório Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas. No relatório publicado pode-se observar que mais da metade das empresas afirmam ter políticas que estimulem a promoção da igualdade racial, entretanto quando observamos os números vemos uma falha nessas políticas.

A participação no quadro funcional das empresas decresce progressivamente, o total de negros no quadro é de 35,7%, caindo para 25,9% nos cargos de supervisão, 6,3% nos cargos de gerência e apenas 4,7% e 4,9% nos quadros de executivos e conselho de administração, respectivamente.

Essa sub-representação é ainda mais acentuada quando olhamos sob uma perspectiva interseccional. A interseccionalidade leva em consideração as mais diversas fontes de identidade dos indivíduos, assim por ocupar a base da pirâmide da estrutura social as mulheres negras são as mais prejudicadas pelas desigualdades existentes na sociedade. Esse fato é confirmado pela pesquisa do Instituto ETHOS, onde mulheres negras ocupam cerca 10,3% do quadro funcional, 8,2% dos cargos de supervisão, 1,6% dos cargos de gerência e apenas 0,4% no quadro de executivos, é possível notar que apenas nos cargos de aprendizes e trainees os negros são maioria. (HIRATA, 2014).

Nota-se que a falta de representatividade negra nos espaços de maior prestígio nas organizações não é um fenômeno recente, como podemos constatar nas figuras acima, é importante destacar que esse fenômeno não é exclusivo do Brasil, Collins (1997) desenvolveu um estudo por mais de 30 anos em empresas estadunidense e também constatou que negros acabam estagnando-se em sua

ascensão na hierarquia organizacional. Essas discrepâncias nos dados apenas reafirmam a necessidade de se desenvolver políticas para minimizar tais diferenças, este relatório ainda aponta que os negros necessitam de mais estudo e mais tempo para ter uma progressão na carreira. (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Percebe-se que para além da falta de representatividade dos negros no ambiente de trabalho existe também uma posição mais vulnerável em relação aos não-negros, pois são esses indivíduos que sofrem sempre quando há uma crise e uma onda de desemprego. Quando olhamos esses dados a partir de uma perspectiva interseccional somos capazes de constatar que a situação se agrava para as mulheres negras, elas além de ter uma maior dificuldade de conseguir se inserir e se manter no mercado de trabalho. (DIEESE, 2012). Conceição (2016, apud GOUVEA, SANTOS, PANIZA, 2019) pontua que por mais que tenha sido grande os avanços obtidos pelos grupos feministas em relação a inserção das mulheres no mundo do trabalho, tais avanços não conseguiram englobar as mulheres negras tendo em vista que a luta feminista não tem ligação com a luta antirracista no Brasil.

Por diversas vezes essa falta de representatividade da parcela negra da população no mercado de trabalho, em especial nas ocupações mais valorizadas é justificada pelas organizações por conta que na visão delas há uma certa escassez de profissionais negros qualificados. (ALVES, GALEÃO-SILVA, 2004). Entretanto, esse argumento pode ser facilmente contrariado por meio das cotas raciais nas universidades, essa ação afirmativa visa reservar vagas para candidatos autodeclarados pretos ou pardos, de acordo com a classificação do IBGE, Gomes (2001) ainda afirma que as cotas são mecanismos promovedores da inclusão social. Por mais que haja indícios que confirmem a existência de profissionais negros qualificados, o fenômeno do desemprego atinge com muito mais força esse grupo, como observado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do quarto trimestre de 2018 que explicita o crescimento da participação de pretos e pardos no grupo dos desempregados e um encolhimento da participação dos brancos.

Ainda que haja ações afirmativas em algumas organizações para facilitar o acesso de negros essas políticas são resultado de uma importação sem nenhuma adequação de modelos norte-americanos de multinacionais. (FLEURY, 2000;

ALVES, GALEÃO-SILVA, 2004). A partir dessa importação sem modificações as organizações desenvolvem políticas pouco efetivas e que trazem prejuízos, pois pela falta de treinamento e preparo os gestores acabam boicotando o sucesso dessas políticas. (SARAIVA, IRIGARAY, 2009). Porém no caso brasileiro há uma peculiaridade onde a formação do país dar-se por meio de um modelo de colonização exploratória e extrativista, criando um país de identidade fragmentada, de pouco ou nenhum caráter próprio. Essa fragmentação da identidade propicia que exista uma aceitação de modelos estrangeiros que muitas vezes não se encaixam na realidade do país. (CALDAS, 1997)

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Esta sessão do trabalho tem como intuito demonstrar as principais técnicas metodológicas utilizadas para desenvolver esta pesquisa. Aqui também serão descritos os perfis dos entrevistados e como serão tratados os dados coletados com a finalidade de se alcançar os objetivos da pesquisa.

3.1 Descrição dos métodos de pesquisa

O objetivo central dessa pesquisa é o de analisar como as vivências de preconceito e discriminação racial exercem influência na inserção de profissionais negros no mercado de trabalho. Para que possamos ter êxito no desenvolvimento dessa pesquisa fora utilizada a técnica de pesquisa qualitativa, que segundo Richardson (1999) esse método é adequado para se entender o caráter de um fenômeno social. No que tange as vantagens da pesquisa qualitativa Goldenberg (2004) afirma que essa seja uma das técnicas mais adequadas para serem utilizadas quando são analisadas emoções, valores e subjetividade.

A pesquisa ainda pode ser classificada como exploratória e descritiva, Gil (2002) escreve que as pesquisas exploratórias possuem características específicas, pois fundamenta-se por meio de um levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que vivenciaram experiências do problema pesquisado e análise de exemplos que permitam uma melhor compreensão. Também podemos categorizar como descritiva, pois segundo Gil (2002) as pesquisas descritivas têm como objetivo principal descrever as características de determinada população ou fenômenos tendo como base as relações entre as variáveis.

Assim, pelo fato de trabalhar com emoções e subjetividade esta pesquisa não busca chegar em uma verdade inquestionável pretende-se apenas abrir espaço para debates e trazer um olhar que por diversas vezes é subjugado.

3.2 Participantes do estudo

Para este estudo foram conduzidas 6 entrevistas por conveniência com trabalhadores que se autodeclaram negros. Alguns entrevistados foram escolhidos no círculo de amizade do autor deste estudo, os demais foram escolhidos a partir de indicações, no chamado efeito bola de neve. Os critérios para escolha dos participantes foram:

- a) Autodeclarar pertencente à raça negra, preto ou pardo, de acordo com a classificação do IBGE;
- b) Ter concluído o ensino superior;
- c) Estar ao menos 1 ano no mercado de trabalho formal.

	Sexo	Idade	Formação
Entrevistado 1	Masculino	40	Direito
Entrevistado 2	Masculino	31	Pedagogia
Entrevistado 3	Feminino	33	Letras
Entrevistado 4	Feminino	25	Direito
Entrevistado 5	Feminino	26	Ciência Política
Entrevistado 6	Masculino	43	Administração

3.3 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Para desenvolvimento desse estudo foram realizadas entrevistas não estruturadas, que são entrevistas que não limitam a respostas através de diversas alternativas dando ao entrevistado a possibilidade de abordar os aspectos considerados mais importantes de determinado problema. Esse método facilita ao pesquisador exploração mais detalhada do tema, pois não se prende em alternativas de grande limitação, combate também o risco de a pesquisa se tornar enviesada, pois esse método faz com que seja difícil que o pesquisador fundamente de modo uniforme uma conclusão. (RICHARDSON, 1999; GOLDENBERG, 2004).

As entrevistas possuíam roteiro semiestruturado, o qual encontra-se no apêndice B, com possibilidade de perguntas adicionais caso fossem necessários e que fossem agregar para o desenvolvimento da pesquisa. A princípio foram utilizadas dez perguntas que tinham como base os objetivos desta pesquisa e de compreender as experiências vivenciadas dos profissionais negros em seu cotidiano, porém com ênfase em suas vivências no ambiente de trabalho.

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A partir das entrevistas foi utilizado o método de análise de conteúdo para ter êxito no desenvolvimento desta pesquisa, Richardson (1999) escreve que a análise de conteúdo é utilizada principalmente para desenvolver estudos qualitativos, assim esse tipo de análise deve ser eficaz, rigorosa e precisa. Possui como principal objetivo a compreensão mais profunda do discurso, para que tenha se êxito essa análise deve basear-se em teorias relevantes que possam servir de explicação para as descobertas.

A análise de conteúdo necessita basear-se em objetivos bem definidos, para a partir disso percorrer três etapas principais, são elas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados e interpretação. Na primeira etapa refere-se à seleção do material e definição dos procedimentos a serem seguidos. A segunda etapa tem a

ver com a implementação dos procedimentos propostos. A última etapa diz respeito a geração de pressupostos e dos resultados de toda a investigação. (BARDIN, 1979 apud RICHARDSON, 1999)

Para o desenvolvimento das categorias foram seguidos os princípios de Bardin (1977 apud VERGARA, 2005), são eles (a) exaustividade, onde devem incluir praticamente todos os elementos; (b) mutuamente exclusivas, cada elemento só poderá ser incluído em uma única categoria; (c) objetividade, definir de maneira precisa a fim de evitar qualquer dúvida; (d) pertinentes, categorias que sejam adequadas ao objetivo da pesquisa.

