



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE JORNALISMO

Ester Cezar da Silva

Pretos no Topo:
uma série de *podcasts* sobre a inserção de jovens negros universitários no
mercado de trabalho

Brasília.
Novembro de 2021



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE JORNALISMO

Ester Cezar da Silva

Pretos no Topo:
uma série de *podcasts* sobre a inserção de jovens negros universitários no
mercado de trabalho

Projeto Final apresentado ao Curso de Graduação em Jornalismo da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília (UnB) como requisito para a obtenção do título de Bacharela em Jornalismo. Orientador: Prof. Dr. Elton Bruno Barbosa Pinheiro.

Brasília
Novembro de 2021

Ester Cezar da Silva

Pretos no Topo:
uma série de *podcasts* sobre a inserção de jovens negros universitários no
mercado de trabalho

Brasília, 19 de novembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Elton Bruno Barbosa Pinheiro | Orientador
Universidade de Brasília — UnB

Prof.^a Dra. Natália Oliveira Teles da Silva | Examinadora
Universidade de Brasília — UnB

Prof.^a Esp. Aline Hack Moreira | Examinadora
Centro de Estudos Superiores Planalto — IESPLAN
Universidade Federal de Goiás — UFG

Prof.^a Dra. Kelly Tatiane Martins Quirino | Suplente
CCBB — Centro Cultural Banco do Brasil
Universidade de Brasília — UnB

AGRADECIMENTOS

É curioso chegar até aqui e repensar todo o processo que aconteceu até este momento. Foram tantas etapas, pessoas e emoções, que inevitavelmente passa um filme na cabeça ao revisitar tais memórias e sentir-se acolhida em cada uma das lembranças, é, de fato, a primeira coisa a se agradecer.

Sim, acolhimento, foi a palavra que definiu toda essa trajetória, desde o momento em que decidi mudar de curso e ir para o jornalismo fui acolhida: pela minha mãe e pelo meu pai, que confiaram no meu julgamento e apoiaram a minha decisão; pela Faculdade de Comunicação, que me recebeu de braços abertos para essa nova experiência, e por todos os amigos que me incentivaram a trilhar esse caminho.

A jornada, é claro, começou bem antes dessa decisão. O início de tudo só foi possível graças a minha mãe e ao meu pai, que me proporcionaram todas as condições favoráveis, principalmente incentivo, para que eu pudesse estudar, sempre. Sou extremamente grata aos dois, que se alegraram comigo em cada conquista durante essa etapa. E para ser mais específica sobre o TCC, uma menção mais que honrosa à dona Elione, minha mãe, e seus cafezinhos que me salvaram várias vezes escrevendo este memorial.

Chegar até aqui realmente não foi fácil, muitos fatores colaboraram para que não fosse possível. Não digo que sou grata a eles, mas a todos que estiveram presentes quando precisei de apoio para enfrentá-los. Aos profissionais de saúde mental, Ingrid, minha psicóloga, e Lucas, meu psiquiatra, agradeço todo o acompanhamento, compreensão, paciência e torcida para que eu passasse por essa fase, e outras, vocês foram fundamentais para que isso fosse possível.

Ao meu querido orientador, professor Elton, que me entendeu, acolheu, respeitou meu tempo e minhas questões, e acima de tudo, não desistiu de mim, além de ter me orientado com maestria neste trabalho, claro. Também agradeço à professora Dione, um exemplo para mim durante toda a graduação, que tantas vezes me acalmou, confortou e acolheu ao longo destes anos, e se fez inspiradora em cada dia deles. Sou grata a todas as professoras e professores da Faculdade de Comunicação, por estarem presente na minha formação como jornalista e como

pessoa. Aos técnicos e técnicas, à equipe da secretaria e às porteiras e porteiros, obrigada por sempre estarem ali e permitirem que a faculdade funcionasse.

Agradeço aos meus amigos e amigas, minha segunda família, que me acompanharam nesta etapa. Mesmo com seus muitos afazeres, alguns em seus empregos, em suas segundas graduações ou pós-graduações, alguns também fazendo o TCC, sempre foram acolhedores nos momentos de desespero e prestativos me auxiliando no que era possível. Espero um dia poder retribuí-los à altura, com todo apoio que me deram.

Para ficar mais pessoal, gostaria de agradecer ao Vinícius Vinhal, por me emprestar o microfone que utilizei na gravação das locuções do *podcast*; ao Lucas Rafael e ao Gabriel Pimentel, que fizeram a edição dos episódios do “Pretos no Topo”; ao Guilherme Alves, que fez a identidade visual do produto; à Ana Luisa e Melissa Duarte, pelas sugestões de fontes; ao João Pedro, que fez uma primeira revisão deste memorial; à Roberta Pissutti, que foi a ouvinte beta dos episódios; aos amigos Ana Cristina, Carina Ribeiro, Cecília Bastos, Evelyn Santos, Filipe Alves, João Pedro Cavalcante, Lucas Justino, Mariana Carvalho e Milca Orrico, que me emprestaram suas vozes para composição do primeiro episódio e à Luylla Vieira e Mylena Cardoso, por estarem sempre presentes.

Também agradeço a todos os convidados e convidadas que aceitaram participar e contribuir com a produção “Pretos no Topo”. Participantes incríveis com projetos maravilhosos e visões necessárias para a construção de um futuro melhor.

Ao pessoal do Instituto Socioambiental (ISA), o estágio que me acolheu até o final dessa etapa, meu muito obrigada por tanto, por ser um lugar com missão, visão e valores dos quais também compartilho e que também fazem parte da minha luta.

Aos meus colegas de curso, negros e negras, que voluntária ou involuntariamente me fizeram sentir parte de uma comunidade e de algo maior. Sua simples presença, que não é tão simples assim, me deu forças incontáveis vezes. Como era bom olhar para o lado e não me sentir sozinha. Fomos uma turma privilegiada, com quantidade significativa de negros — infelizmente não maioria, mas a gente chega lá.

Por fim, agradeço aos pretos e pretas que vieram antes de mim, que lutaram para que fosse possível que tantos estejam aqui hoje, inclusive eu. Espero colaborar pelo menos um pouquinho, para que outros também possam conquistar seu lugar no topo.

À dona Jacira, mulher preta, matriarca, grande fonte de inspiração para todos ao seu redor e a maior entusiasta de jornais que eu conheci. A última vez que te vi, você me disse que seu sonho era ser jornalista. Infelizmente, pelos caminhos da vida, você não pôde realizá-lo e também não vai poder me ver exercendo a profissão que tanto admirava. Te perdi esse ano, mas ganhei esse diploma pra gente, vovó.

RESUMO

Este memorial descreve o processo de produção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) “Pretos no Topo”, uma série de *podcasts* elaborada para abordar a inserção de jovens negros universitários no mercado de trabalho. Os episódios têm por objetivo contextualizar a condição de pessoas negras no universo profissional, principalmente aquelas que possuem ensino superior e são qualificadas, mas não conseguem atingir cargos de liderança, poder e destaque na sociedade. Além disso, também objetivam apresentar iniciativas que visam introduzir essas pessoas no mercado de trabalho, como processos seletivos específicos, cursos de idiomas gratuitos e movimentos individuais ou coletivos que proporcionem de alguma forma essa introdução. O trabalho é guiado por eixos de articulação teórica relacionados ao formato de comunicação e ao objeto jornalístico delimitados, a saber: o fazer jornalismo em mídia sonora, com a adoção de recursos de imersividade; e o racismo estrutural presentes no mercado de trabalho. Ao final, percebe-se que a mídia sonora *podcast* possui características próprias que devem ser aproveitadas pelo jornalismo tanto para expansão de horizontes como para inovações na própria linguagem e formatos. Notadamente, o trabalho reconhece o caráter contributivo dos *podcasts* jornalísticos narrativos como instrumentos capazes de reportar, documentar e propagar instrumentos contra o racismo ao, em alguma medida, ajudar jovens negros a ampliarem suas perspectivas de inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: *Podcast*. Jornalismo. *Podcast* narrativo. Mercado de trabalho. Racismo estrutural.

ABSTRACT

This memorial describes the production process of the Final Term Paper “Pretos no Topo”, a podcast series designed to address the insertion of young black university students in the job market. The episodes aim to contextualize the condition of black people in the professional world, especially those who have higher education and are qualified, but are unable to reach positions of leadership, power and prominence in society, also to present initiatives that aim to introduce these people into the job market, such as specific selection processes, free language courses and individual or collective movements that provide a starting point in some way. The work is guided by theoretical articulation axes related to the communication format and the delimited journalistic subject, namely: to produce journalism in sound media, with the adoption of immersive resources; and the structural racism present in the job market. In the end, it is perceived that the podcast, as a sound media, has specific characteristics that should be used by journalism both for expanding horizons and for innovations in the language and formats. Notably, the work recognizes the contributory character of narrative journalistic podcasts as instruments capable of reporting, documenting and propagating tools against the racism, to some extent, helping young black people to broaden their perspectives of insertion in the job market.

Keywords: Podcast. Journalism. Narrative podcast. Job market. Structural racism.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Distribuição percentual e remuneração média de cargos de liderança selecionados por cor/raça e sexo (2017) - GERENTES.....	16
Figura 2: Distribuição percentual e remuneração média de cargos de liderança selecionados por cor/raça e sexo (2017) - DIRIGENTES DE EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES; MEMBROS SUPERIORES E DIRIGENTES DO PODER PÚBLICO.....	17
Figura 3: <i>Ranking</i> das principais ocupações de trabalhadores formais identificados por cor/raça (2017).....	18
Figura 4: Identidade visual do “Pretos no Topo” com as cores e as logomarcas.....	55
Figura 5: Logomarca principal do “Pretos no Topo”.....	55

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Síntese dos objetivos da pesquisa.....	21
Quadro 2: Síntese da análise de <i>podcasts</i>	38
Quadro 3: Síntese das datas de lançamento dos episódios	46
Quadro 4: Síntese dos episódios do <i>podcast</i> “Pretos no Topo”.....	48
Quadro 5: Síntese das entrevistadas.....	51

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Apresentação.....	12
1.2 Contextualização.....	13
1.3 O objeto e a problemática de pesquisa.....	19
1.4 Síntese dos objetivos da pesquisa.....	20
1.5 Justificativa.....	21
1.5.1 Do objeto jornalístico.....	21
1.5.2 Da série de <i>podcasts</i>	23
2 EIXOS DE ARTICULAÇÃO TEÓRICA.....	25
2.1 Do meio e da linguagem radiofônica.....	25
2.1.1 Do fenômeno dos <i>podcasts</i>	26
2.1.2 <i>Podcasts</i> e jornalismo.....	28
2.1.3 Jornalismo de serviço.....	30
2.1.4 Jornalismo diversional.....	31
2.1.5 Jornalismo narrativo pessoal e <i>podcasting</i>	32
2.2 Da pauta.....	36
3 REFLEXÕES SOBRE INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS.....	38
3.1 A contribuição contextual da análise de conteúdo.....	38
3.2 Entrevista como formato jornalístico condutor.....	42
4 ETAPAS DE PRODUÇÃO DO <i>PODCAST</i> “PRETOS NO TOPO”.....	44
4.1 Pré-produção.....	44
4.1.1 Definição do tema e objetivo.....	44
4.1.2 Delimitação do público de interesse.....	44
4.1.3 Escolha do nome.....	45
4.1.4 Escolha do gênero e do formato.....	45
4.1.5 Duração e periodicidade.....	46
4.1.6 Formação da equipe.....	45
4.1.7 Estruturação das rotinas de produção.....	47

4.2 Produção.....	48
4.2.1 Definição da pauta de cada episódio.....	48
4.2.2 Pesquisa sobre a pauta.....	51
4.2.3 Definição de convidados/entrevistados e contatos.....	51
4.2.4 Definição de formatos acessórios.....	52
4.2.5 Pesquisa sonora.....	52
4.2.6 Roteiro.....	52
4.2.7 Gravação.....	53
4.2.8 Repasses dos arquivos em áudio.....	54
4.2.9 Identidade visual.....	54
4.3 Pós-produção.....	56
4.3.1 Edição.....	56
4.3.2 Decupagem e limpeza.....	56
4.3.3 Sonorização.....	56
4.3.4 Direitos autorais.....	57
4.3.5 Publicação e distribuição.....	57
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
6 REFERÊNCIAS.....	61
7 APÊNDICES.....	69
A. Instruções técnicas para a entrevista.....	69
B. Roteiro do Episódio 1.....	70
C. Roteiro do Episódio 2.....	80
D. Roteiro do Episódio Bônus.....	87
E. Roteiro do Episódio 3.....	96
F. Roteiro do Episódio 4.....	108
G. Interface do <i>podcast</i> no <i>Spotify</i>	119
H. Interface do <i>podcast</i> “Pretos no Topo” no <i>Anchor</i>	120
I. Interface do <i>podcast</i> “Pretos no Topo” no site do Laboratório de Áudio....	122
J. Interface do <i>podcast</i> “Pretos no Topo” no UnB Cast.....	124
L. Interface do <i>podcast</i> “Pretos no Topo” no <i>Instagram</i>	125

1. INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação

O presente trabalho de conclusão de curso buscou desenvolver um produto, cujo formato é uma série de *podcasts* jornalísticos elaborados com base no jornalismo narrativo, de serviço e diversional. A fim de explorar a pauta do mercado de trabalho para jovens negros universitários, os episódios construídos foram pensados de maneira a serem independentes entre si, mas, também, de juntos contarem uma história.