Com base nos objetivos do estudo, foram elencadas três categorias para serem analisadas com intuito de responder a pergunta-problema. Essas categorias estão expostas na tabela a seguir:

Categoria	Temas abordados
Percepção racial e identidade negra	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamento do negro na sociedade; • Mecanismos de superação.
Experiência de discriminação racial no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Relatos de discriminação no mercado trabalho; • Ações afirmativa.
Diversidade e raça nas organizações	<ul style="list-style-type: none"> • Relatos de discriminação no ambiente de trabalho • Benefício da inclusão racial para organizações.

Fonte: O autor, 2019.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1. Percepção racial e identidade negra

A presente categoria teve como principal objetivo compreender como os entrevistados percebem o posicionamento dos negros na sociedade brasileira, bem como sua identidade racial, além de analisar as vivências de discriminação e as formas que os indivíduos desenvolveram para superar essas violências. Apesar dessa categoria não estar diretamente ligado ao ambiente trabalho em si, faz-se necessário compreendermos como a variável cor influencia no posicionamento dos indivíduos, principalmente no que diz respeito a lugares de maior prestígio. Os entrevistados acreditam que a forma como a sociedade brasileira foi construída e como ela é estruturada exerce total influência para o posicionamento de subalternidade do negro.

Eu compreendo que existe uma dificuldade muito grande que o povo negro enfrenta até hoje na sociedade brasileira, que é uma sociedade estruturalmente marcada pelo racismo, então é... Por ser estruturante em todas as ocasiões, seja no espaço de trabalho, nas relações afetivas, seja nas relações sociais como um todo existe sempre uma situação difícil, mas também complexa para pessoa negra né. (Entrevistada 3)

O negro ele tem uma posição de luta na sociedade brasileira, ele tem que estar preparado para tudo que vier pela frente, ele não sabe o que vai encontrar, mas geralmente são posições onde encontra o negro, são posições inóspitas, ele tem que estar preparado pra tudo isso pro que der e vier. (Entrevistado 1)

[...] vejo o sujeito (negro) a ser atingido pelas mais diversas vulnerabilidades em todos os passos eu vejo muito assim os nossos corpos como não contadores de histórias como não portadores de potencialidades enquanto sujeito. (Entrevistada 5)

Cara hoje acho que nosso povo tá numa posição... construindo um lugar intermediário né? Apesar de que tenha uma grande tônica de morte do genocídio, só que eu acho que a partir do momento que a gente começou a pautar ainda é uma posição base, mas eu acho que a gente tá mais perto de chegar agora numa posição intermediária, assim, ainda subalterna... não subalterna, subjugada, mas estamos galgando esse espaço intermediário aí. (Entrevistado 2)

[...] o negro na sociedade brasileira tem sido aliado de um processo democrático ou mais que isso tem sido aliado quando a gente entende uma repartição de ganhos econômicos que a nação consegue [...] (Entrevistada 4)

Outro ponto que fora questionado durante as entrevistas e que têm como base o conceito de Hasenbalg (1979) que fala do ciclo de desvantagens cumulativas do negro em comparação aos indivíduos brancos, foi unanimidade entre os entrevistados que há uma diferença entre tratamento de indivíduos brancos e negros. Entretanto o tema que mais surgiu nas respostas dos participantes foi ligado à aparência física, tema que vai de encontro ao que Nogueira (1985) chama de “preconceito de marca”, que se refere à aparência do negro e suas características fenotípicas. Nas falas dos entrevistados fica evidente o quanto os estereótipos, principalmente de beleza como relatado, contribuem para uma perpetuação de uma imagem subalterna no imaginário social da população.

Acho que a principal diferença é que o branco não tem que se preocupar em ser branco né, em sair, em andar, não tem que se preocupar com a roupa que ele vai vestir pra ir no comércio, não se preocupa de total sempre certo pelo certo né? Ele tem mais tranquilidade pra transitar... (Entrevistado 2)

O entrevistado 2 afirma que para ele uma diferença marcante no tratamento entre brancos e negros no país é a falta de preocupação do indivíduo branco no modo como ele vive, se veste e interage no meio onde vive, pois não sofre com

estereótipos que desvaloriza sua imagem. É como se o indivíduo branco fosse considerado o normal e tudo que não se adequasse ao que se considera um comportamento alinhado com os valores e costumes do branco fosse considerado errado. Essa preocupação do indivíduo quanto a forma como é visto na sociedade se encaixa na fala de Nogueira (1985) quando o autor afirma que o indivíduo procura mascarar seus atributos a partir das ostentações de aptidões e características que impliquem na aprovação social.

Não só no Brasil e no mundo inteiro, no Brasil não é a coisa legal não tá na lei como era antigamente, na África do Sul o apartheid não tá na lei Mas tá na cultura brasileira essa diferença principalmente num padrão de beleza né que o bonito é o Meu branquinho né o cabelo lisinho o feio é o nosso cabelo... Esse padrão de beleza e padrão também de comportamento que associe a pele negra a ser malandro ser bandidos e não sei o que você acaba não confiando no negro, sei lá... Pra trabalhar no banco, trabalhar numa joalheria, ah esse cara é preto vem de família preta, ligam o preto a favela, a marginalidade essas coisas. (Entrevistado 6)

Há uma diferença enorme entre a pessoa ser branca, a pessoa ser negra no ambiente onde ela vive, onde ela frequenta com certeza. Seja no ambiente de trabalho a gente vê muitas vezes as pessoas desmerecendo o negro, privilegiando pessoas brancas seja pelo fenótipo né? “Ah alguém tem que ficar na portaria” – “Ah vai você, porque você é mais apresentável”, esse é o termo utilizado. Eles não falam que você é mais bonito, é mais apresentável. Mas lembrando que cada um tem a sua beleza né? Seja um branco, seja um negro né? Mas a gente vê isso mais acontecendo, essas posições mais chamariz, que são cartão de visita das empresas. (Entrevistado 1)

Na fala dos entrevistados podemos perceber que uma diferença na atuação do preconceito racial brasileiro passa por uma das proposições do preconceito de marca formulado por Nogueira (1985), onde o autor escreve que o preconceito de marca “tende a ser mais intelectual e estético, pois a atribuição de inferioridade depende dos traços negroides e não se traduz em ódio racial, mas em tratamento diferenciado.”

Souza (1983) escreve que a pressão que a sociedade impõe ao negro faz com que aumente ainda mais a lacuna que existe entre sua identidade individual e sua identidade grupal, como resultado dessa pressão os indivíduos negros não desenvolvem também um sentimento de pertencimento nos espaços que frequentam, esse ponto aparece na fala da entrevistada 3.

[...] se ele (o negro) está num espaço que é racialmente branco ele sofre o racismo por não ser considerado alguém que deva estar naquele espaço por ser negro, por ser de uma origem que o Brasil quer negar que existe, se ele estar num espaço racialmente negro ele sofre o racismo institucional o racismo do Estado porque não oferece serviços né... e nem direitos básicos sociais para esse espaço, então é complicado pra todo lado[...]
(Entrevistada 3)

Como já fora exposto anteriormente, há diferença entre preconceito e discriminação, segundo Reis Filho (2005) o preconceito é uma violação do respeito ao ser humano, pois consiste em uma desvalorização do outro adotando uma tendência hostil e atribuindo um símbolo de indignidade. A discriminação seria produto do preconceito, ou seja, é a demonstração comportamental do preconceito, surge quando o indivíduo realmente posiciona-se contra o discriminado geralmente de maneira hostil.

Durante todas as entrevistas foi constatado que a influência do racismo na vida dos participantes começa desde a infância, manifestando-se por meio de “brincadeiras” entre os próprios colegas. Por conta de diversas manifestações de preconceito de cor não possuírem uma agressão explícita dificulta o indivíduo que sofre entender o que está sofrendo, essa é uma maneira de naturalizar e direcionar a culpa ao negro tanto pela sua condição quanto excluir a possibilidade de que a fala do indivíduo que ataca tenha alguma forma de preconceito. (BENTO, 2002). Para Gonzalez (1984) racismo brasileiro se manifesta de forma sintomática e apresenta-se como uma neurose cultural brasileira, por ter um caráter implícito. Essa dificuldade de perceber o racismo fica evidente na fala da entrevistada 4 que por mais que tenha pais que são militantes de movimento negro e por ela e o irmão terem tido uma certa instrução acerca do racismo afirma que esse fato

[...] não blindou a gente de sofrer racismo óbvio e também não é um processo que a gente conseguiu reconhecer de forma imediata, aqui é racismo. (Entrevistada 4)

Na infância quando os indivíduos estão formando suas percepções de mundo foi onde os entrevistados afirmam ter sofrido de maneira mais forte o racismo, as relações com as crianças da mesma faixa etária acabam ficando comprometida pelo fato das crianças reproduzirem, de forma inconsciente, um imaginário extremamente negativo sobre o indivíduo negro, com isso as crianças negras sofrem e tem sua autoestima danificada, sua identidade racial é negada, além da culpa desses ataques discriminatórios caírem sobre a vítima. (BENTO, 2002). No momento da adolescência também foi um momento que a entrevistada 5 sentiu a discriminação de forma indireta, um mecanismo que perpassa as relações de afeto segundo a mesma.