Dessa forma, o resultado foram quatro episódios e um bônus, sendo: o primeiro uma introdução ao cenário atual do mercado de trabalho para pessoas negras; o segundo uma contextualização histórica da condição do negro no Brasil desde o período colonial; o bônus uma entrevista para desmistificar conceitos de democracia racial, racismo reverso e meritocracia; o terceiro dá início às apresentações de iniciativas que permitem a real colocação de jovens negros no mercado de trabalho, sendo o referido episódio sobre o projeto de uma jovem negra para ensinar francês de graça para outras pessoas negras, e o quarto fala sobre a criação de consultoria gratuita de análise de currículo e preparação para entrevista de emprego para pessoas negras. O *podcast* está disponível no *Spotify*¹.

Devido à falta de acesso a melhores equipamentos de captação sonora e ao estúdio do Laboratório de Áudio da Faculdade de Comunicação, por causa da suspensão das aulas presenciais em decorrência da pandemia de covid-19, as locuções da apresentadora foram gravadas em casa com uso de um microfone semiprofissional, e as locuções das entrevistas foram gravadas à distância por meio dos próprios *smartphones* das participantes.

Em relação à estrutura do presente memorial, este encontra-se dividido da seguinte maneira: introdução, onde são explicadas a definição do objeto, os objetivos e a justificativa da pesquisa; eixos de articulação teórica, onde abordamos os conceitos centrais norteadores da produção; reflexões sobre o método, em que explicamos alguns procedimentos metodológicos contextualmente contributivos ao

¹ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/2B26Bbh3lKu6DUaDae3ZEG?si=IScotjDIRAOdBpF_9RE9JA&dl_branch=1.

desenvolvimento da pesquisa; etapas de produção do *podcast*, onde é feito o detalhamento de cada etapa de produção da série de *podcasts* “Pretos no Topo”; considerações finais para síntese das principais reflexões geradas pelo trabalho, e apêndices, onde é possível encontrar o roteiro de todos os episódios na íntegra.

1.2 Contextualização

Após 133 anos, ao ser o último país da América Latina a abolir a escravidão, em 13 de maio de 1888 por meio da Lei Áurea ([Lei nº. 3.353](#)) assinada pela princesa Isabel, o Brasil parece não ter se libertado totalmente da herança escravocrata em relação à população negra. Os reflexos aparecem de forma explícita principalmente no mercado de trabalho, onde homens negros e mulheres negras são maioria em cargos subalternos, operacionais e socialmente invisíveis, como demonstra a pesquisa *Rotas Diversidade e Longevidade 2035* (2020)².

Tal cenário remete à primeira metade do século XIX, onde a base da mão de obra profissional do país estava concentrada no trabalho de negros escravizados, como explica o pesquisador Mário Theodoro:

De todo modo, a maior parcela da mão-de-obra na cidade, na primeira metade do século XIX, é composta de cativos que, além das tarefas domésticas, apresentavam-se no mercado para venda de serviços sob formas diversas. A figura dos negros de ganho — escravos pertencentes a famílias em geral da classe média, os quais, durante o dia, vendiam seus serviços nas ruas e praças — prolifera com o crescimento da cidade. Negros e negras de diferentes profissões — artesãos, cozinheiras, carregadores, vendedores, prostitutas e até mesmo pedintes — garantiam a renda e o sustento de grande parte das famílias cariocas. Havia também, como já enfatizado, os negros que atuavam mais diretamente no serviço doméstico. Estes, em geral, não participavam das atividades de ganho nas ruas. Eram responsáveis pela manutenção da casa: cozinheiras, aias, damas-de-leite, lavadeiras, cocheiros, entre outros. (THEODORO, 2008, p.22).

Mais de um século depois e a situação continua parecida. Com o fim do tráfico de escravos e a instituição da Lei Áurea, os ex escravizados continuaram ocupando postos de trabalho e posições sociais subalternas. Isso porque no momento da abolição, a mão de obra que acabara de ser libertada não recebeu

² O livro é um planejamento que inclui ações para o futuro que estejam ligadas à diversidade e inclusão nas organizações brasileiras. Disponível em: <http://longevidade.ind.br/publicacao/rotas-diversidade-e-longevidade-2035-livro-completo/>. Acesso em: 20 out. 2021.

nenhum tipo de assistência, como terrenos para moradia e alocações em trabalhos remunerados, para se manter (THEODORO, 2008).

Desse modo, com a negação da humanidade do negro, esse foi excluído do plano de desenvolvimento social da nação, que estava atrelado a ideais racistas de superioridade racial, assimilados por uma onda de racismo científico disseminada na Europa (JACCOUD, 2008). A partir disso, com articulação do movimento eugenista³ do Brasil foi dado início a uma política de embranquecimento da população brasileira, em que o Estado chegou a financiar até 80% da vinda de imigrantes europeus brancos para trabalhar e embranquecer o país, gerando um excedente de mão de obra e, conseqüentemente, a criação da categoria de trabalho informal com cor definida, assim como aponta Luciana Jaccoud:

A tese do branqueamento como projeto nacional surgiu, assim, no Brasil, como uma forma de conciliar a crença na superioridade branca com a busca do progressivo desaparecimento do negro, cuja presença era interpretada como um mal para o país. À diferença do “racismo científico”, a tese do branqueamento sustentava-se em um otimismo face à mestiçagem e aos “povos mestiços”, reconhecendo, dessa forma, a expressiva presença do grupo identificado como mulato, sua relativa mobilidade na sociedade da época e sua possibilidade de continuar em uma trajetória em direção ao ideal branco. (JACCOUD, 2008, p.53).

As teses de racismo científico e de superioridade de raças foi perdendo força após o holocausto, e no Brasil, país antes assumidamente racista, passou a operar uma ideia de democracia racial. Dessa forma, “o progressivo desaparecimento do discurso racista e sua substituição pelo mito da democracia racial permitiriam a alteração dos termos do debate sobre a questão racial no Brasil” (JACCOUD, 2008, p.56).

O pensamento de que o país não tinha uma questão racial a ser resolvida e a promoção da ideia de que aqui as raças conviveriam em harmonia, difundida com a

³ A eugenia surgiu na Europa, fundada pelo geógrafo Francis Galton, em 1880, e significa boa linhagem. A partir da teoria da evolução, de Charles Darwin, primo de Francis Galton, a eugenia espalhou-se com ideias para uma sociedade perfeita, em que não haveria a presença da miséria. Sendo assim, pessoas ricas deveriam deixar mais descendentes que pessoas pobres. No Brasil, tais ideais encontraram lugar crescente no período pós-abolição, onde almejava-se progresso e desenvolvimento, mas que nesse plano não entravam pessoas negras. A elite brasileira, acreditando na superioridade da raça branca, desenvolveu então um plano para o branqueamento da sociedade. Ler sobre em: https://www.geledes.org.br/racismo-disfarcado-de-ciencia-como-foi-a-eugenia-no-brasil/?gclid=CjwKC-AjwhuCKBhADEiwA1HegOSU-2rqWr_Fd-g69zVkk2dWtq0xbLh2UnQk-LzWAK2t8ztYR8k3fSBoC82UQAvD_BwE. Acesso em: 20 out. 2021.

ajuda até mesmo de intelectuais da época como Gilberto Freyre⁴, alimentaram os discursos políticos e o imaginário social. O debate que se via agora e que passou a perdurar foi o de desigualdade social, ocultando a discussão sobre o racismo. Conforme Abdias do Nascimento (1978):

Freyre cunha eufemismos raciais tendo em vista racionalizar as relações de raça no país, como exemplifica sua ênfase e insistência no termo *morenidade*; não se trata de ingênuo jogo de palavras, mas sim de proposta vazando uma extremamente perigosa mística racista, cujo objetivo é o desaparecimento inapelável do descendente africano, tanto fisicamente quanto espiritualmente, através do malicioso processo de embranquecer a pele negra e a cultura do negro. (NASCIMENTO, 1978, p. 43).

A grande questão é que esconder e ignorar a discriminação pela cor não resolveu o problema, e o racismo estrutural⁵ continuou operando na sociedade, fazendo a manutenção de quem vai ascender e de quem não vai, baseado em critérios pré determinados. O racismo estrutural, como mostra Silvio Almeida (2019), está presente na organização da sociedade, perpassando diversos núcleos, como o político, econômico e jurídico, não sendo apenas uma questão individual ou de determinados grupos e instituições.

Em resumo: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que ocorre “pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição”. Nesse caso, além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas. (ALMEIDA, 2019, p. 33).

O estudo prospectivo *Rotas Diversidade e Longevidade 2035*⁶ elaborado pelo Sesi, mostrou que apesar dos negros⁷ serem, em número, a maior parte da população (53,9%), quem ocupa mais da metade dos cargos de trabalhos formais são os brancos (56,5%), situação que também permanece nos cargos de liderança. (SESI, 2020). Além disso, em todas as posições avaliadas, comprovou-se a

⁴ Ver a respeito em Abdias do Nascimento (1978)

⁵ Ver a respeito em Racismo Estrutural, Silvio Almeida (2019).

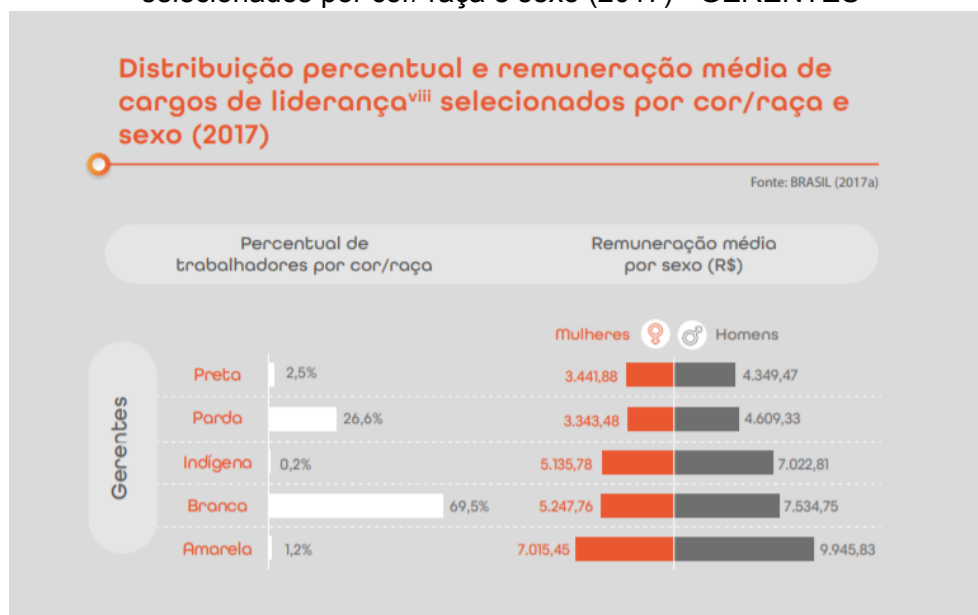
⁶ Informação extraída do estudo prospectivo *Rotas Diversidade e Longevidade 2035*. / Sesi. Departamento Regional do Paraná. Curitiba: Sesi/PR, 2020. Disponível em: http://longevidade.ind.br/wp-content/uploads/2020/06/Rota_Diversidade_Longevidade_Livro.pdf. Acesso em: 27 ago. 2021.