[...] meu pai um sujeito branco né E quando eu tinha 15 anos ele me levou para tirar o meu RG e falou que era para alisar o meu cabelo porque a foto sairia melhor, isso me marca muito mas marca uma relação de racismo que perpassa as relações de afeto também porque o sujeito entende que você vai ser mais aceito se você chegar mais próximo daquilo que é considerado branco. (Entrevistada 5)

[...] ensino fundamental em que os xingamentos, xingamentos mesmo né então sempre de cunho racial, olha aí pão queimado, sempre relacionado a cor [...] por exemplo uma professora no dia da consciência negra virar e falar assim, fala aí dos negros, tipo uma criança como você vira e fala isso né. Mais do que isso quando a gente conversa com outras pessoas negras da minha idade a gente vê que isso não aconteceu só no interior de São Paulo onde eu cresci isso acontece em outros lugares do país também essa mesma prática então assim me parece que isso é algo mais do que local aí dá indícios de que seja algo estrutural mesmo e constituinte de uma ideia de sociedade uma ideia de educação. Na infância você não ver o que é aquilo, você não percebe que aquilo que é que significa para além daquela relação com amigos ou para lá naquela sala de aula você não

consegue entender um caráter nacional e ligado com outras experiências de pessoas negras também né (Entrevistada 4)

Por mais que não seja a intenção ou até uma forma de proteção para que não tenha problemas fora do ambiente familiar, como no caso da entrevistada 5, a violência com que age essa discriminação afeta e traz sérios traumas para os indivíduos, essa violência não é apenas física, mas como Chauí (2007) explica é uma violência psíquica a qual caracteriza relações intersubjetivas e sociais definidas pela opressão, intimidação, pelo medo e pelo terror. Essa violência que o racismo emprega contra os corpos negros nega-os a cidadania o que Santos (1996) entende como um sistema que mutila a cidadania do negro, que impede qualquer possibilidade de tornar o corpo negro um ser social. Um relato que caracteriza bem o significado que Quijano (2005) emprega para raça, que seria um mecanismo de categorização de pessoas. Essa categorização aparece bem na fala a seguir onde o entrevistado acredita veemente que a maior questão foi que o dono da loja o viu como um morador de rua, uma pessoa que não poderia estar naquele local para comprar algo.

Quando eu era criança eu lembro muito bem, quando eu tava aqui no Conjunto Nacional, aqui no shopping de Brasília, devia ter uns 12 ou 13 anos, esse eu não esqueço nunca, tava eu e meu amiguinho branco pouco mais velho que eu, eu tinha 12 ele uns 16, entramos nós dois numa discoteca naquele época ainda vendia discos ele tava lá escolhendo uns discos e eu tava lá parado assim olhando outro lugar, nós éramos da mesma cidade, no Gama morava no mesmo local com mesma classe social só que ele era branco e eu negro. Ele tava dum lado da discoteca e eu tava do outro o carinha da discoteca achou que eu era tipo um garoto de rua sei lá, e me mandou sair “não, você não pode ficar aqui não” e me tirou da discoteca e fiquei caraca vei e eu era tipo criança eu só sai de boa, eu não sabia o que fazer, o meu brother lá de boa só porque era branco e eu porque era preto né, então dá pra concluir que não é questão de classe social nós éramos da mesma classe social, mesma rua, mesma cidade. (Entrevistado 6)

As discriminações e os preconceitos sofridos pelos indivíduos negros geralmente são explicadas em termos de classe, onde afirmam que os negros são discriminados por conta de sua classe mais baixa e não por serem negros, entretanto na fala do

entrevistado 6 fica claro que apesar de estar na mesma classe social de seu colega não foi isento de sofrer discriminação. Mesmo quando alcançam posições melhores ainda sofrem com certas discriminações, há relatos dos entrevistados em que as pessoas se sentem intimidadas ou até mesmo não acreditam que essas pessoas negras ocupam tal posição. (GUIMARÃES, 2002)

Eu posso contar de uma mais recente que aconteceu há poucos dias em que uma pessoa bateu, eu moro numa casa na Asa Sul, uma pessoa bateu na minha porta e.... eu abri da janela pra saber quem era, era um pedinte. Eu falei pra ele... Ele perguntou ah pergunta pra dona da casa se ela pode me dar, não sei o que que eu nem ouvi direito o que era. Daí eu falei eu sou a dona da casa e ele começou a falar “que dona da casa o que, maria fogão”, começou a falar que eu era empregada doméstica da casa, então né ele tá numa situação de rua mas ele se achou no direito e ele achou que era totalmente capaz, e deteve o poder de dizer que não, que eu era a empregada doméstica da casa e não a dona de uma casa na Asa Sul. (Entrevistada 3)

[...] teve uma época que foi meio que um limbo assim né? É, eu acho que quando você começa a entrar na fase adulta, ou seja, não é mais um adolescente... quando eu tava na universidade eu acho que foi o grande diferencial, eu não era visto como um marginal né? Tava numa condição de poder, numa estrutura de poder, mas agora como um negro adulto eu vejo que tô de novo nesse estereótipo do violador né? Essa tônica do violador, ela tá muito forte... na adolescência e nessa fase adulta madura né? E aí, de situações policiais são corriqueiras, que eles sempre te leem como uma ameaça só que socialmente agora e, principalmente das mulheres brancas eu vejo que existe essa construção do violador então... esse negócio do olhar e da intimidação né, você vê que outra pessoa tá intimidada por você tá no espaço, acho que é a principal hoje que eu tô vivendo. (Entrevistado 2)

Em consonância com a fala dos outros entrevistados, o segundo participante afirma que olhares e expressões de desconfiança que para ele são formas de preconceito e são formas de reafirmar um estereótipo de violador, como se ele não fosse digno ou não pudesse pertencer tal espaço. Entretanto o mesmo afirma que em um certo momento de sua vida conseguiu blindar-se de uma discriminação e de olhares

preconceituosos pelo fato de ocupar um espaço de privilégio, que é a universidade pública.

A sensação que os entrevistados sentem é que não são vistos como pessoas capazes, indivíduos dotados de valor, por mais que segundo eles se esforcem ao máximo para ter o mínimo de destaque em suas posições ainda se veem como preteridos na hora de uma indicação para candidatos para promoção, Laforgue (1939, apud REIS FILHO, 2005) escreve que essa pressão que o indivíduo sofre tanto no ambiente familiar quanto coletivo pode desempenhar um papel perturbador no equilíbrio psíquico, ou seja, essa pressão e esse descredito enfrentado pelos indivíduos negros fazem com que eles estejam propensos a desenvolverem doenças psíquicas. Esse sentimento fica claro na fala da entrevistada 3.

[...]as vezes quando você tem um cargo que você vai receber mais, uma promoção, algo que também vai te dar mais responsabilidade, mas que tem uma projeção, a gente não é a primeira opção nem dos colegas de trabalho nem dos chefes [...] (Entrevistada 3)

O racismo é um dos principais fatores que causam as injustiças sociais na sociedade brasileira, muitos negros desenvolvem sofrimentos mentais por conta do racismo, pois ele age de forma na maioria das vezes de forma silenciosa fazendo com que os indivíduos passem a ter transtornos de pensamento e comportamento, sentimentos de inferioridade. (SANTOS, 2018). Dessa maneira pessoas negras procuram desenvolver mecanismos para não serem tão atingidos pelo sofrimento causado pelo racismo. Assim, as formas de superação e enfrentamento das discriminações são subjetivas e varia para cada indivíduo, ainda pela complexidade de entender que está sendo alvo de um preconceito racial pessoas negras utilizam das mais diversas formas de minimizar os efeitos do racismo. Com isso, as formas de superação e enfrentamento contra a manifestação de discriminação os entrevistados tiveram posições bastante distintas, alguns com maneiras mais neutras e outros com atitudes mais agressivas. Dessa forma podemos classificar as estratégias de resposta as discriminações, aquelas que partem para o confronto, ausência de resposta e autocontrole. Na fala a seguir, a entrevistada quando passou

por uma situação de discriminação optou por utilizar a estratégia de autocontrole, onde ela se absteve de contra-atacar o agressor.

[...] só que na hora eu fiquei muito sem graça, muito sem reação, eu já desprezava, a gente não tinha uma boa relação, mas esse dia eu infelizmente não dei a resposta que ele merecia, mas em outras ocasiões eu pude responde-lo de uma maneira mais educado [...] (Entrevistada 3)

A entrevistada ainda complementa afirmando que há um sentimento de tristeza e impotência, pois ela declara que por mais que ela tenha consciência e se prepare para combater tais discriminações há momentos que não consegue reagir.