⁷ De acordo com o IBGE negros são aqueles que se declaram pretos ou pardos.

diferença salarial entre homens negros e homens brancos, e mulheres negras e mulheres brancas. O quadro fica ainda mais díspar quando se compara a média salarial entre homens brancos e mulheres negras. De acordo com Lélia Gonzalez (1984), a ideia de democracia racial impede que seja vista a real condição da mulher negra na sociedade:

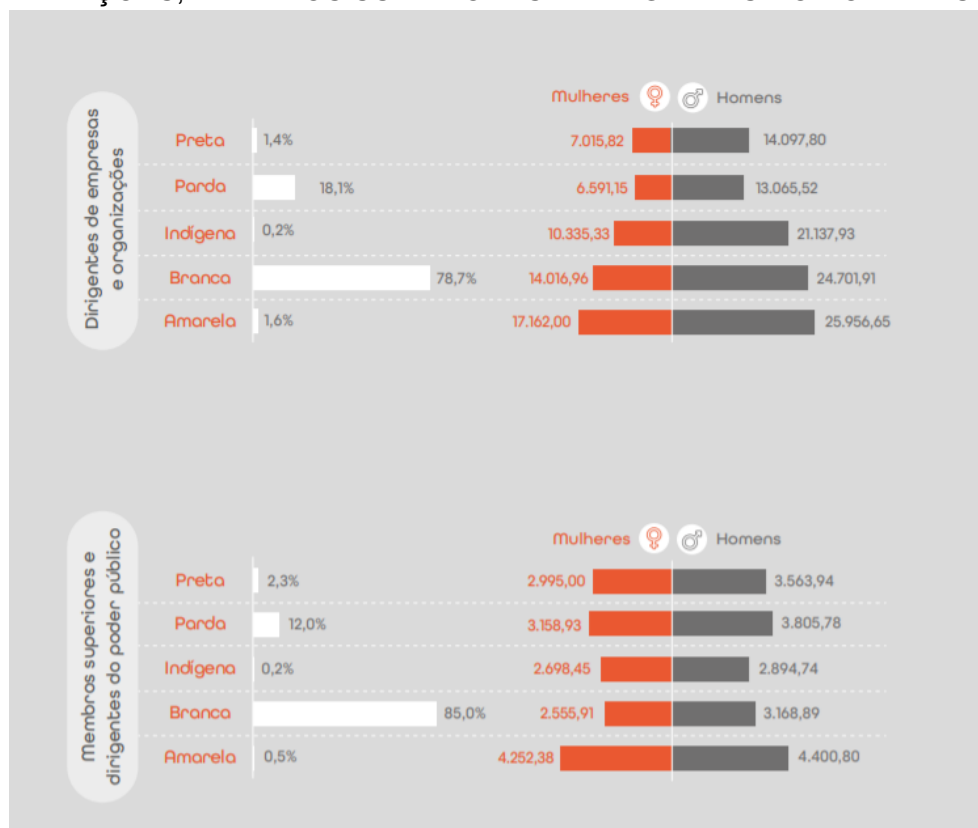
Como todo mito, o da democracia racial oculta algo para além daquilo que mostra. Numa primeira aproximação, constatamos que exerce sua violência simbólica de maneira especial sobre a mulher negra. Pois o outro lado do endeusamento carnavalesco ocorre no cotidiano dessa mulher, no momento em que ela se transfigura na empregada doméstica. É por aí que a culpabilidade engendrada pelo seu endeusamento se exerce com fortes cargas de agressividade. É por aí, também, que se constata que os termos mulata e doméstica são atribuições de um mesmo sujeito. A nomeação vai depender da situação em que somos vistas. (GONZALEZ, 1984, p. 228).

Figura 1 - Distribuição percentual e remuneração média de cargos de liderança selecionados por cor/raça e sexo (2017) - GERENTES



Fonte: Rotas Diversidade e Longevidade 2035, 2020.

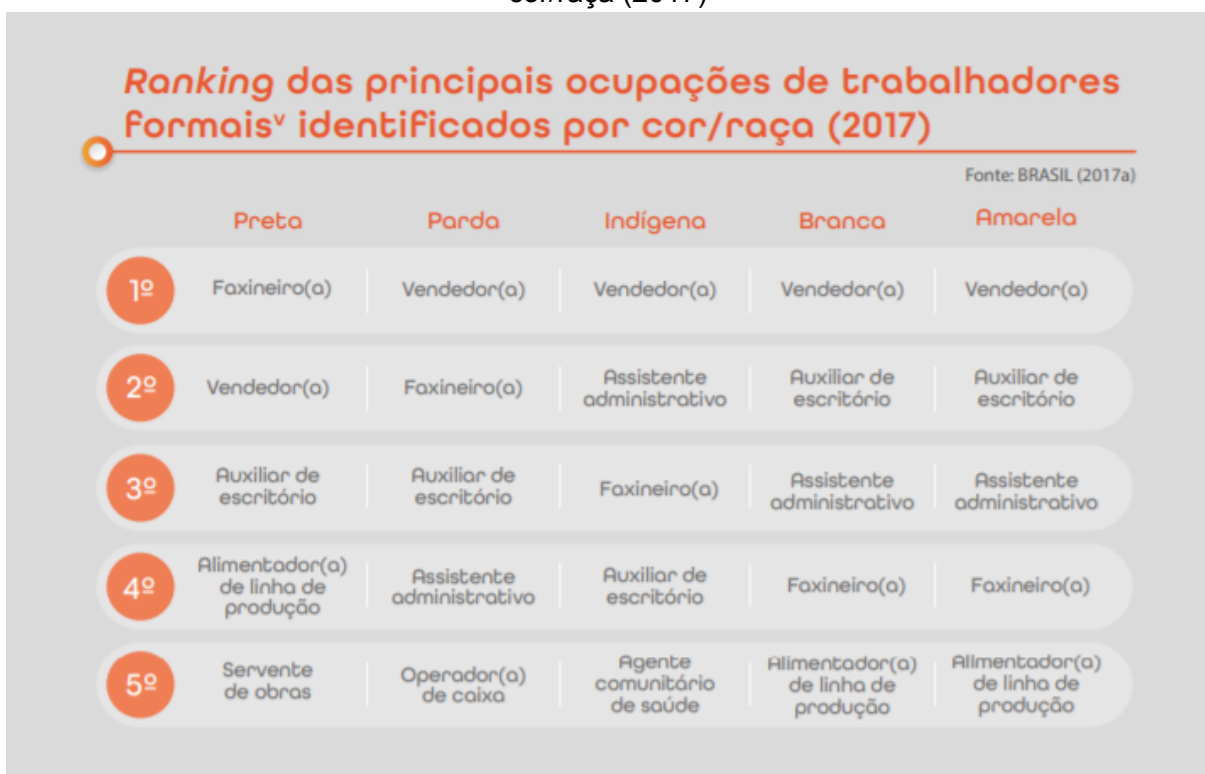
Figura 2 - Distribuição percentual e remuneração média de cargos de liderança selecionados por cor/ raça e sexo (2017) - DIRIGENTES DE EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES; MEMBROS SUPERIORES E DIRIGENTES DO PODER PÚBLICO



Fonte: Rotas Diversidade e Longevidade 2035, 2020.

Em contrapartida, a população preta ganha “destaque” ao ocupar em primeiro lugar a profissão de faxineiro (a) no *Ranking das principais ocupações de trabalhadores formais identificados por cor/raça* (p.105).

Figura 3 - Ranking das principais ocupações de trabalhadores Formais identificados por cor/raça (2017)



Fonte: Rotas Diversidade e Longevidade 2035, 2020.

De acordo com Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva (1992), o mercado de trabalho acumula desvantagens que impossibilitam uma competição justa entre negros e brancos. Um dos fatores de seleção é a cor dos candidatos, que primeiro determina quem irá conseguir um emprego, e nisso os brancos têm maiores chances, e em segundo lugar determina quais cargos serão ocupados por quem. As posições mais operacionais e de menor contato com o público por exemplo, são destinadas aos negros e negras. Outro fator levantado pelos autores foi em relação aos cargos que exigem maior nível educacional, que dificilmente absorvem trabalhadores negros.

Pode-se constatar tal cenário em números por meio de pesquisa realizada pela plataforma VAGAS.com⁸, em agosto de 2020. Segundo o portal, de 52,4% de usuários negros, apenas 0,7% ocupavam cargo de direção. Entretanto, 47,6% estavam presentes em trabalhos operacionais e 11,4% em trabalhos técnicos. Os dados, porém, não coincidem com o nível de escolaridade dos cadastrados, por

⁸Informação extraída do portal Veja. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mercado-de-trabalho-negros-sao-minoria-em-cargos-de-medio-e-alt-o-escala/>. Acesso em: 29 ago. 2021.

exemplo. Além de serem maioria em composição, também ultrapassavam os brancos em quase todos os níveis educacionais (ensino fundamental, médio e profissionalizante), ficando atrás apenas no ensino superior, mas que a pesquisa mostrou serem índices quase iguais. Nessa perspectiva, Carlos Hasenbalg (1982) afirma

[...] as práticas racistas do grupo racial dominante, longe de serem meras sobrevivências do passado, estão relacionadas aos benefícios materiais e simbólicos que os brancos obtêm da desqualificação competitiva do grupo negro. [...] A raça, como atributo social e historicamente elaborado, continua a funcionar como um dos critérios mais importantes na distribuição de pessoas na hierarquia social. (HASENBALG, 1982, p. 89).

Para além da teoria e dos dados, a realidade também se comprova na percepção social dos brasileiros. O Instituto Locomotiva⁹ constatou, por meio de pesquisa, que 91% dos entrevistados consentem que negros têm menos chances de conseguir um emprego do que brancos.

Atualmente, os negros ocupam a maioria das cadeiras nas universidades públicas do país e ações afirmativas como a política de cotas tem influência direta nisso. Porém, ainda não é possível ver esses números refletidos no mercado de trabalho, em postos de poder e que exigem maior qualificação. Um estudo feito pelo Instituto Ethos (2016)¹⁰ sobre o perfil Racial, Social e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, mostra que quanto mais alto o cargo dentro da empresa, menos pessoas negras, e quanto mais baixo, mais pessoas negras. A pesquisa também mostrou que de um universo de 117 empresas, 14 têm algum plano para promover a igualdade entre negros e não negros dentro do quadro de funcionários, e apenas uma tem uma política para aumentar a quantidade de negros em cargos de direção e gerência.

1.3 O objeto e a problemática de pesquisa

Visto que o negro brasileiro teve sua trajetória determinada por condições esteriópticas dentro da sociedade, ocupando lugares marginais e subalternos e perpetuando, não por vontade própria, os lugares sociais anteriormente impostos no

⁹Informação extraída do portal CUFA. Disponível em: <https://www.cufa.org.br/noticia.php?n=NjEx>. Acesso em 29 ago. 2021.

¹⁰ Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em: 2 set. 2021.

período de escravidão, ainda hoje, mesmo com mudanças significativas em leis e com o desenvolvimento de políticas públicas e ações afirmativas que permitem maior acesso dessa população à educação e trabalho — em teoria —, ainda não se vê expressivo resultado de tais realizações.

A partir de alguns mitos enraizados, como o de que empregadores não absorvem profissionais negros por falta de qualificação, buscou-se investigar as causas que levam a não contratação de mão de obra negra qualificada e os possíveis caminhos que essas pessoas podem fazer para terem o devido tratamento compatível com suas qualificações.

Portanto, apresenta-se a série de *podcast* “Pretos no Topo” sobre a inserção de jovens negros universitários no mercado de trabalho, que apurou o contexto histórico-racial do país, buscou desmistificar mitos que ainda hoje são usados para disfarçar o racismo estrutural e apontou alternativas práticas e tangíveis para esse público ter maior controle sobre o universo profissional no qual pode adentrar.

1.4 Síntese dos objetivos da pesquisa

A partir da constatação por meio da vivência, percepção e pesquisas sobre o mercado de trabalho brasileiro e as disparidades existentes entre sujeitos negros e brancos, mesmo aqueles que teoricamente estão em posição de igualdade social e educacional, o seguinte trabalho teve por objetivo buscar entender e explicar os motivos pelos quais essas desigualdades continuam a se perpetuar no país.

Desse modo, procurou-se resgatar acontecimentos históricos, com análises pontuais, para conscientizar o ouvinte-leitor sobre a existência do racismo estrutural, a fim de desmistificar as questões da meritocracia e da democracia racial, tão enraizadas na sociedade brasileira contemporânea.