Eu me sinto completamente triste, eu me sinto... não fragilizada, mas eu toda vez eu po gente toda vez essas coisas acontecem, e a gente que já fez várias reflexões sobre o racismo a gente fica pensando ah da próxima vez eu vou ta preparado pra responder, por mais que você esteja não quer dizer que aquilo não vai te magoar não vai te tirar do sério. Você pensa assim, poxa vida eu tava aqui uma boa estudando, eu tava fazendo uma coisa na minha casa e eu abro a janela e o cara fala isso, então nem dentro da sua própria casa você se sente num espaço tranquilo que nada vai acontecer com você, num vai chegar um entregador da água e ele vai pedir pra chamar sua patroa, então assim o racismo é..... ele é sempre lamentável, então sempre que você vivenciar, seja como vítima, ou como testemunha a gente tem que sentir um desconforto, tem que se sentir mal, caso contrário tem uma questão assim da naturalização que pode ta acontecendo e isso é péssimo. (Entrevistada 3)

[...] eu evito ter que ta naquela experiência, sacou? Se eu puder desviar do caminho, se eu puder... dependendo do lugar que eu for pensar em alguma roupa assim, [...] arquétipo que me dê mais um... que me tire desse, do embate, que eu vá viver a experiência agora né, eu me antecedo... eu tento me anteceder a ela. (Entrevistado 2)

Outro entrevistado que opta por um autocontrole diante das situações de discriminatórias é o segundo entrevistado, o qual afirma que como forma de se proteger prefere se policiar para não passar por tais situações que já tenha passado. Apenas um dos entrevistados afirma que a estratégia que provavelmente utilizaria seria o confronto, o entrevistado acredita beneficiar-se e blindar-se de sofrer alguma forma de discriminação direta por conta de seu porte físico. Em outra parte da entrevista o entrevistado conta que reprimiu a forma de como uma pessoa branca referiu-se a ele, pois segundo o mesmo não sabe com qual intenção essa pessoa está agindo.

Depois você cresce fica mais forte a galera tem mais medo né.... Não vai discriminar na cara, tipo hoje ninguém tem coragem de me discriminar não porque eu vou dar porrada, porque vai levar porrada. (Entrevistado 6)

[...] uma vez tava na academia na aula de boxe [...] ai tinha um aluno branco, ai o cara me chamou de negão só que o cara era branco ai eu falei não bicho você não pode não, ele que é preto pode me chamar de negão você não, ele eu aceito você não ai ele “não porque vei” eu disse “eu nem te conheço e você vai me chamar de negão” ai o bicho parou saiu meio p*** assim, ai o meu brother preto falou “ué porque eu posso chamar e ele não?”, você que é preto sei que você não ta com racismo nós somos pretos, agora um branco nunca sei qual intenção dele quando ele me chama de negão, pode ta sendo depreciativo ou pode ta sendo só brother mesmo então eu prefiro que não chame.

A entrevista 5 afirma não adotar diretamente uma estratégia de confronto, entretanto ela afirma que por conta de sua maneira de se expressar e não tolerar certos tipos de comentários muitas pessoas acreditam que a resposta tenha sido agressiva

[...] quando você corresponde quando você responde na mesma altura ou quando você se rebela e diz opa! Calma espera lá abaixa a bola as pessoas se acham como louca, como a mal-educada. Uma coisa que eu carrego muito que é o estereótipo que ta em mim da negra raivosa, tudo que eu falo e eu posso ta falando da maneira mais assertiva possível da

maneira mais inteligente possível da maneira mais comedida possível ainda sim vou ser lida uma negra raivosa. (Entrevistada 5)

Uma diferente estratégia ainda foi utilizada por dois entrevistados, a ausência de resposta, esses optaram por não responder no momento. Pode-se interpretar essa ausência de resposta como uma minimização do incidente ou uma percepção de que não tem forças para reagir contra tal situação. Com isso, o primeiro entrevistado diz que não chega a sentir raiva, mas sim pena, entretanto ele não chega a responder ou confrontar o agressor.

Eu não chego a sentir raiva, mas eu sinto assim. Eu poderia dizer pena dessas pessoas que tem esse tipo de comportamento e esse olhar de indiferença é muito ruim. O pior das discriminações até.. é a indiferença. As vezes as pessoas são indiferentes a você. Elas falam “Ah, eu não sou racista”, mas elas não te percebem num ambiente, não é? E esse sentimento que fica. (Entrevistado 1)

A entrevistada 4 não relatou uma discriminação após a fase adulta de sua vida, entretanto contou de apelidos extremamente ofensivos que eram utilizados por colegas de sua faixa etária como forma de brincadeira. Assim, nesse período a entrevistada afirma que também utilizou a estratégia de não resposta, como fica claro a seguir.

[...] então a minha estratégia na época era fingir que não foi comigo, que não aconteceu, mas óbvio que isso advém um sofrimento muito grande, mas a estratégia na época foi... não é comigo. (Entrevistada 4)

Essas diferentes formas de agirem diante a episódios de discriminação são maneiras desenvolvidas consciente ou inconscientemente pelas vítimas a fim de não sofrerem com danos que o racismo pode trazer aos indivíduos, ele pode acarretar em uma série de malefícios tanto físicos quanto psíquicos. As vítimas acabam desenvolvendo uma maior propensão a doenças como taquicardia, ansiedade, ataques de pânico, depressão, dificuldade de expressar seus sentimentos, ataques de raiva entre outros. (SANTOS, 2018)

4.2 Experiências de discriminação no mercado de trabalho

O mercado abrange dimensões sociológicas e culturais que influenciam a inserção dos indivíduos em sua estrutura, é dessa forma que a questão racial exerce influência no posicionamento dos trabalhadores negros na estrutura produtiva da sociedade. A questão racial no mercado de trabalho, como na sociedade em si, é uma discussão que possui uma certa dificuldade de firmar-se devido a recusa que existe em debater esse tema. Antes mesmo da abolição, houve um processo de substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes europeus na produção de café, resultando assim em uma desocupação da população negra. (THEODORO, 2008; DIEESE, 2013). Para iniciar esta seção acredito ser pertinente destacar a fala da entrevistada 4, onde ela explica que por conta de todo um conhecimento acerca das desigualdades raciais desenvolveu um certo receio para se inserir no mercado de trabalho.

Quando eu terminei a faculdade [...] um dos meus maiores medos reais... assim de deixar minha subjetividade em crise eu vou me formar e eu vou ter que enfrentar o mercado de trabalho experiências da minha família, de amigos e de dados do governo já sabia que não ia ser tranquilo [...] e ainda mais na área que eu escolhi que é o direito, eu chego num momento em que eu não queria alisar o meu cabelo ou tem que ser ficar usando trança para que eu fosse aceita. (Entrevistada 4)

Podemos perceber que por conta de experiências alheias a entrevistada desenvolveu um bloqueio, onde via que o racismo tinha tanta força no ambiente de trabalho que poderia influenciar no seu posicionamento caso não modificasse sua aparência para que fosse aceita, ainda expõe que pela sua área de atuação esse medo ficou mais forte por conta de ser uma área considerada conservadora.

[...] eu entrei no mestrado no Direitos Humanos eu fiz uma entrevista no *** para estágio, eu cheguei com meu currículo e a pessoa falou, mas esse seu currículo é muito bom... ah então quer dizer que seu eu for preta eu não mereço porque eu não tenho qualificação, assim essas são as

justificativas, eu não mereço porque eu não tenho qualificação ou não mereço essa vaga porque eu tenho muita qualificação eu não tenho emprego nenhum. (Entrevistada 4)

Nessa fala percebemos que a entrevistada se encontra em uma situação bastante complexa, onde não é só a qualificação o essencial para adentrar no mercado de trabalho, mas também encaixar-se por completo em todo um padrão tanto estético quanto comportamental desejado. Devido essa dificuldade do negro em seguir o padrão estético aceito a entrevistada 4 indaga.

Qual que é a cor das pessoas que estão desempregadas? É muito evidente que as pessoas que vão constar num número maior de desemprego são pessoas negras [...] (Entrevistada 4)

A falta de pessoas negras no mercado de trabalho, em especial em posições de maior prestígio e melhor remuneração, fez com que se desenvolvesse políticas de ações afirmativas nas universidades públicas, pelo fato dos empregadores alegarem que a falta de negros no mercado de trabalho e em melhores cargos era devido à falta de instrução desses indivíduos. (ALVES, GALEÃO-SILVA, 2004). Gomes (2001) ainda afirma que as cotas são mecanismos promovedores da inclusão social, foram criadas como intuito de melhor posicionar o negro na sociedade. Vejo como inquestionável a necessidade de serem tomadas medidas para corrigir certas disparidades na distribuição de renda da sociedade brasileira. As universidades são a principal porta de acesso para a formação de profissionais o que conseqüentemente faz com que alcance os melhores postos no mercado de trabalho, assim as políticas de ações afirmativas nas universidades agem como um mecanismo que auxilia no posicionamento dos profissionais negros. Os entrevistados reconhecem e julgam necessárias essas políticas de ações afirmativas nas universidades, fica evidente nos trechos a seguir, em especial na fala da entrevistada 3.

As cotas raciais elas são muito importantes para posicionar um negro no mercado de trabalho de trabalho eu sou a prova viva disso [...] fui a primeira da minha família ingressar na universidade pública. Aliás na universidade né fazer o curso superior Hoje eu tô fazendo meu doutorado ano que vem eu já vou terminar né Se tudo der certo concluir, então assim a uma mudança sem precedentes na minha família e uma geração assim eu minha irmã, minha irmã também é formada pela UnB foi... não dá nem para imaginar às vezes eu tento imaginar o que seria minha vida sem as cotas raciais sem a gente ter passado pela universidade pública, talvez eu teria feito uma universidade particular noturno mas teria trabalhado o dia inteiro para poder pagar lá teria uma educação uma formação acadêmica inferior à que eu tive na universidade a excelência acadêmica pesquisa [...] isso foi muito importante e me posicionou de uma maneira diferenciada no mercado de trabalho assim que eu terminar a graduação eu já passei no mestrado e era importante porque quando eu fazia quando eu fazia entrevistas para escolas particulares fato de eu já tá fazendo mestrado era um diferencial [...].
(Entrevistada 3)

Podemos então perceber que as políticas de ações afirmativas foram uma grande válvula propulsora tanto para a carreira da entrevistada, quanto da família da mesma, pois ela foi a primeira pessoa que conseguiu entrar na universidade ter uma formação e assim influenciando também sua irmã, conseguiu ainda ingressar no mestrado, o qual foi um grande diferencial no seu posicionamento no mercado de trabalho.

Hoje em dia a gente vai em alguns lugares e a gente vê negros ocupando posições de destaque e eles só podem ocupar essa posição, ou só ocupam essa posição porque eles têm uma formação sólida dentro das universidades e isso mostra que aquela pessoa ela é sim preparada.
(Entrevistado 1)

Essa situação só vai mudar quando os negros tiverem acesso as riquezas do país, porque até hoje não tem, tá lá os brancos com as riquezas e os brancos morando a parte da parte mais pobre e enquanto isso não mudar não vai começar a mudar a cultura, sempre vão associar a pessoa negra a pobre a bandido, não sei o que. Tem que cada vez mais negros em cargos

melhores para terem mais dinheiro e poderem influenciar na sociedade, então as cotas são necessárias totalmente e ajudam realmente. (Entrevista 6)

Apesar de posicionar-se favorável as políticas de cotas e ações afirmativas a entrevistada 5, afirma que há de se atentar para o indivíduo após ele ser inserido numa universidade, pois segundo ela a universidade nem sempre está preparada para receber esse estudante que muitas vezes advém de um ensino médio defasado. Assim, a entrevistada enxerga as cotas como um passo importante, porém, pode não ser suficiente para inserir esses jovens cotista no mercado de trabalho.

[...] você sai de um ensino médio defasado entra na universidade por cotas no espaço que não tá pronto para receber esses sujeitos se forma o que ainda assim não é suficiente para que você esteja inserido no mercado de trabalho, porque as cotas Ela traz vários benefícios assim, é isso é uma política pública que vai fazer da maneira mais mecanizada possível fazer o que essas pessoas negras entrem no ensino superior, quando entram, e eu sou totalmente a favor das cotas mas tô dizendo que nesse processo de inclusão existem várias outras dificuldades [...] então Existem várias outras dificuldades para além de você está inserido [...]

4.3 Diversidade e raça no ambiente de trabalho

A presente categoria visa abordar situações vivenciadas pelos participantes no ambiente de trabalho que tivessem como principal abordagem a questão racial, importante salientar que as organizações não são ambientes neutros, o que indica que provavelmente preconceitos e discriminações serão perpetuados nas organizações. (SARAIVA, IRIGARAY, 2009; FREITAS, 2000). Assim, para melhor compreensão do tema, nesta seção iremos abordar alguns pontos principais, primeiro veremos os relatos de discriminação no ambiente de trabalho e os benefícios da inclusão racial nas organizações e após abordaremos a percepção

dos entrevistados acerca das políticas de ações afirmativas nas universidades públicas para melhor posicionamento do negro no mercado de trabalho.

[...] uma vez um colega de trabalho o coordenador da escola fez uma piada, minha colega chegou e ela tinha o cabelo de escovinha, um cabelo liso, e quando ela entrou na sala ele falou “ah muito bem você ta muito linda né, você tem um cabelo liso, você ta muito linda”, e ele olhei pro meu lado como se diz não é o seu caso, porque seu cabelo ta feio porque seu cabelo é crespo [...] (Entrevistada 3)

[...] eu me recordo de discriminações recentes até no próprio trabalho né? Você vê, você sendo chefe numa seção e de repente alguém vem querendo informação e passa direto por você mesmo você estando sentado próximo a porta e vai direto no estagiário, só porque ele é branco e tá no fundo da sala e isso eu encaro como discriminação ou no próprio elevador, as pessoas pensarem que você, não desmerecendo a profissão mas, é o assessorista do elevador ou coisas do tipo. (Entrevistado 1)

A fala do entrevistado 1 quando relata sobre sua vivência de discriminação no seu ambiente de trabalho confirma o que Fernandes (1965) traz no momento em que escreve sobre as fontes dinâmicas de dificuldades estruturais, onde traz a estereotipação negativa na definição do trabalhador negro e a limitação do progresso como barreiras invisíveis que interferem e impedem um desenvolvimento desse profissional.

[...] como professor acho que a questão da credibilidade. Eu sou professor né? Então eu acho que você tem que fazer um trampo muito f*** pra provar tua... que você compensa de alguma forma aquela desconfiança, então assim você sempre tem que trabalhar mais, tua produção sempre tem que ser além do esperado pra essa relação... que é construída sacou? Você tem que compensar com mais trabalho, mais dedicação. Profissional? Ah com certeza, acho que no meu campo de atuação né? Eu vejo sempre que... a questão que você tem que produzir mais, tá mais ali do que 100%, 100% não é o suficiente não. (Entrevistado 2)

Na fala do segundo entrevistado fica evidente que por conta de uma falta de credibilidade, que pode ser conectada com a estereotipação negativa que Fernandes descreve, age de forma para deslegitimar e diminuir o trabalho do profissional negro. Outro caso que podemos compreender como a falta de credibilidade é a situação que ocorreu com a entrevistada 4.

Há dois momentos que valem a pena serem destacados que foram vividos pelo entrevistado 6, uma situação que não fora vivida no ambiente de trabalho, entretanto, fora ocasionada por conta de sua posição profissional onde o entrevistado teve um empecilho por conta de seu cabelo.

Eu fui num casamento de um rapaz que trabalha comigo, eu sou o chefe dele ai... Eu de rasta e terno, e ele é branquíssimo ai ele me apresentou a mãe dele, a mãe dele branca também. “Ah mãe esse daqui é meu chefe lá no tribunal”. A mãe dele me olhou, tipo assim perguntando “que ele é seu chefe”. Ela não falou, mas eu vi no olhar dela [...] eu que já convivi com o racismo desde criança eu sei muito bem os olhares de racismo. (Entrevistado 6)

Por mais que não tenha sido uma situação que fora vivida no ambiente de trabalho, foi uma situação que a posição profissional do entrevistado fez com que ele passasse. Olhar de desconfiança e descrédito estão ligados diretamente por estereótipos e preconceitos enraizados no imaginário social da sociedade brasileira. (FERNANDES, 1965). A outra situação em que houve para o entrevistado um nítido preconceito foi durante o curso de formação de um concurso.

Eu passei num concurso lá do BC, foi para área de segurança e era para ser segurança do chefão lá do banco tipo segurança armado essas coisas, pra ficar na segurança do cara. Eu até entendo que segurança não pode ser um cara que chame muita atenção e trança chama atenção, eu até entendi mais ou menos, mas durante o curso de formação o cara falou com todas as letras “cara se você quer ser segurança para trabalhar do lado do chefão lá você tem que tirar trança”. O argumento dele é que chama muito atenção a trança eu até concordo mais ou menos, mas assim se fosse um cabelo liso grande ninguém ia mandar cortar, porque tinha seguranças com o

cabelo liso grande, mas porque era trança mandaram cortar. (Entrevistado 6)

Esse tratamento desigual que foi aplicado nessa experiência vivenciada pelo entrevistado 6 vai de encontro com uma das proposições de Nogueira, onde escreve que atribuição de inferioridade depende dos traços negroides e que isso ocasiona um tratamento totalmente diferenciado.

Quando o assunto foi se há benefício da inclusão racial nas organizações foi unanimidade entre os entrevistados que uma organização que preza pela diversidade racial e têm isso como um dos seus valores há sim benefícios, principalmente monetários. A opinião dos entrevistados confirma o trabalho desenvolvido pela consultoria McKinsey & Company intitulado *Diversity Matters*, uma pesquisa de 2015 realizada com aproximadamente 366 empresas, onde as empresas que prezavam por uma inclusão racial tiveram um retorno financeiro 35% maior do que aquelas que não possuíam iniciativas de inclusão racial. (HUNT, LAYTON, PRINCE, 2015). Nesse sentido, os entrevistados acreditam que as organizações teriam benefícios com uma maior pluralidade em seu quadro de funcionários, o que vai de encontro com o que Fleury (2000) escreve, que gerenciar a diversidade resulta no desenvolvimento de competências que auxiliarão no crescimento e sucesso do negócio. Alguns entrevistados acreditam que as organizações desfrutariam de um maior potencial produtivo, pois incluindo indivíduos qualificados e com ideias diferentes por conta de terem vivências diferentes podem contribuir para um desenvolvimento da organização. E outro grupo percebe que a diversidade poderia ser utilizada como um mecanismo de fidelizar o cliente, principalmente de consumidores mais conscientes.