Para isso, utilizando-se do conceito de jornalismo de serviço, a ser tratado no tópico 2.1.3, e da possibilidade de alcance e aproximação que o meio escolhido permite, foi elaborada uma série de *podcasts* com o intuito de informar, conscientizar e promover, por meio de conversas com fontes, o contato do público-alvo — jovens negros universitários — com iniciativas que acolhem e incluem a promoção da diversidade racial, como empresas com processos seletivos exclusivos e projetos individuais de jovens negros voltados para outros jovens negros — cursos de idiomas gratuitos por exemplo.

A seguir quadro com a síntese dos objetivos da pesquisa:

Quadro 1 - Síntese dos objetos de pesquisa

Esta pesquisa se propôs a:	Produzir a primeira temporada do <i>podcast</i> jornalístico-narrativo: “Pretos no Topo”, sobre o mercado de trabalho para jovens negros universitários, buscando apresentar panorama sobre a atual situação do negro no mercado de trabalho e alguns questionamentos para provocação do ouvinte. Bem como mostrar a trajetória do negro brasileiro em relação ao mercado de trabalho, com contextualização desde a dita libertação, em 1888, até os dias atuais.
Com a finalidade de:	Contribuir para que o público-alvo tenha, no contexto das plataformas de <i>streaming</i> de áudio, por onde há aumento exponencial do consumo de mídia sonora, acesso à informação jornalística sobre oportunidades de especialização, profissionalização e iniciativas que podem ajudá-lo a ingressar no mercado de trabalho, baseando-se na máxima do jornalismo de serviço e integrando tal pauta ao formato de <i>podcast</i> , com inserções narrativas.
Para:	Fomentar , a partir da produção e circulação de um conteúdo jornalístico narrativo, a diminuição do distanciamento entre jovens negros e o mercado de trabalho; e desmistificar os conceitos de meritocracia e democracia racial, tão enraizados em nossa sociedade.
O que permitiu:	Aproximar o jornalismo de serviço e o meio <i>podcast</i> , além da percepção da mídia sonora como um espaço de experimentação e inovação das formas tradicionais do fazer jornalístico, com a inserção de elementos já existentes, como a narrativa e a linguagem radiofônica. Além da propagação de informações de utilidade pública, que têm o intuito de contribuir para que o público-alvo em questão tenha mais opções para o acesso ao mercado de trabalho.

Fonte: Elaboração da autora

1.5 Justificativa

1.5.1 Do objeto jornalístico

Entre os motivos que podem ser citados para justificar a escolha do objeto em questão, — a produção da série de *podcasts* jornalísticos “Pretos no Topo” —, os que mais se destacam são a vivência e a experiência pessoal. Por mais que o problema abordado não seja uma exclusividade individual, trata-se de questão racial-social, a escolha não foi feita de maneira arbitrária nem distante da realidade desta que vos escreve.

Enquanto mulher preta, universitária, de 25 anos, que durante o processo de formação no ensino superior teve a oportunidade de adquirir conhecimento não apenas sobre a área do jornalismo, mas, também, de formar consciência

político-racial, o fim — ou o começo — desta trajetória não poderia ter a obra separada de sua autora.

A partir do olhar atento que a vivência de mulher preta e a formação em jornalismo proporcionou, a definição do tema veio em série, por meio de processo que envolve primeiramente a presença em grupos relacionados à negritude e vagas da área de comunicação nas redes sociais. A troca de informações nesses ambientes envolvia a divulgação de cursos, palestras, *lives*, vagas de estágio, vagas de emprego e processos seletivos. Dessa forma, foi aflorado o sentimento de ao saber de uma oportunidade, priorizar a divulgação no grupo de jovens negros e também fazer de lá uma fonte primária de busca.

Além disso, na mesma época, uma onda de protestos antirracistas gerada pela morte de George Floyd¹¹, nos Estados Unidos, culminou no debate sobre diferentes formas de racismo presentes na sociedade, entre elas o racismo estrutural, o que levou ao surgimento de iniciativas de empresas para diversificar a presença de trabalhadores negros no quadro de funcionários, para além dos cargos mais baixos na hierarquia.

Tal movimento despertou curiosidade para saber a forma de desenvolvimento destas novas políticas de inclusão e diversidade. Fato que se somou a uma experiência de racismo em estágio de uma redação de jornalismo televisivo e na posterior troca de ambiente de trabalho para, coincidentemente, uma instituição que acabava de iniciar projetos para instalação de uma política com a finalidade de aumentar a presença de colaboradores negros e indígenas em cargos mais visíveis. A situação foi crucial, pois envolveu, de certa forma, a participação em algumas discussões de grupo criado especificamente para promover debates sobre o assunto e pensar ações de combate ao racismo e propostas de inclusão.

Ademais, o contato por meio das redes sociais, com projetos gratuitos organizados por pessoas negras, voltados para a qualificação e colocação de jovens negros no mercado de trabalho, como por exemplo cursos de idiomas gratuitos, dicas para melhorar currículos e de como se comportar em uma entrevista de emprego.

¹¹ Morte de George Floyd: 4 fatores que explicam por que caso gerou onda tão grande de protestos nos EUA. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52893434>. Acesso em: 31 ago. 2021.

Assim, levando a perceber também a importância da união dos negros, em um movimento de quilombismo¹² para que, por meio da unificação da classe, sejam promovidas tentativas de inserção desse público no mercado de trabalho, para que não precise sofrer com a possibilidade de ser cortado pela justificativa de falta de qualificação.

1.5.2 Da série de podcasts

A partir do contato com a mídia sonora em meados de 2018, por meio dos *podcasts* “Foro de Teresina”¹³ e “Maria vai com as outras”¹⁴, da “*revista piau*”, despertou-se grande curiosidade sobre o universo dos *podcasts*, sobre as possibilidades de trabalho e sobre o ganho que o jornalismo poderia ter adentrando tal universo, apesar de não se tratar de um espaço tão novo e que poderia ter começado a ser utilizado anteriormente.

Por meio do contato com os dois *podcasts*, o interesse aumentou e levou à procura de outros formatos, além de um grande apreço pela “*podosfera*”. Sendo assim, a curiosidade foi além e, mais do que o consumo propriamente dito, vieram também os estudos sobre a mídia.

Desse modo, a flexibilidade da mídia foi o que mais chamou atenção. Desde a definição do formato, do tempo de duração, da versatilidade dentro dos programas até a possibilidade de tratar com mais profundidade certos temas, que é amplificada pela linguagem sonora, permitindo maior aproximação do ouvinte.

Por mais que seja oriundo do rádio, no sentido de utilizar-se da mesma linguagem — em especial dos seus elementos: a voz, a palavra, a música, os efeitos e o silêncio — *podcast* não é rádio, como os *podcasters* bem gostam de enfatizar. E as diferenças começam na própria forma de consumo dos ouvintes, que são bem definidos e nichados, e que de fato escolhem o que irão escutar. Além disso, a

¹² Sobre o conceito de “quilombismo”, entendido, em linhas gerais, como uma estratégia para a superação do racismo, em um movimento de articulação entre a negritude, que dê destaque e valorização aos elementos da cultura negra. Ver a respeito em “O quilombismo” de Abdias do Nascimento (2002).

¹³ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/04bTe3UuVaZVDKV9ORFN4Y?si=6RvJvXhpQVCqA5ZxKogTEQ&dl_branch=1. Acesso em: 13 set. 2021.

¹⁴ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/3auH3Lr9U9KozNhlLydvke?si=bUa2rtgtR9Gjl8Kf7V-JHQ&dl_branch=1. Acesso em: 13 set. 2021.

confeção dos programas em áudio, muito depende da *Internet*, atingindo a um público que é consumidor assíduo da rede.

Um estudo feito pelo *Twitter* mostrou que o Brasil foi o país que mais teve crescimento na produção de *podcasts* em 2020¹⁵, chegando assim a ocupar o 5º lugar no *ranking* mundial.¹⁶ Em última pesquisa¹⁷ divulgada sobre o perfil de ouvintes brasileiros de *podcast*, da Associação Brasileira de *Podcasters* (Abpod), revelou-se que o maior público consumidor de *podcast* está entre as faixas-etárias de 20-24 anos e 30-34 anos, e nos níveis de escolaridade superior incompleto e superior completo, dados que inclusive colaboraram para a definição do público-alvo do “Pretos no Topo”.

Diante desse contexto, e sem nenhuma surpresa, a vontade de ter um *podcast* próprio surgiu, assim como na maioria dos consumidores ávidos da mídia. Além disso, a escolha pela série veio da complexidade do tema e do cuidado com que deve ser tratado. Como dito anteriormente, o *podcast* permite o aprofundamento dos assuntos abordados, sendo a pauta “A inserção de jovens negros universitários no mercado de trabalho”, requereu-se maior dispêndio de tempo em sua confecção.

Para garantir maior adesão ao conteúdo, ao invés de fazer apenas um episódio, correndo o risco de passar dos 60 minutos, optou-se por dividir em episódios, com base na pesquisa de Hábitos de Consumo de Podcast, elaborada pelo jornalista José Jance Marques¹⁸, onde mostra que 23,6% dos consumidores acham 30 minutos o tempo ideal para um *podcast* e 16,6% responderam que seria 20 minutos. Sendo esses os dois tempos mais votados, cada episódio da série foi definido dentro de tais períodos.

¹⁵ Disponível em: <https://mercadoeconsumo.com.br/2021/08/05/pesquisa-revela-habitos-e-preferencias-nos-streamings-de-audio-video-e-em-podcasts/>. Acesso em: 13 set. 2021.

¹⁶ Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2021/07/23/podcasts-modelo-pandemia-brasil/>. Acesso em: 13 set. 2021.

¹⁷ Disponível em: <http://abpod.org/wp-content/uploads/2020/03/Podpesquisa-ouvintes-2019.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021.

¹⁸ Trata-se de resultados de pesquisa que mostram o perfil de consumo de *podcasts*. PDF extraído da *Internet* (2020).

2. EIXOS DE ARTICULAÇÃO TEÓRICA

Os eixos de articulação deste trabalho estão sistematizados nos seguintes campos: comunicação e humanidades. Sendo assim são referenciados: o *podcast*, como meio e linguagem, e o mercado de trabalho para os negros no Brasil, como pauta.

2.1 Do meio e da linguagem radiofônica

Falar de *podcast* é, em alguma medida, falar do rádio. Porém, como veremos com o desdobramento deste tema, e como foi falado no tópico 1.5.2, *podcast* não é, necessariamente, rádio. Entretanto, a ligação de uma mídia com a outra está baseada na linguagem radiofônica, que veremos aqui, é um sistema formado por signos, com enunciados significantes que permitem certo tipo de comunicação por meio da utilização de alguma tecnologia. De acordo com o teórico Armand Balsebre,

[...] a linguagem radiofônica é o conjunto de formas sonoras e não sonoras representadas pelos sistemas expressivos da palavra, da música, dos efeitos sonoros e do silêncio, cuja significação vem determinada pelo conjunto dos recursos técnicos/expressivos da reprodução sonora e o conjunto de fatores que caracterizam o processo de percepção sonora e imaginativo-visual dos ouvintes.(BALSEBRE, 1994, p. 329).

O autor refletiu sobre a linguagem radiofônica a partir do que ele definiu como sendo “um meio de comunicação, difusão e expressão que tem duas metas importantes: a reconstituição e a recriação do mundo real e a criação de um mundo imaginário e fantástico” (BALSEBRE, 1994, p. 327). Dessa forma, tem-se a transposição do público para outra realidade pela função de “captar a atenção do ouvinte, transportando-o para outros ambientes” (VIANNA, 2018, p.8).

Por meio da categorização dos elementos componentes e do conteúdo presente na emissão da mensagem por meio do rádio — com a recepção do ouvinte através da percepção radiofônica — Balsebre também destacou a importância da tecnologia para efetividade do processo, e aqui a linguagem passa a ganhar novos rumos, pois a partir do avanço tecnológico vieram também as mutações da cultura midiática.

Através de um processo de radiomorfose “uma nova linguagem, novos signos textuais e imagéticos, novos suportes, novas formas de interação e a presença de gêneros reconfigurados, alguns do velho modo hertziano e outros novos nascidos das modernas tecnologias” (PRATA, 2008, p. 2), a linguagem radiofônica ganhou novo sentido, não mais de uso exclusivo pelo rádio. “O crescente consumo de formatos sonoros, associado à expansão dos *podcasts*, mostra não apenas o poder do áudio, mas abre também novos caminhos para a rádio se reinventar” (MORAIS; PAIVA, 2020, p.132).

2.1.1 Do fenômeno dos podcasts

Por meio do advento da tecnologia e da proliferação de aparelhos reprodutores de áudio em formato .mp3, e com a disponibilidade de arquivos de áudio em *blogs* — que requerem a busca do internauta pelo conteúdo —, nasceu a possibilidade de que o material fosse disponibilizado sob demanda para o ouvinte. Sendo assim, uma opção encontrada foi uma tecnologia já utilizada para o *download* de arquivos em formatos de texto em *blogs*, o RSS (*Really Simple Syndication*), que distribui atualizações para o internauta sem que ele precise visitar o *site*, através de programas agregadores. Com essa ferramenta, Dave Winer desenvolveu, em 2003, uma modalidade de funcionamento do RSS em arquivos de áudio, a fim de permitir a disponibilização de uma série de entrevistas do jornalista Christopher Lyndon na *Internet* (LUIZ, 2014, p.14).

O *podcast* propriamente dito, como é conhecido hoje, veio em sequência à criação de Adam Curry, que em 2004 implementou a transferência dos arquivos em áudio via RSS para o *iTunes*, que alimentava os *iPods*. O sistema recebeu o nome de RSS*to*iPod e logo popularizou-se entre outros agregadores. Foi quando Ben Hammersley, do jornal *The Guardian* batizou a nova modalidade de transmissão de áudio de *podcasting*, sendo “pod” derivado de “iPod” e “casting”, de “broadcasting”, que significa a transmissão pública e massiva de informações. (LUIZ; ASSIS, 2009, p.1. apud FOSCHINI; TADDEI, 2006).

Dessa forma, de acordo com o Guia Prático para Construção de *Podcast* da Abraji, pode-se definir o *podcast* como “[...] um produto de áudio entregue automaticamente a um assinante na *Internet* (BERRY, 2006). Apesar de ser

disponibilizado *online*, é possível realizar o *download* dos episódios para escutar *offline*.” (CAVALCANTE; VARELLA, 2021, p. 6)

Além da possibilidade de ser consumido no tempo e espaço escolhidos pelo ouvinte, o *podcast* também apresenta algumas outras vantagens, como o fato de não depender de concessão pública para funcionamento e também de ser uma mídia que, segundo Vanassi (2007), não é necessário conhecimento técnico avançado ou investimentos muito altos. Por outro lado, gigantes da comunicação também passaram a investir na produção de conteúdo na modalidade, o que colaborou para a popularização da mídia, como apontam Marcelo Abud, Cesar Youji Ishikawa e Luiz Dias Gonzaga:

As entradas do Spotify e do Google, que passaram a investir na disseminação do podcast com grandes investimentos e algumas alterações na publicação e consumo da mídia, já representam mudanças significativas no alcance e no aumento de temas do fim do ano de 2018 para cá, o que também é levado em conta para determinar o avanço sólido dessa mídia digital. (ABUD; ISHIKAWA; GONZAGA, 2019, p. 14).

No Brasil, apesar da recente popularização, os primeiros *podcasts* foram desenvolvidos semelhantes aos estadunidenses, onde há pouca ou nenhuma edição. Já ao final de 2005, novos formatos apareceram, mais parecidos com os programas de rádio, voltados para um público mais jovem e utilizando-se do humor e edição mais elaborada (LUIZ, 2014, pg. 16). O “Nerdcast”¹⁹, que existe ainda hoje, foi um dos primeiros a investir nesse formato. O programa tornou-se referência para a criação de *podcasts* posteriores, mas não uma regra.

Importante dizer que, apesar de o Nerdcast ser inspiração para vários podcasts novos, isso não significa que a podosfera brasileira seja uma “cópia” desse programa. Pelo contrário, atualmente há podcasts dos mais diversos formatos, estilos e temas, lidando ou não com humor (em maior ou menor grau) e até com uma “preocupação” não tão grande com a edição de áudio (priorizando, entre outras coisas, o conteúdo ou a agilidade da publicação). (LUIZ, 2014, p. 18).

De acordo com a pesquisa da Faculdade Armando Alvares Penteado (FAAP) “Tendências do Podcast no Brasil: Formatos e Demandas”, os tipos mais comuns no país são Mesa redonda, também conhecido como mesa de bar;

¹⁹ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/22Wgt4ASeaw8mmogAWNUn1?si=bQZuxJ6pTruaks6oJiFUpg&dl_branch=1. Acesso em: 20 out. 2021.

Monólogo/Individual/Palestras/Ensaios; Entrevistas; Debate; Storytelling/Audiodrama/Narrativo; Jogos/Gameshow; Documentário/Jornalístico. Independente dos formatos, a produção dos *podcasts*, em sua maioria, ainda é feita de maneira independente, o que possibilita a abordagem de temas que não são comentados ou aprofundados pela grande mídia. “Assim, o *podcast* se converte em um espaço de acolhimento, partilha e diálogo dentro de grupos minoritários que não se sentem representados na mídia massiva e encontram nesse meio, uma alternativa para compartilhar assuntos específicos.” (CAVALCANTE; VARELLA, 2021, p. 8).

Um levantamento feito pela *Deezer* (2019) mostrou que houve um crescimento de 67% no consumo nacional de *podcasts* no Brasil, só em 2019 — ano que ficou conhecido como o ano do *podcast*²⁰. Apesar de grande parte da produção ser feita de maneira independente, além do *Spotify*, *Deezer* e *Google* terem entrado na cena contribuindo para que a mídia ficasse mais conhecida e valorizada, grande parte de sua disseminação se deu também em detrimento de veículos jornalísticos, como Grupo Globo, Folha de São Paulo e UOL terem começado a ocupar esse novo espaço.

2.1.2 Podcasts e jornalismo

Diversos são os *podcasts* jornalísticos existentes na podosfera contemporânea. Como uma espécie de inovação em áudio, o setor passou a utilizar *podcasts* como maneira de informar o público sobre os acontecimentos. É possível deparar-se com vários formatos, como os noticiosos, de produção diária; os analíticos; os que falam de política, economia; há também os que fazem entrevistas. Entretanto, muitos deles ainda possuem a linguagem do jornalismo *mainstream*, semelhante ao que vemos nas mídias tradicionais, como rádio e TV. Não são necessariamente inovadores nesse quesito, mas cumprem o papel de atrair e informar o público.

“O Assunto”²¹, *podcast* do G1 apresentado pela jornalista Renata Lo Prete é um exemplo de caso de sucesso. Em 2019, o programa foi o primeiro *podcast*

²⁰ <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/08/20/2019-e-o-ano-dos-podcasts-no-brasil.htm>

²¹ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/4gkKyFdZzkv1eDnlTVrguk?si=ecYDFJZqRp2kY5UFfvmPrg&dl_branch=1. Acesso em: 20 out. 2021.

brasileiro a entrar na lista dos mais baixados da América Latina²². Também no mesmo ano, foi premiado pela *Apple Podcasts* como um dos melhores *podcasts* de 2019. Na descrição do programa no *Spotify*, o *podcast* é apresentado como:

Um grande assunto do momento discutido com profundidade. Renata Lo Prete vai conversar com jornalistas e analistas da TV Globo, do G1, da GloboNews e dos demais veículos do Grupo Globo para contextualizar, explicar e trazer um ângulo diferente dos assuntos mais relevantes do Brasil e do mundo, além de contar histórias e entrevistar especialistas e personagens diretamente envolvidos na notícia. (O ASSUNTO, SPOTIFY, 2021).

O “Café da Manhã”, da *Folha de São Paulo*, também está entre os mais escutados na categoria jornalismo. Em 2019, entrou para o *Top 10* de originais do *Spotify* no Brasil em audiência²³.

Levante da cama com notícias e análises quentinhas no Café da Manhã, o *podcast* mais importante do seu dia. Em uma parceria entre Folha de S.Paulo e Spotify, os jornalistas Magê Flores, Maurício Meireles e Bruno Boghossian trazem nas manhãs de segunda a sexta, de forma leve e simples, o fundamental sobre os assuntos do momento no Brasil e no mundo. (CAFÉ DA MANHÃ, SPOTIFY, 2021).

Ambos os *podcasts* citados são diários, o “Café da Manhã” atualizado pela manhã e “O Assunto”, à noite. Os dois também pertencem a grandes jornais tradicionais. Um outro que se diferencia um pouco do formato e da produção apresentados, é o “Foro de Teresina”²⁴, da *revista piauí*, que tem produção semanal e faz um resumo dos acontecimentos da semana no mundo da política.

Podcast de política da *revista piauí*. Os jornalistas Fernando de Barros e Silva, José Roberto de Toledo e Thais Bilenky discutem o que aconteceu de mais importante na semana. Publicado às sextas-feiras, às 11h. Produção Rádio Novelo. (FORO DE TERESINA, SPOTIFY, 2021).

E não foram apenas os impressos e televisivos que se estenderam para o *podcast*, até mesmo consolidados da rádio fizeram essa migração e também

²² Disponível em:

<https://g1.globo.com/podcast/o-assunto/noticia/2020/01/14/o-assunto-podcast-diario-com-renata-lo-prete-chega-ao-episodio-100-com-7-milhoes-de-downloads.ghtml>. Acesso em: 6 de out. 2021.

²³ Disponível em:

<https://www.opovo.com.br/noticias/tecnologia/2019/11/01/brasil-e-o-2---pais-que-mais-consome-podcasts-no-mundo--aponta-spotify.html>. Acesso em: 6 de out. 2021.

²⁴ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/04bTe3UuVaZVDKV9ORFN4Y?si=BtIIAt-HTS2MVKxmBXUAHg&dl_branch=1. Acesso em: 6 de out. 2021.

ocuparam a podosfera, como é o caso da CBN, que disponibilizou vários conteúdos existentes na programação da rádio e também criou novos, como o “Vozes: Histórias e Reflexões”²⁵.

Podcast para quem quer mergulhar em boas histórias. A série tem a missão de promover a reflexão e conectar as pessoas às experiências umas das outras. Ouça e sinta os diferentes pontos de vista dos temas mais polêmicos e dramáticos em discussão na sociedade. (VOZES: HISTÓRIAS E REFLEXÕES; SPOTIFY, 2021).

Além destes citados no presente tópico, existem vários outros *podcasts* jornalísticos, de outros veículos e produtoras, com diferentes formatos e propostas integrando esse crescente espaço. Trata-se, nesse sentido, de uma evidência a respeito da popularidade e crescimento do consumo de *podcasts* no Brasil.

2.1.3 Jornalismo de serviço

Ana Carolina Temer (2001) viu no gênero utilitário um fator positivo, visto que o jornalismo estaria orientando o público na tomada de decisões por meio de informações prestadas. Para ela o jornalismo de serviço é:

aquele que vai além da simples divulgação da informação e se preocupa em mostrar/demonstrar fatos e ações que a curto, médio ou mesmo longo prazos, vão contribuir para melhores condições de vida do receptor. Informações que o tornem mais saudável, mas [sic] disposto para o trabalho, mas [sic] apto a administrar o próprio tempo ou dinheiro (TEMER, 2001, p. 134).

De acordo com André Barbosa Filho (2009), “A literatura, a comunicação social (principalmente o jornalismo e o rádio), a arquitetura utilizam o termo gênero para definir tipologias específicas”. O autor categoriza uma série de conceitos e definições dadas por outros autores ao longo dos anos e conclui que os gêneros são uma forma de expressão de determinados conteúdos.

[...] podemos dizer que os gêneros, relacionados à área de comunicação, podem ser entendidos como unidades de informação que, estruturadas de modo característico, diante de seus agentes, determinam as formas de

²⁵ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/57K7uCdQcliznW3JeYBG0d?si=CzMpcmsjS82uVucDpJdr7w&dl_branch=1. Acesso em: 7 de out. 2021.

expressão de seus conteúdos, em função do que representam num determinado momento histórico. (BARBOSA, 2009, p. 61).

O pesquisador brasileiro, José Marques de Melo (2010) categorizou o jornalismo em cinco gêneros diferentes, sendo eles: informativo, opinativo, interpretativo, diversional e utilitário. Aqui, o texto atentar-se-á ao jornalismo utilitário, que foi categorizado pelo autor em quatro formatos: *Indicador*, com dados fundamentais para a tomada de decisões cotidianas (cenários econômicos, meteorologia, necrologia, etc); *Cotação*, dados sobre a variação dos mercados: monetários, industriais, agrícolas, terciários; *Roteiro*, dados indispensáveis ao consumo de bens simbólicos e *Serviço*, informações destinadas a proteger os interesses dos usuários dos serviços públicos, bem como dos consumidores de produtos industriais ou de serviços privados.