Porque todo mundo ganha né, o racismo ele prejudica toda a sociedade. Ele prejudica o negro no acesso e prejudica a sociedade no ponto que a sociedade perde os potenciais negros né, a gente tem muito potencial. Então as empresas que já pensaram nisso e já conseguiram avançar nesse debate, na inclusão do negro nos seus espaços né? Elas ganham com potencial que a gente tem ne, porque como eu falei, a gente tá lá fazendo 100% e mais um pouco, então esse mais um pouco ajuda no crescimento. Tá sendo aproveitado melhor, se aproveitar melhor, se existe uma

satisfação e uma tranquilidade nesse espaço de trabalho a produção é muito melhor, com certeza. (Entrevistado 2)

Com certeza, porque nós temos uma diversidade, uma pluralidade nessas empresas, pensamento com outras realidades isso faz crescer, a diversidade nos faz crescer. Com certeza, as pessoas vão ter outras visões e até outras soluções pra problemas né? Porque você tá tendo pessoas que vivem outra realidade. (Entrevistado 1)

[...] uma empresa que tem uma diversidade nela e outra que não tem eu vou preferir produtos da que tem, sem dúvidas, eu não tenho dúvidas disso. Se uma empresa faz propaganda e eu vejo que é meio, que é tipo a Dove de limpeza, de shampoo e sabonetes. Fez várias propagandas racistas aí no mundo, eu já não compro nada da Dove eu parei de comprar. Então, pra mim, para as pessoas homossexuais, negros, mulheres souber de empresas tem esse lado de diversidade eu prefiro comprar produtos dela com certeza. (Entrevistado 6)

Eu acredito que muitas empresas que invistam na diversidade, nessa discussão. Elas têm benefícios por exemplo com seu público porque geralmente ela divulgam esse tipo de trabalho, divulgam esse tipo de discussão né porque é um benefício na imagem da empresa então assim quando o público é mais preocupado, [...] Consumidor é Progressista ele não quer comprar a empresa racista ele não quer comprar da empresa que maltrata os animais não quer comprar, tem esse tipo de público Já que é cada vez maior na sociedade então ela ganha nisso E aí ela que são do lucro mesmo financeiro é uma perspectiva econômica e também ela ganha no benefício que é no trabalho entre nas relações humanas que são estabelecidas naquele espaço né porque a gente sabe que um ambiente opressor, um ambiente que diminua os outros faz com que as pessoas se sintam mal é um ambiente tóxico não é bom para o desenvolvimento do trabalho em Lugar nenhum. (Entrevistada 3)

A representatividade dos indivíduos negros nos cargos de maior prestígio se faz importante tanto para influenciar na cultura desmistificando os estereótipos quanto para servirem de espelhos para geração mais nova. É nessa linha que o entrevistado 2 segue, para ele apenas quando houver um número minimamente

equilibrado de pessoas negras e pessoas brancas em cargos de gestão que será possível mudar a mentalidade da sociedade.

[...] eu acho que é fundamental a representação de corpos negros. Então eu acho que a política de ações afirmativas é uma dessa, enquanto a gente não tiver equiparado o número de pessoas negras e pessoas brancas em cargos de gestão, em cargos de administração, em cargos de gerência e nos cargos básicos de manutenção... de políticas, seja de políticas, seja de administração a gente não vai romper essa barreira. Acho que a representação é o principal movimento, porque se você tem a equidade numérica você promove também a equidade de relação porque você não tem uma estrutura, uma supra estrutura hierárquica né, numérica e logo você não vai ter a supra estrutura de administração centrada em corpos não negros. (Entrevistado 2)

Outro ponto que foi abordado nas entrevistas que não houve muita discordância entre os entrevistados é sobre vulnerabilidade do indivíduo negro no ambiente de trabalho mesmo após ele adentrar ao mercado. Os entrevistados, exceto um, acreditam que podem estar em uma posição de vulnerabilidade em caso de crise financeira na organização, veem que por conta de um estereótipo e também por conta de dados publicados pelo IBGE e pelo IPEA podem ser um indicativo de que negros são os primeiros a serem descartados em um ambiente de crise.

[...] o filtro estético tá muito presente e durante as crises financeiras... a relação subjetiva da dinâmica social ela se apresenta de forma nítida. Primeiro, as mulheres negras são demitidas né, pela condição de mulher, de dupla interseccionalidade e de vulnerabilidade e depois os homens negros. (Entrevistado 2)

Se o negro está vulnerável, você diz que ele pode ser mandado embora primeiro? Infelizmente ele pode ser mandado, porque o preconceito existe, se você... alguma coisa te desagradar aos olhos, principalmente na

iniciativa privada essa coisa é alijada, desculpa até usar o termo “coisa” mas o negro vai ser alijado de forma geral. (Entrevistado 1)

Apenas um dos entrevistados acredita que após a inserção no mercado de trabalho o preconceito e a discriminação tendem a diminuir ou amenizar, com isso o ele crer que a partir do momento em que o indivíduo negro adentra ao mercado a cor da pele não exerce tanta influência a ponto de fazer com que em um período de crise esse indivíduo seja demitido por conta de sua raça.

[...] eu acho que a pessoa já tá lá dentro e provou a capacidade dela ai acho que não, ela não vai ser dispensada só por ser negra, a não ser que o chefe seja muito racista. Tipo a pessoa já tá lá dentro e já provou que é capaz, eu acho que não, depois que a pessoa entrou o racismo diminui um pouco, depois que ela tá lá dentro já mostrou que é capaz, difícil é entrar, pra entrar eu vejo barreiras mas depois que ta lá dentro diminui um pouco o racismo. (Entrevistado 6)

Os entrevistados também afirmaram que não há espaço para debate sobre questão racial no ambiente de trabalho, porém mesmo quando esse debate era proposto os indivíduos encontravam barreiras, como expõe o entrevistado 2.

[...] eu tinha que provocar o debate a todo momento, porque era uma coisa ... passava despercebida [...] Tinha sempre aquela questão de esvaziar o debate “Ah, porque nós somos todos humanos” “Ah, porque na educação nós somos professores, nós educamos pra igualdade” sendo que não existe a igualdade, num tem essa construção de igualdade. Seria uma igualdade de acesso e direitos, como ela já não existe historicamente então quando eu pautava... existia uma tentativa de sempre de esvaziar o debate com o que foi a evolução da democracia racial, que é a democracia da igualdade, disso que a sociedade brasileira vive hoje. (Entrevistado 2)

[...] eu trabalho em escola, sou professora. O debate sobre a questão racial é mais latente, é mais possível nesse espaço, até por conta do corpo docente que dependendo da configuração dele, suscita né, fomenta esse tipo de discussão e eu já tive várias discussões sobre isso no meu espaço de trabalho. (Entrevistada 3)

Segundo Nascimento (1978) esse esvaziamento da problemática acerca da questão racial é uma das estratégias de racismo velado, o autor afirma que a camada dominante enxerga essa conscientização da população negra como uma ameaça e por esse motivo desenvolve mecanismos de negação e esvaziamento do discurso sobre problemas de desigualdades raciais.

Infelizmente não existe esse espaço pra debate, a gente não vê... A gente vê algumas tentativas esporádicas, mas ainda são mínimas. São mais essas semanas que acontecem (datas comemorativas) ... um seminário ou outro. Mas isso porque o chefe desse local ele é negro, na verdade um dos chefes, ele passou por essa situação do preconceito de forma muito forte na vida dele, então ele tem essa consciência. Mas com certeza se o chefe fosse outro, nós não teríamos esse debate. (Entrevistado 1)

Na fala do entrevistado 1 podemos perceber que a questão racial no seu ambiente de trabalho surge esporadicamente por conta de um trauma de um dos gestores, podemos então ressaltar a necessidade de gestores negros para que esse debate seja aflorado. Entretanto, sabemos que não é obrigação de todos os indivíduos negros levantarem tal bandeira, alguns preferem não se posicionar a não ser que sejam instigados para isso, como afirma o entrevistado 6 que diz que precisa ser provocado para que se posicione.

Pois é, eu não sou um cara muito falador não, até gostaria de ser mais. Só se me provocarem muito pra eu entrar nesse assunto, mas não sou de ficar puxando conversa sobre esse negócio não, mas se caçarem briga comigo vão ter que ouvir [...]
(Entrevistado 6)

Visto que como aponta a pesquisa do Instituto ETHOS (2016) o número de negros no quadro de funcional decresce gradualmente conforme sobe o nível hierárquico.

Na conclusão das entrevistas foi solicitado que os entrevistados pudessem expor o que eles acreditavam que seriam medidas efetivas por parte dos gestores para que pudesse ser minimizado ao máximo os danos da discriminação racial no ambiente de trabalho. As respostas seguiram a mesma linha de raciocínio, confirmaram a ideia de Nascimento (1978) de que “fugir das realidades étnicas é recurso totalmente inútil”, os entrevistados apontaram que para que haja uma minimização do racismo no ambiente de trabalho seria necessária uma conscientização e que os gestores abrissem espaço para debate sobre o tema, pois silenciar não faz com que o problema não exista.