É justamente isso o que objetiva, em considerável medida, o *Podcast* “Pretos no Topo”: contribuir, a partir da oferta de informações jornalísticas — produzidas à luz de estratégias narrativas e do uso dos elementos diversos da linguagem radiofônica/sonora —, com o aprofundamento informativo e formativo de jovens negros universitários a respeito da possibilidade de inserção no mercado de trabalho, forte e historicamente tensionado pelo viés do racismo.

2.1.4 Jornalismo diversional

O jornalismo diversional, conhecido no Brasil como jornalismo literário, para Humberto Werneck (2004) busca enriquecer a narrativa sem se distanciar da informação e adicionando elementos da ficção.

Pois não basta que a informação seja bem apurada: é preciso que ela – e, portanto, o leitor – seja bem tratada. Não como atitude de alguém que, no fundo, preferisse estar fazendo literatura. Nada disso. Ao se valer de instrumentos da narrativa de ficção, o bom jornalista, longe de querer embelezar seu texto, está empenhado numa indispensável empreitada de sedução – sem a qual corre o risco de simplesmente não ser lido (WERNECK, 2004, p. 525).

No Brasil, o gênero foi batizado de jornalismo literário pela Academia Brasileira de Jornalismo Literário (ABJL), que o definiu como “prática da reportagem de profundidade e do ensaio jornalístico utilizando recursos de observação e

redação originários da (ou inspirados pela) literatura”. (CONCEITOS, 2007, on-line *apud* MARQUES DE MELO, José, 2010, p. 74)

José Marques de Melo e Francisco de Assis dividiram o gênero em dois formatos: “História de interesse humano” e “História colorida”. A primeira trata-se de uma:

Narrativa que privilegia facetas particulares dos “agentes” noticiosos. Recorrendo a artifícios literários, emergem dimensões inusitadas de protagonistas anônimos ou traços que humanizam os “olimpianos”. Apesar da apropriação de recursos ficcionais, os relatos devem primar pela “verossimilhança” sob o risco de perder a “credibilidade”. Destina-se a preencher os espaços ociosos dos aficionados por relatos jornalísticos. (MARQUES DE MELO; FRANCISCATO, 2010, p. 75).

E a “História colorida”, por sua vez, configura-se como:

Relatos de natureza pictórica, privilegiando tons e matizes na reconstituição dos cenários noticiosos. Trata-se de uma leitura impressionista, que penetra no âmago dos acontecimentos, identificando detalhes enriquecedores, capazes de iluminar a ação de agentes principais e secundários. Não obstante a presença do repórter no cenário noticioso, ele se comporta como um “observador distante”, enxergando detalhes não perceptíveis a olho nu. (MARQUES DE MELO; FRANCISCATO, 2010, p. 75).

No *podcast* “Pretos no Topo”, o gênero se aplica a partir do momento em que implementam-se recursos, além da informação, para chamar a atenção do ouvinte-leitor e mantê-lo conectado à narrativa. Além disso, traz ao conhecimento do público as nuances e outras perspectivas do assunto, que não seriam retratadas no jornalismo *mainstream*.

2.1.5 Jornalismo narrativo pessoal e podcasting

A partir da análise de conteúdo — a ser tratada no tópico 3.1 — dos *podcasts* que serviram de referência e inspiração para a produção do “Pretos no Topo”, observou-se uma tendência entre as produções de utilizar como recurso a narrativa e a presença do jornalista em primeira pessoa para o desenvolvimento da pauta abordada. Tal tendência também foi observada em outras análises e tornaram-se objeto de pesquisa, como no caso das pesquisadoras Lia Lindgren (2020) e Luana Viana (2021).

Lia Lindgren argumenta a respeito de uma crescente no meio sonoro onde é possível o compartilhamento de experiências tanto de entrevistados como de jornalistas, fenômeno proporcionado pelo *podcasting*. “O rápido crescimento deste estilo narrativo se intensificou com a recente experimentação em termos de forma e gênero, (...) liberado das convenções e dos prazos da radiodifusão” (LINDGREN, 2020, p. 112). Apontamento feito também pelo autor Richard Berry (2006, p.155), que observou que o *podcast*, ainda tido como uma mídia derivada do rádio, carrega algumas de suas particularidades, entre elas a voz humana como responsável por evocar emoções com as narrativas pessoais. Portanto, para Lindgren (2020, p. 115), “o movimento em direção às narrativas pessoais é intrinsecamente ligado à natureza íntima do meio sonoro”.

Ao discorrer sobre a função do rádio e da capacidade do meio de essencialmente criar vínculos com o ouvinte, Lindgren (2020) constatou que:

À medida que o rádio envolve a imaginação, tem potencial para criar uma relação exclusivamente pessoal entre ouvinte e conteúdo. A voz é a chave íntima para os corações da audiência. Ao ouvir experiências pessoais detalhadas dos “outros”, o ouvinte se conecta com as pessoas com quem compartilha as histórias. Os ouvintes sentem que conhecem as pessoas falando nos programas de rádio, tanto os jornalistas quanto os entrevistados. Ouvir podcasts com fones de ouvido enfatiza ainda mais a experiência do indivíduo de estar ouvindo uma conversa entre amigos. (LINDGREN, 2020, p. 118).

Tendo como plano de fundo a capacidade do meio em ser naturalmente imersivo, Viana (2020) reflete sobre o áudio pensado para um jornalismo imersivo em *podcasts* narrativos. A autora vai analisar quais elementos compõem a linguagem que permitem envolver o ouvinte na narrativa e explicitar que o uso da tecnologia não necessariamente precisa fazer parte do processo, mas que sua utilização pode aprimorá-lo:

Assim, concordamos que o processo de imersão independe de tecnologias amparadas pelas plataformas digitais – podendo ocorrer por meio dos livros, por exemplo – mas que essas atuam como potencializadoras da experiência. Há, por isso, uma falsa ideia de que o conteúdo imersivo só acontece quando um cenário é virtualmente criado. [...] Além disso, o ato de ouvir, por exemplo, carrega consigo uma forte carga de imersão numa materialidade criada pela própria ação (VIANA, 2020, p. 4).

Esses potencializadores podem estar presentes tanto na forma quanto no conteúdo, eixos apontados por Longhi (2018) que levam à imersividade do público na história.

De acordo com Viana:

A oralidade radiofônica, que se desdobra para produções de podcasts, tem na criatividade a base da sua construção narrativa na tentativa de entreter e prender a atenção do ouvinte. Com as novas tecnologias, outras estratégias são desenvolvidas para somar forças na atratividade do conteúdo sonoro. Nesse contexto, novas tecnologias surgem para revolucionar a maneira de se produzir áudio, bem como a experiência dos ouvintes, enquanto outras mais antigas sofisticam-se. (VIANA, 2020, p. 7).

Para além dos recursos técnicos utilizados a fim de incrementar a forma, também métodos aplicados ao conteúdo permitem a imersão, como o jornalismo imersivo que “têm como fundamento transportar o leitor/telespectador/usuário para o local dos acontecimentos” (VIANA, 2020, p.14). A partir disso, Luana Viana cataloga cinco recursos empregados no conteúdo para imergir o ouvinte:

- a) **A humanização**, que caracteriza a narrativa radiofônica, já que esta compõe-se como uma estratégia de proximidade com o ouvinte;
- b) **A fala do jornalista/apresentador em primeira pessoa e direcionada ao ouvinte**, visando estabelecer uma relação de diálogo e laços de intimidade, como quem compartilha impressões e conta segredos;
- c) **A condução emocional da história**, que pode ocorrer por meio dos elementos da linguagem radiofônica: como pelas falas presentes nas narrativas, pelo silêncio, música e efeitos sonoros;
- d) **O uso de sonoras**, sejam elas nas vozes de personagens ou trechos retirados da imprensa, como rádio e televisão, substituem as aspas no jornalismo impresso e conferem autenticidade ao que é falado, referenciando diretamente a fonte e reforçando o aspecto real da narrativa;
- e) **A ambientação e descrição das cenas retratadas e dos locais do acontecimento**, também por meio da linguagem radiofônica, contribuindo para que o ouvinte consiga aproximar sua imaginação o mais próximo possível da realidade.

Dessa forma, Viana (2020) chega à conclusão de que tanto os recursos tecnológicos quanto os de conteúdo, unidos por um meio já imersivo e uma categoria que tem como objetivo transportar quem a consome para outra realidade, são potentes para aproximar o público da história e criar vínculos de intimidade muito mais que outras mídias e gêneros jornalísticos. (VIANA, 2020).

A partir desse pensamento, Luana Viana também reflete como o emprego desse jornalismo, narrado em primeira pessoa, que vem se popularizando nos *podcasts*, atende às técnicas que embasam o jornalismo, chegando ao entendimento de que:

[...] os valores de objetividade, neutralidade e imparcialidade possuem um importante papel no processo de construção do campo, principalmente no modo em que o jornalismo é socialmente aceito, mas neste trabalho a proposta foi expandir a reflexão sobre as formas que as produções informativas podem assumir sem que os princípios deontológicos da profissão sejam feridos. Vimos que a objetividade e a neutralidade não são métodos exclusivos para garantir um jornalismo íntegro e que a imparcialidade, por si só, não garante um relato completo do acontecimento. (VIANA 2021, p. 14).

A referida autora chega a esse discernimento a partir da observação e análise de como ocorre o processo de utilização do jornalismo em primeira pessoa e percebe os artifícios que compõem a narrativa e que permitem o cumprimento do fazer jornalístico:

Ao mesmo tempo em que usa a primeira pessoa para construir sua narrativa, o jornalista deixa claro até que ponto a história interessa a ele, quais são suas relações com o caso, reforça até onde o jornalismo consegue apurar determinada informação e esclarece quais são suas escolhas ao selecionar determinado material para a construção do podcast, oferecendo maior compreensão do processo jornalístico. Dessa forma, confirma-se a nossa hipótese de que ao usar a primeira pessoa, é possível que o jornalista também reforce códigos deontológicos da profissão. [...] O sujeito que constrói o relato rompe com padrões discursivos e tem sua subjetividade trazida à tona como um elemento enriquecedor da narrativa, e não como um desvio da seriedade e da responsabilidade jornalística de veicular informação. (VIANA, 2021, p.13).

No *podcast* “Pretos no Topo”, a narrativa em primeira pessoa busca esse diálogo contextual com o qual articula Viana (2020; 2021). O *podcast* articula tanto em relação à adoção de estratégias de imersividade — como a humanização, a fala em primeira pessoa e a condução emocional da história por meio do uso de

elementos da linguagem radiofônica — quanto na compreensão de que as informações jornalísticas roteirizadas de maneira narrativa encontram um caminho diferencial de criação de vínculos com o público-alvo do *podcast*, jovens negros universitários ávidos pelo ingresso no mercado de trabalho.

No entanto, não fere princípios do jornalismo, mas usa a subjetividade e a imersividade como elementos de aprofundamento e atratividade enriquecedores da narrativa, no sentido de potencializar a “cultura do ouvir”, numa sociedade altamente marcada pelo poder de abstração da imagem, conforme ensina o professor e pesquisador José Eugênio de Meneses (2008).

2.2 Da pauta

O professor Abdias do Nascimento (1978) desmistificou questões de cunho racial introjetadas na sociedade brasileira, mascaradas sob a ótica de que a partir da libertação dos negros no Brasil, em 1888, o país tornou-se um paraíso racial. Diferentemente do que o Estado brasileiro tentou pregar após as teses de racismo científico perderem a força — anteriormente tais ideias eram fortemente aceitas aqui e encorajadas a integrar planos de desenvolvimento do país para embranquecimento da população — promovendo a ideia de que não havia uma questão racial a ser tratada e o país era uma democracia racial. Abdias do Nascimento seguiu na contramão para mostrar que a realidade para as pessoas negras era outra e se refletia inclusive no mercado de trabalho.