[...] Os gestores, eles devem investir em capacitações em sensibilizações sobre o racismo que existe no país [...] As pessoas as vezes são ignorantes mesmo, elas vivem num lugar muito limitado, entre pessoas iguais né, pessoas comuns e as vezes elas não olham pro lado tem algumas que eu acredito que é ignorância, ignorância da grande maioria e o que a gente pode ver é o debate acerca do estético, acerca da estética negra que nos anos 90 quando eu era adolescente era impensável que as pessoas usassem o cabelo crespo natural então o debate, a conversa a informação sobre o que é, qual é a violência que o jovem sofre de ter que alisar seu cabelo. (Entrevistada 3)

Conversar sobre, pra ver que o assunto existe porque as pessoas pensam que não falar do assunto, o assunto é porque não existe. Ele tá lá você só não está falando dele, se tem uma guerra em outro país você não fala da guerra, a guerra continua acontecendo lá você só não tá falando dela, é igual o racismo ele tá ai acontecendo as pessoas só não falam porque sei lá é meio insuportável mas tem que falar. Primeira atitude é falar, provocar o assunto porque o assunto não vai nascer do nada e ai as pessoas preferem não falar. O assunto tem que ser provocado. (Entrevistado 6)

5. CONCLUSÃO

O posicionamento do negro na sociedade brasileira desde quando foram trazidos de África, foi uma posição subalterna, tendo influenciado toda a vida e pirâmide social do Brasil até então. Mesmo sendo maioria, os indivíduos negros não conseguiram acesso as riquezas do país mesmo depois de mais 130 anos após abolição da escravatura. Sujeitos negros foram e continuam sendo alijados das posições de poder e prestígio, independentemente do meio onde ele está inserido, podendo ser nos altos escalões empresarias, nos ambientes acadêmicos ou nas grandes mídias, a população negra sofre cotidianamente com racismo estrutural que nos acompanha desde o início da nação brasileira. Por mais que a sociedade brasileira não tenha vivido um apartheid pela lei que negava e retirava os indivíduos negros de certos espaços, a formação econômica e a divisão de lucros no Brasil é, mesmo que inconscientemente, baseada em raça. Basta olharmos para dados que vemos que por mais que sejam mais de 54% da população brasileira, o número de negros em posições mais privilegiadas é irrisório.

Querendo entender como os mecanismos do racismo exerce influência na vida profissional dos indivíduos negros este trabalho teve como intuito compreender como a inserção e inclusão de profissionais negros é tangenciada por vivências de preconceito e discriminação, para isso foram levantados e analisados os episódios de discriminação racial vividos pelos indivíduos na sua trajetória pessoal, os mecanismos de superação das dificuldades envolvendo a questão racial, além da percepção dos profissionais formados antes e após a implementação das políticas de cotas nas universidades públicas como foi o momento de inserção no mercado, por fim foram levantadas e analisadas as vivências de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho.

Por mais que as situações de discriminação vivenciadas pelos entrevistados sejam diferentes, o intuito delas sempre foram a desvalorização do indivíduo, essas experiências de enfrentamento do racismo surgiram desde a infância dos entrevistados sendo situações que marcaram de maneira profunda a vida desses indivíduos, pois os mesmos conseguem lembrar de detalhes com muita clareza.

A primeira seção dos resultados teve como intuito atingir os dois primeiros objetivos específicos deste trabalho, o primeiro objetivo possuía intenção de analisar as vivências de discriminação racial na trajetória pessoal e o segundo que diz respeito aos mecanismos de superação das dificuldades que envolvem a questão racial. Assim, foi abordado a percepção racial e como os entrevistados percebiam uma diferença no tratamento entre brancos e negros na sociedade brasileira, sociedade essa que é profundamente marcada por desigualdades, alguns relatos de discriminação foram expostos mostrando uma pequena parte do das experiências vividas pelos entrevistados. As principais diferenças relatadas pelos participantes tiveram como referência os estereótipos de beleza, atributos ligados aos indivíduos brancos são considerados bonitos enquanto atributos dos indivíduos negros são considerados sem beleza.

Com o propósito de responder o segundo objetivo específico foram apresentadas as diferentes formas como cada indivíduo utiliza para driblar casos de discriminação. Cada um dos entrevistados desenvolveram uma forma própria para enfrentar ou minimizar os malefícios do racismo, alguns ignoravam, outros respondiam ou até mesmo partiam para o confronto. Alguns dos entrevistados utilizaram a estratégia de ausência de resposta, a qual o indivíduo apenas ignora o caso, poupa-se de um desgaste maior ainda. Outra estratégia que foi levantada é a de autocontrole, onde o indivíduo tenta se policiar para não ser alvo de certas discriminações, com isso ele faz de tudo para não se encaixar em estereótipos. Última estratégia que foi apresentada foi a do confronto, onde o indivíduo responde a agressão com outra agressão, ou de maneira bastante ríspida.

Na segunda seção foram expostos alguns casos de preconceito e discriminação vividos pelos entrevistados no mercado de trabalho como um todo, momentos antes de estarem realmente empregados. Esta seção também teve como finalidade responder o terceiro objetivo específico onde é manifesto a percepção dos profissionais negros formados antes e após a implementação das cotas raciais nas universidades federais sobre como a questão racial influencia no posicionamento do indivíduo negro no mercado de trabalho.

Na terceira e última seção dos resultados foram tratadas as situações vividas no ambiente de trabalho, tendo em vista o quarto objetivo específico que pretendia

verificar as vivências de preconceito e discriminação no ambiente organizacional, após foram levantados os relatos acerca das discriminações sofridas no ambiente de trabalho, como piadas de cunho racista, após isso fora abordado os benefícios da inclusão racial para um melhor desempenho das organizações.

Fora constatado que muitas das experiências de discriminação vividas no cotidiano repetiam-se no ambiente de trabalho, muitas vezes mascaradas de piadas ou comentários sem muito valor, entretanto, essas palavras são capazes de trazerem grandes transtornos e sofrimentos mentais. A partir das vivências dos entrevistados ficou claro que pela falta de oportunidade, estereótipos que estão presos no imaginário social e a dificuldade de denunciar abusos e consequentemente debate sobre o problema da desigualdade racial são grandes barreiras para os negros, o silenciamento dessa questão faz com que seja negado o problema e que não haja a devida atenção para solucioná-lo. Crenças e estereótipos levam o negro a uma posição inferiorizada na sociedade, e isso faz como que essa posição se reproduza no ambiente de trabalho.

Diariamente profissionais negros são obrigados a passarem por situações constrangedoras por conta de descrédito e estereotipação negativa, essas crenças forçam os indivíduos negros que pretendem mudar sua condição subalterna a se esforçarem de maneira mais forte para conseguirem posições intermediárias, e quando conseguem melhores posições acabam não tendo mesmo reconhecimento que indivíduos brancos. A supervalorização do sucesso profissional na sociedade e a dificuldade de inserção na máquina produtiva da sociedade por conta de sua posição muitas vezes marginalizada resulta para um negro em um gasto excessivo de energia para alcançar posições intermediárias e uma recusa ao direito de errar.

Há indivíduos que conseguiram depois de muita luta e esforço romperem a barreiras impostas a eles, isso não quer dizer que por esse motivo todos os que não conseguiram são incapazes ou não se esforçaram o suficiente. Negros ainda ocupam o maior percentual de indivíduos na linha da pobreza, com isso utilizam exemplos daqueles que tiveram um desempenho profissional um pouco melhor para desenvolverem crenças e estereótipos negativos contra aqueles que não conseguiram se posicionar melhor no mercado. Mesmo aqueles que conseguem uma inserção no mercado surgem novas barreiras, barreiras essas que são

invisíveis por uma suposta neutralidade e igualdade do mercado de trabalho, o impedem de se desenvolver melhor profissionalmente e fazem como que haja uma estagnação da carreira do profissional negro.

Pelo fato da maioria dos entrevistados possuírem experiências em movimentos de luta antirracista, pode ser que haja um direcionamento e uma linha semelhante de pensamento e discurso dos entrevistados, no geral movimentos antirracistas podem ter objetivos distintos, porém os seus discursos existem muitas convergências. Outro ponto que podemos destacar como uma fragilidade da pesquisa é a quantidade de entrevistados, como a amostra não é muito grande não podemos classificar os resultados como algo que represente a maioria dos indivíduos negros, por mais que todos os negros estejam em vulnerabilidade diante do racismo.

Questões raciais são motivos de grandes debates nos mais variados campos de estudo científico, com isso vejo necessário que haja um desenvolvimento de trabalhos nessa temática no campo dos Estudos Organizacionais, Rosa (2014) e Conceição (2009) levantam essa bandeira e mostram o déficit da problemática da raça nesse campo de estudo, Conceição (2009) apurou que havia apenas quatro estudos sobre questões raciais no campo da Administração no período entre 1997 e 2008, por esse motivo e também pelo fato de que o sistema capitalista que vivemos precisa de indivíduos para seguirem com o progresso, não podemos descartar ninguém por questões mínimas, além do mais inserir pessoas que foram historicamente alijadas da sociedade traz um ponto de igualdade, fazendo com que a sociedade se torne cada vez mais justa.