As feridas da discriminação racial se exibem ao mais superficial olhar sobre a realidade social do país. A ideologia oficial ostensivamente apóia a discriminação econômica — para citar um exemplo — por motivo de raça. Até 1950, a discriminação em empregos era uma prática corrente, sancionada pela lei consuetudinária. Em geral os anúncios procurando empregados se publicavam com a explícita advertência: “não se aceitam pessoas de cor.” Mesmo após a lei Afonso Arinos, de 1951, proibindo categoricamente a discriminação racial, tudo continuou na mesma. Trata-se de uma lei que não é cumprida nem executada. Ela tem um valor puramente simbólico. Depois da lei, os anúncios se tornaram mais sofisticados que antes: requerem agora “pessoas de boa aparência”. Basta substituir “boa aparência” por “branco” para se obter a verdadeira significação do eufemismo. Com lei ou sem lei, a discriminação contra o negro permanece difusa, mas ativa. (NASCIMENTO, 1978, p. 82).

Ainda na mesma linha, o professor-poeta diagnosticou o retrato da condição do negro na sociedade brasileira e todos os fatores que implicavam para a

imposição do seu lugar social, sendo tal posição consequência de um acúmulo de faltas e discriminações.

Se os negros vivem nas favelas porque não possuem meios para alugar ou comprar residência nas áreas habitáveis, por sua vez a falta de dinheiro resulta da discriminação no emprego. Se a falta de emprego é por causa de carência de preparo técnico e de instrução adequada, a falta desta aptidão se deve à ausência de recurso financeiro. Nesta teia o afro-brasileiro se vê tolhido de todos os lados, prisioneiro de um círculo vicioso de discriminação — no emprego, na escola — e trancadas as oportunidades que permitiriam a ele melhorar suas condições de vida, sua moradia inclusive. Alegações de que esta estratificação é “não-racial” ou “puramente social e econômica” são *slogans* que se repetem e racionalizações basicamente racistas: pois a raça determina a posição social e econômica na sociedade brasileira. (NASCIMENTO, 1978, p. 85).

Ademais, tal contraste social não teve significativas mudanças nem mesmo com a promoção de algumas políticas públicas e ações afirmativas. O mercado de trabalho ainda não absorve a malha de jovens negros que têm se formado em instituições de ensino superior, prevalecendo a manutenção da cor predominante em altos cargos e postos dentro da sociedade — a cor branca.

Ao adotar esta pauta para a sua primeira temporada, o “Pretos no Topo” deseja, muito além de reportar, contribuir na luta contra a perpetuação do racismo que atravessa a história do nosso país e, no contexto delimitado por essa pesquisa, atinge de modo muito particular jovens negros universitários que buscam se inserir no mercado de trabalho.

3. REFLEXÕES SOBRE INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS

A adoção de alguns instrumentos metodológicos no âmbito do presente trabalho, em diálogo complementar com a etapa de articulação dos eixos teóricos assinalados no capítulo anterior, também entendida como etapa metodológica da concepção do nosso produto e o presente memorial, baseou-se em dois núcleos: a contextual análise de conteúdo, que envolveu a prévia escuta ativa de outros *podcasts* com formatos e conteúdos de inspiração e referência para o desenvolvimento do “Pretos no Topo”, e condução por entrevistas, método que guia a maioria dos episódios. Além disso, aproveitou-se de conhecimentos adquiridos anteriormente, por meio de oficina de *podcast* narrativo e pelo contato com produção semanal de *podcast* já consolidado na *podosfera*.

3.1 A contribuição contextual da análise de conteúdo

A elaboração do referido trabalho contou com a análise de conteúdo para se desenvolver. A partir da escuta mais atenta de seis *podcasts*, foi possível colher insumos suficientes para chegar a um formato próprio de produção. Os programas “Além do Meme”, “História Preta”, “Ideias Negras”, “O Assunto”, “Vida de Jornalista” e “Vidas Negras” foram escolhidos com base nas seguintes categorias: jornalístico, jornalismo narrativo, temática racial, jornalismo narrativo com temática racial. Abaixo tabela para melhor visualização:

Quadro 2 - Síntese da análise de *podcasts*

Jornalístico	Jornalismo narrativo	Temática racial	Jornalismo narrativo com temática racial
Além do Meme	Além do Meme	História Preta	Vidas Negras
Ideias Negras	Ideias Negras	Ideias Negras	História Preta
O Assunto	Vida de Jornalista	Vidas Negras	-
Vida de Jornalista	Vidas Negras	-	-
Vidas Negras	-	-	-

Fonte: Elaboração da autora.

A análise levou em consideração o tempo de duração dos episódios, o formato, a quantidade de apresentadores, a presença de entrevistados e a utilização de recursos sonoros. Dessa forma, além do conteúdo apresentado também buscou-se observar as técnicas utilizadas na composição dos programas.

De alguma forma, pode-se dizer que a contextual análise de conteúdo que empreendemos está em diálogo com o procedimento de “auditoria”, proposto por Eduardo Meditsch e Juliana Gobbi Betti (2019, p.12). Em síntese, a ideia de “auditoria” defendida pelos referidos autores — exatamente em relação a conteúdos jornalísticos sonoros — se refere a uma escuta analítica e crítica que se atenta de maneira muito especial aos sons em seus vários “elementos, combinações e complexidade”.

Além do Meme

O *podcast*²⁶ é apresentado pelo jornalista Chico Felitti, e fala sobre pessoas que viralizaram na internet. Para isso, Chico faz um trabalho de jornalismo investigativo pesquisando todas as nuances que envolvem a história do episódio, sejam anteriores, durante ou posteriores ao acontecimento. No *podcast* há a utilização dos cinco recursos abordados por Luana Viana (2020) para imersão dos ouvintes em *podcasts* narrativos (**humanização, fala do jornalista/apresentador em primeira pessoa e direcionada ao ouvinte, condução emocional da história, uso de sonoras, ambientação e descrição das cenas retratadas e dos locais do acontecimento**).

O “Além do Meme” possui 10 episódios, com média de 35 minutos de duração, utiliza entrevistas e recursos sonoros como efeitos e trilhas, possui uma introdução de contextualização do episódio e vinheta que marca o começo da história de verdade.

²⁶ Disponível em: <https://open.spotify.com/show/5ZAOBjP8ntogf8PrfzR71W?si=a4ac043788a543c9>. Acesso em: 15 de out. 2021.

História Preta

Apresentado pelo historiador Thiago André, o *podcast* faz um resgate histórico sobre fatos diretamente ligados aos negros e à formação do Brasil, e traz o perfil de personalidades negras de destaque em seus respectivos períodos de existência. Apesar de não ser um programa jornalístico, também se encaixa nas definições dos *podcasts* jornalísticos narrados em primeira pessoa, de que trata Viana (2020) — **humanização, fala do jornalista/apresentador em primeira pessoa e direcionada ao ouvinte, condução emocional da história, uso de sonoras, ambientação e descrição das cenas retratadas e dos locais do acontecimento**).

Lançado quinzenalmente, possui média de 40 minutos por episódio e tem pouca participação de convidados. Como recurso sonoro, o apresentador traz trechos de falas importantes, de outros registros do passado, como entrevistas, que são incorporadas à narrativa. O “História Preta” possui uma introdução, uma pequena história, que contextualiza o tema do episódio antes de começar. Também possui vinheta que marca o início do episódio, onde Thiago se apresenta e apresenta o *podcast*. O programa começou com episódios individuais, mas atualmente está dividido em séries temáticas.

Ideias Negras

O *podcast* é um programa de entrevistas conduzido pelas jornalistas Cris Fernandes e Carine Nascimento, que fala com pessoas negras e apresenta iniciativas que contribuem para a conscientização e transformação de pessoas negras na sociedade. A duração é variável, sendo cada episódio composto por tempo diferente um do outro. Segue os programas tradicionais de entrevistas, com o diálogo disponibilizado na íntegra e sem muita edição no áudio.

O “Ideias Negras” não é um *podcast* narrativo e não abarca, em totalidade, os recursos categorizados por Viana (2020).

O Assunto

Apresentado pela jornalista Renata Lo Prete, que também apresenta o Jornal da Globo, o *podcast* trata de assuntos que ganharam repercussão na grande mídia, mas com aprofundamento maior do conteúdo. É lançado diariamente com episódios monotemáticos. A apresentadora contextualiza o assunto do dia em uma introdução, seguida de vinheta e entrevista com especialistas e fontes — os episódios costumam durar em torno de 25 minutos. Como recurso, a edição traz recortes sonoros, que podem ser trechos de falas de outras matérias. A dinâmica de entrevista funciona como um “perguntas e respostas”, diferenciando-se dos formatos de mesa redonda.

“O Assunto” não é um *podcast* narrativo e não abarca, em totalidade, os recursos categorizados por Viana (2020).

Vida de Jornalista

O jornalista Rodrigo Alves apresenta o *podcast* que traz os bastidores da vida profissional de jornalistas em suas respectivas áreas. O apresentador entrevista os participantes trazendo para o ouvinte os processos de apuração — um bastidor dos bastidores. O “Vida de Jornalista” é dividido em episódios individuais e séries. Inicia com uma contextualização do tema e depois insere o(s) participante(s), que falarão sobre o tema do programa do dia.

No *podcast* há a utilização dos cinco recursos abordados por Luana Viana (2020) para imersão dos ouvintes em *podcasts* narrativos (**humanização, fala do jornalista/apresentador em primeira pessoa e direcionada ao ouvinte, condução emocional da história, uso de sonoras, ambientação e descrição das cenas retratadas e dos locais do acontecimento**).

Vidas Negras

Apresentado pelo jornalista Tiago Rogero, o programa fala sobre personalidades negras do passado e da atualidade. O *podcast* está dividido em duas temporadas, com 15 episódios cada uma e possui entre 30 e 45 minutos. Tem a presença de participantes, que geralmente são especialistas nas personalidades do passado, ou que tenham alguma história para contar, que tenha a ver com o tema. O apresentador utiliza recursos sonoros que são incorporados à narrativa. O

“Vidas Negras” possui introdução, que contextualiza o tema do episódio antes de começar. Também possui vinheta que marca o início do episódio, onde Tiago se apresenta e apresenta o *podcast*.

No *podcast* há a utilização dos cinco recursos abordados por Luana Viana (2020) para imersão dos ouvintes em *podcasts* narrativos (**humanização, fala do jornalista/apresentador em primeira pessoa e direcionada ao ouvinte, condução emocional da história, uso de sonoras, ambientação e descrição das cenas retratadas e dos locais do acontecimento**).

A partir da classificação de Viana e da análise/“auditoria” dos *podcasts* citados, foi possível definir o formato adequado que seria adotado na proposta do “Pretos no Topo” de ser um *podcast* narrativo, jornalístico, literário, e também de jornalismo de serviço, com o aproveitamento de entrevistas.

3.2 Entrevista como formato jornalístico condutor

A partir da análise de conteúdo e da intenção de divulgar os projetos, de maneira não documental e declaratória, parte significativa da série de *podcasts* “Pretos no Topo” foi construída com base em entrevistas de convidados para o programa.

A entrevista faz parte do fazer jornalístico. Segundo Nilson Lage (2001, p.32), “a entrevista é o procedimento clássico de apuração de informações em jornalismo. É uma expansão da consulta às fontes, objetivando, geralmente, a coleta de interpretações e a reconstituição de fatos”. Para isso, as entrevistas foram realizadas orientadas por duas categorias que Lage classifica como: temáticas e dialogais.

As entrevistas temáticas “são entrevistas abordando um tema, sobre o qual se supõe que o entrevistado tem condições e autoridade para discorrer” (LAGE, 2001, p.32). Dessa forma, procurou-se conduzir as conversas de maneira a obter informações sobre o tema em questão, para melhor entendimento e aproveitamento do ouvinte, trazendo convidados negros que pudessem falar tanto de suas vivências quanto da pauta abordada no episódio para o qual foi convidado.

O autor define as entrevistas *dialogais* como a situação em que “Entrevistador e entrevistado constroem o tom de sua conversa, que evolui a partir de questões colocadas pelo primeiro, mas não se limitam a esses tópicos: permite-se o aprofundamento e detalhamento dos pontos abordados”. A escolha de seguir tal

definição deu-se a partir do objetivo de prestar serviços importantes ao público-alvo, oferecidos pelos próprios entrevistados.

4. ETAPAS DE PRODUÇÃO DO *PODCAST* “PRETOS NO TOPO”

A partir da leitura do Guia Básico de *Podcast* de Leo Lopes (2014) e do Guia Prático para Construção de *Podcast* da Abraji (2021), o “Pretos no Topo” foi desenvolvido seguindo um “passo a passo” do que é descrito nos referidos manuais e demonstrado a seguir.