Para estudos futuros podem ser abordados temas como o sofrimento psíquico do negro nas mais distintas posições no ambiente de trabalho, visto que em grande maioria desses profissionais quando conseguem posições hierárquicas mais elevadas sofrem de forma mais intensa com o racismo, pois muitas vezes encontram-se sozinhos. Outro ponto que pode ser abordado dentro do sofrimento psíquico é o fato do surgimento de certa pressão entorno do indivíduo que conseguiu romper as barreiras, pois ele passa a não ser somente um indivíduo, mas um representante de um grupo que quando erra modifica toda uma percepção acerca de seu grupo racial, percepção essa que não ocorre com indivíduos brancos, devido que são vistos como normais, indivíduos que não são racializados.

REFERÊNCIA

ADESKY, Jacques d'. **Racismos e anti-racismos no Brasil: pluralismo étnico e multiculturalismo**. 2005.

ALBUQUERQUE, Wlamyra Ribeiro de; FRAGA FILHO, Walter. **Uma história do negro no Brasil**. Salvador, 2011.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. RAE-revista de administração de empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

ANNA, FABIO DOS SANTOS SANT; HANASHIRO, DARCY MITIKO MORI. **Trajetória de Carreira de Executivos Negros: Aprendendo com as Contradições de Inclusão e Exclusão no Ambiente Organizacional**. 2014.

AZEVEDO, Célia MM; **NEGRA, Onda; BRANCO, Medo. O Negro no Imaginário das Elites**. Séc. XIX. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

AZEVEDO, Thales. **As elites de cor: um estudo de ascensão social**. Companhia Editora Nacional, 1955.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Branqueamento e branquitude no Brasil. Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis: Vozes**, p. 5-58, 2002.

BRASIL, Casa Civil; BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, v. 149, n. 169, 2012.

CALDAS, M. **Santo de casa não faz milagre: condicionamentos nacionais e implicações organizacionais pela figura do 'estrangeiro'**. Cultura organizacional e cultura brasileira. São Paulo: Atlas, 1997.

CHAUÍ, Marilena. **Contra a violência**. Fundação Perseu Abramo–FPA. Publicado em, v. 31, n. 03, 2007.

COLLINS, Sharon M. **Black mobility in white corporations: up the corporate ladder but out on a limb**. Social Problems, v. 44, n. 1, p. 55-67, 1997.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa. **A negação da raça nos estudos organizacionais.** Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2009.

COX, Taylor. **Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice.** Berrett-Koehler Publishers, 1994.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000.** Dieese, 2012.

DIEESE. **Os negros no trabalho.** São Paulo: DIEESE, 2013.

DO NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado.** Paz e Terra, 1978.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes.** São Paulo: Cia Editora Nacional, 2 vols., 1965.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras.** Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FREITAS, Maria Ester de. **Contexto social e imaginário organizacional moderno.** Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 2, p. 6-15, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar.** 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA.** Rio de Janeiro: *Renovar*, 2001. p. 40

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira.** Revista Ciências Sociais Hoje, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984.

GOUVÊA, Josiane Barbosa. **O QUE HÁ POR TRÁS DO DISCURSO DA HARMONIA RACIAL NO PAÍS DA MISCIGENAÇÃO?** Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, v. 4, n. 10, p. 915-955, 2017.

GOUVÊA, Josiane Barbosa; DOS SANTOS, Gabriela Renata Rodrigues; PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues. **OS ESPAÇOS DAS MULHERES E DAS MULHERES NEGRAS NO MUNDO DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO SOBRE GÊNERO E RAÇA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**. Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão (ISSN: 2525-4782), v. 4, n. 1, 2019.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. Editora 34, 1999.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. Editora 34, 2002.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. TupyKurumin, 2006.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo social, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOFBAUER, Andreas. **Uma história de branqueamento ou o negro em questão**. Unesp, 2006.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. **Diversity matters**. McKinsey & Company, v. 1, p. 15-29, 2015.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas –Pesquisa 2016**. São Paulo: Instituto Ethos, 2016.

JAIME, Pedro. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial**. Edusp, 2016.

JONES, C. P. **Levels of Racism: A Theoretic Framework and a Gardener's Tale**. American Journal of Public Health, [S.l.], v. 90, n. 8, p. 1212–1215, 2000.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. Boitempo Editorial, 2002.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Controle social nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, v. 19, n. 3, p. 11-25, 1979.

MOURA, Clóvis. **História do negro brasileiro**. Editora Ática, 1989.

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. Editora Atica, 1988.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Programa de Educação sobre o negro na sociedade brasileira, 2004.

MYERS, Aaron. **O valor da diversidade racial nas empresas**. Estudos afro-asiáticos, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003.

OLIVEIRA, Josiane Silva de. **Gestão da diversidade: o desafio dos negros nas organizações brasileiras**. Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração,[CD-ROM]. Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, v. 31, 2007.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdade racial e mobilidade social no Brasil: um balanço das teorias. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**, v. 120, p. 65-96, 2008.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Índice de vulnerabilidade juvenil à violência e desigualdade racial 2014**. Juventude Viva, 2014.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In.: LANDER, Edgardo. **A colonialidade do saber, eurocentrismo e ciências sociais. Buenos Aires: CLACSO**, 2005.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **Patologia social do "branco" brasileiro**. Jornal do Commercio, 1955.

REIS FILHO, José T. Negritude. **sofrimento psíquico: uma leitura psicanalítica. 2005. 142f.** 2005. Tese de Doutorado. Tese (doutorado Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

ROSA, Alexandre Reis. **Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil**. Revista de Administração Contemporânea, v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014.

SANTOS, D. J. S., et al. **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar**. DentalPress Journal of Orthodontics, Maringá: v. 15, n. 3, p. 121-124, jun. 2010

SANTOS, Juciara Alves dos. **SOFRIMENTO PSÍQUICO GERADO PELAS ATROCIDADES DO RACISMO**. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), [S.l.], v. 10, n. 24, p. 148-165, fev. 2018. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<http://www.abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/578>>. Acesso em: 26 set. 2019

SANTOS, Milton. **As cidadanias mutiladas**. O preconceito, p. 133-144, 1996

SARAIVA, Luiz Alex Silva; DOS REIS IRIGARAY, Hélio Arthur. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** RAE-Revista de administração de empresas, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SKIDMORE, Thomas E. **Preto no branco: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro**. Paz e Terra, 1976.

SOCIAIS, RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES. Características do emprego formal: RAIS 2013: pessoas com deficiência: principais resultados. <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401497FE737C97C60/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS>> , v. 202013, p. 20, 2016.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro, ou, as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Graal, 1983.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**, v. 120, p. 15-43, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. Atlas, 2005.

WAINER, Daniel Ferreira. **Oracy Nogueira e o estudo das relações raciais**. Habitus, v. 11, n. 1, 2013.

XAVIER, Elton Dias; XAVIER, Solange Procopio. **Estudo comparado das relações raciais e políticas de ação afirmativa nos Estados Unidos e no Brasil**. Teoria e Sociedade, n. 17.1, p. 114-147, 2009.

APÊNDICE

Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Concordo em participar, como voluntário, do estudo que tem como pesquisador responsável o aluno de graduação Aduino Aprício dos Santos Junior, do curso de Administração da Universidade de Brasília, matrícula 15/0114966, que pode ser contatado pelo e-mail ada*****@*****.com e pelo telefone (61)9****-****. Tenho ciência de que o estudo tem em vista realizar entrevistas com alunos e professores, visando, por parte do referido aluno a realização de trabalho de conclusão de graduação. Minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica, que os dados obtidos não serão divulgados, a não ser com prévia autorização, e que nesse caso será preservado o anonimato dos participantes, assegurando assim minha privacidade. O aluno providenciará uma cópia da transcrição da entrevista para meu conhecimento. Além disso, sei que posso abandonar minha participação na pesquisa a qualquer momento e que não receberei nenhum pagamento por esta participação.

Assinatura

Brasília, ____ de _____ de 2019

Apêndice B – Roteiro de entrevista

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Como você analisa a posição do negro na sociedade brasileira?
2. Você já sofreu alguma discriminação racial direta ou indireta? Como foi?
3. Como você se sente em relação aos episódios de discriminação vivenciados?
4. Em sua opinião, há diferença de tratamento entre brancos e negros no Brasil?
5. Em relação ao mercado de trabalho, na sua opinião, quais as principais barreiras enfrentadas pelos negros no momento de inserção ao mercado?
6. Você acredita que a cor exerce influência no desenvolvimento profissional dos negros?
7. Onde você trabalha existe espaço para debate sobre questões raciais?
8. Você percebe piadas de cunho racista vindo de seus colegas de trabalho? Se sim, como você reage?
9. Em sua opinião quais medidas poderiam ser adotadas por gestores para diminuir a discriminação racial no ambiente de trabalho?
10. Você acredita que empresas que promovem diversidade têm benefícios? Quais?
11. Você como pessoa negra acredita estar mais vulnerável em caso de crise financeira na organização?
12. Em sua opinião, as cotas raciais nas universidades públicas auxiliaram em um melhor posicionamento dos negros no mercado de trabalho?