4.1 Pré-produção

A pré-produção aqui elaborada envolveu as primeiras etapas do desenvolvimento do *podcast*, sendo elas: a definição do tema e objeto, delimitação do público de interesse, escolha do nome, escolha do gênero e do formato, duração e periodicidade, formação da equipe, formas de distribuição e estruturação das rotinas de produção — não necessariamente nessa ordem.

4.1.1 Definição do tema e objetivo

Conforme justificado no tópico 1.5.1, para obtenção de um produto melhor desenvolvido, a definição do tema foi colocada como diretriz principal a ser seguida durante a execução do trabalho. Portanto, partindo da vivência pessoal enquanto mulher preta, jovem, universitária prestes a se formar e enfrentar o mercado de trabalho, bem como pela formação de uma consciência racial, unida ao fazer jornalístico e o espírito questionador diante do mundo, a decisão por tratar da inserção de jovens negros universitários no mercado de trabalho guiou todo o desenvolvimento do *podcast*.

Assim, buscou-se desenvolver um produto com funções sociais de comunicação, informação e prestação de serviço, para promover a ampliação de conhecimento e contato do público-alvo com diferentes formas de inserção no mercado de trabalho.

4.1.2 Delimitação do público de interesse

Segundo mencionado no tópico 1.5.2, com base em pesquisa (2019) da Associação Brasileira de Podcasters (Abpod), onde apresenta-se o perfil de ouvintes

brasileiros de *podcast*, os resultados apontaram para maior consumo da mídia entre o público de 20-34 anos, com ensino superior incompleto ou completo. Tais dados foram apenas uma confirmação para o desejo inicial de delimitação do público-alvo para jovens²⁷ que estão em fase formativa no ensino superior e/ou que estão recém-formados.

4.1.3 Escolha do nome

A escolha do nome “Pretos no Topo” para o *podcast* deu-se em detrimento de um termo que viralizou entre a comunidade negra para evocar o sentimento de atingir o sucesso, ser reconhecido, migrar da base da pirâmide social para o topo e celebrar a presença de pretos que já chegaram, ou estão chegando, nesse patamar. Representa sair do lugar socialmente imposto para a comunidade negra, e subverter a lógica hierárquica com base na cor (GONZALEZ, 1982; HASENBALG, 1982).

4.1.4 Escolha do gênero e do formato

O gênero e o formato foram escolhidos a partir de inspirações de outros *podcasts* cujo objetivo é a informação. Então foi uma soma de *podcasts* jornalísticos como o “O Assunto” e “Ideias Negras”; *podcasts* sobre negritude como o “História Preta”²⁸ e o “Vidas Negras”²⁹ e *podcasts* narrativos como o “Vida de Jornalista”³⁰.

A partir dessas referências, definiu-se um formato único, guiado por temporadas com um assunto tema, episódios de contextualização histórica e entrevistas. O gênero condutor é, portanto, o jornalismo. Todavia, o *podcast* “Pretos no Topo” é produzido a partir da convergência de diferentes sub-formatos

²⁷ De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), são consideradas jovens no Brasil pessoas entre 15 e 29 anos. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/emprego/WCMS_618420/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2021.

²⁸ Disponível em: https://open.spotify.com/show/0gkJ4WY8wXJkC2lZVfLyx?si=sMmHstEETqaJrMWWbcbzB8g&dl_branch=1. Acesso em: 10 out. 2021.

²⁹ Disponível em: https://open.spotify.com/show/0qycUnfp92MidYXzMC8t0W?si=NUrvrfJQEeNftgnhkA0gw&dl_branch=1. Acesso em: 6 out. 2021.

³⁰ Disponível em: https://open.spotify.com/show/4Tb9n5bhirFRUtPjDEl0Vk?si=JomZurmnTkiuJrrNIEjxkQ&dl_branch=1. Acesso em: 6 out. 2021.

jornalísticos, a saber: jornalismo de serviço, jornalismo diversional e jornalismo narrativo pessoal.

4.1.5 Duração e periodicidade

O plano para a periodicidade do *podcast* enquanto produto, é ser uma temporada com episódios publicados semanalmente. Todavia, por causa da iminência da entrega do trabalho, esse cronograma não foi seguido à risca.

Quadro 3 - Síntese das datas de lançamento dos episódios

Episódio	Data de lançamento
1	28/09/2021
2	06/10/2021
Bônus	08/10/2021
3	10/11/2021
4	10/11/2021

Fonte: Elaboração da autora

Quanto à duração, apesar da pesquisa encontrada sobre preferência do público por episódios de mais ou menos 30 minutos, citada no tópico 1.5.2, para não correr o risco de que o *podcast* ficasse muito denso ou então que os ouvintes-leitores esquecessem e/ou confundissem as iniciativas expostas no roteiro, o tempo ficou determinado em uma média de 17 minutos.

4.1.6 Formação da equipe

A produção de *podcasts* ainda é um processo majoritariamente individual. É comum que todos os processos (produção, roteirização, locução, edição e distribuição) estejam concentrados em uma única pessoa, como falou o jornalista Tomás Chiaverini, do *podcast* “Rádio Escafandro”³¹, em uma palestra³² para o

³¹ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/2Jonxe5ibaFY0iw7Czyioj?si=J8MMB-MIQLegJ1Bi7g3KLw&dl_branch=1. Acesso em: 14 out. 2021.

³² Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=YfULozi_CGg. Acesso em: 14 out. 2021.

Instituto Vera Cruz. Porém, também é possível trabalhar em conjunto, e isso pode fazer muita diferença na qualidade dos produtos. Muitos *podcasts* independentes conhecidos são formados por equipes, onde há divisão de tarefas, como é o caso do “Não Inviabilize”³³ e do “*Modus Operandi*”³⁴.

Em relação ao “Pretos no Topo”, optou-se pela formação de uma equipe condensada, sendo dois editores para a edição do áudio — ambos ex alunos da Faculdade de Comunicação (FAC/UnB), formados em audiovisual, e um diretor de arte para a confecção da identidade visual do produto — atualmente aluno da FAC, no curso de comunicação organizacional. As outras partes do processo ficaram sob responsabilidade da autora.

Outro fator, muito importante, para essa formação foi priorizar que a equipe fosse composta por pessoas negras, até mesmo as vozes de apoio das locuções do início do primeiro episódio seguiram esse critério. Sendo assim, apenas um integrante era branco.

4.1.7 Estruturação das rotinas de produção

A rotina de produção foi desenvolvida nas seguintes etapas: pesquisa, roteiro, gravação das locuções, envio para edição, edição, revisão, distribuição. Sendo que o período de pesquisa e criação do roteiro levava entre dois a três dias; a gravação das locuções e envio para edição, um dia; a edição, entre dois e três dias; a revisão, um dia e caso precisasse de alterações as mudanças eram feitas geralmente no mesmo dia; a distribuição foi separada entre as terças-feiras, com o episódio bônus lançado na mesma semana do segundo episódio, porém, na quinta-feira.

Enquanto um episódio estava em edição, a pesquisa, o roteiro e gravação da locução do episódio seguinte estavam em andamento. Também as entrevistas com os participantes foram feitas nesse molde. Primeiro, de acordo com a disponibilidade dos convidados, e depois encaixadas durante alguma das fases de produção do episódio anterior. Além disso, após as entrevistas era feita a transcrição, sempre no mesmo dia, e a escolha das falas que poderiam entrar no roteiro.

³³ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/66XCLKbi33MubYTZX2G2iW?si=zZWZXYf9Scm951FBK-BJ6A&dl_branch=1. Acesso em: 14 out. 2021.

³⁴ Disponível em:

https://open.spotify.com/show/1k2AsiW1iHQBnqOVcmmWDW?si=7KL2VnBKQjy0F4N68seRwA&dl_branch=1. Acesso em: 14 out. 2021.

4.2 Produção

A produção constituiu etapa de desenvolvimento do material bruto do *podcast*, tendo como fases: definição da pauta de cada episódio, pesquisa sobre a pauta, definição de convidados/entrevistados e contatos, definição de formatos acessórios, pesquisa sonora, roteiro, gravação, repasses dos arquivos em áudio e identidade visual.

4.2.1 Definição da pauta de cada episódio

A fim de estruturar as ideias surgidas a partir do tema, fez-se necessária uma divisão dos assuntos que seriam abordados. Dessa forma, definiu-se a organização do *podcast* em pautas para guiar a construção dos episódios. Segundo o Guia Básico de Podcast de Leo Lopes, a pauta apesar de ser flexível é indispensável e depende do formato e do tema do *podcast*. Portanto, as pautas foram pensadas enquanto um organismo só, que fizessem sentido separadamente, mas que juntas contassem uma única história.

Quadro 4 - Síntese dos episódios do *podcast* Pretos no Topo

Episódio	Nome	Sinopse	Duração	Link de acesso
Episódio 1	Pretos no Topo?	De acordo com o IBGE, a maior parte da população é formada por pessoas negras, o que significa 54% dos cidadãos brasileiros. Atualmente também representam a maioria nas cadeiras universitárias do ensino público. Porém, apesar desses números, a conta não fecha. Ainda não vemos negros como maioria em cargos de gestão, cargos de liderança, cargos de poder e destaque dentro da sociedade. O que explica essa situação?	14:59	https://open.spotify.com/episode/1cN38lc2yoxpmf5q8vUljA?si=e7bb8879acb74477
Episódio 2	Não existe	Meritocracia e democracia racial. Será que esses dois	17:33	https://open.spotify.com/episode/1cN38lc2yoxpmf5q8vUljA?si=e7bb8879acb74477

	racismo no Brasil	conceitos são válidos de serem usados em nossa sociedade? Você sabe qual é a história por trás de números que revelam alta disparidade entre a condição de brancos e negros no mercado de trabalho? Há quem diga que no Brasil não existe racismo, apenas desigualdade social. Será que tal afirmação condiz com a realidade?		sode/78Ot7sdOQgevaeleKpET3J?si=d8869f0440dd48a7
Episódio Bônus	Racismo reverso não existe	Neste episódio recebemos uma convidada muito especial, a Sazana Martins, que é consultora em diversidade e cultura inclusiva. Ela falou sobre a qualificação de pessoas negras para o mercado de trabalho e várias questões que podem ser derivadas disso, como por exemplo a dificuldade - o racismo - de empresas em admitir negros no seu quadro de funcionários. Também conversamos sobre como ações afirmativas voltadas para pessoas de baixa renda não corrige o racismo estrutural presente em nossa sociedade, que ainda seleciona com base em critérios raciais. Além disso discutimos o papel de empresas na promoção de ações que possam reparar a disparidade entre funcionários brancos e negros em cargos de decisão, chefia, liderança e gestão.	17:19	https://open.spotify.com/episode/08QHUL84URk9BI2eSyeLgb?si=61f2a771bd62415b
Episódio 3	Français Afro	Saber outro idioma pode ser a porta de entrada para o mundo profissional. Sabemos que muitas empresas prezam que o candidato tenha conhecimento de outra(s) língua(s) para agregar ao quadro de funcionários. Porém, o acesso	17:37	https://open.spotify.com/episode/5oDFzsXMy4N22WXHGF9IAp?si=0UJUIXJjQO2NAMub--IXng

		a outros idiomas não é tão simples e geralmente requer um gasto, tornando-se mais uma falha na formação de pessoas negras, que historicamente possuem gargalos em sua educação e não têm condições de pagar por cursos de línguas estrangeiras. Foi pensando nisso, que a Isabela Vanini desenvolveu o François Afro, curso de Francês gratuito para pessoas negras.		
Episódio 4	RH de Preto	Os empecilhos para ser contratado em uma vaga de emprego começam desde o momento de fabricação do currículo. O que deve ser colocado? O que é importante destacar? O que deve ser descartado? E quando se é chamado para uma entrevista? Como se comportar? O que falar? O que não falar? Para quem é preto então, esse momento da entrevista é crucial, principalmente porque nem todos os recrutadores e recrutadoras têm uma visão anti racista do mundo. Para que esse momento seja o mais favorável possível, a Daniela Caetano desenvolveu o RH de preto, uma iniciativa do EngajaAfro, que presta consultoria gratuita de currículos, dá dicas para entrevistas de emprego e outras coisinhas mais, para pessoas pretas!	22:02	https://open.spotify.com/episode/4qCGZd6wPC3mNRLYJYLJzu?si=AITKU-FSb2ece78jSfH0Q

Fonte: Elaboração da autora

4.2.2 Pesquisa sobre a pauta

A pesquisa sobre a pauta envolveu um processo de olhar atento, reflexão e reunião de vários materiais passíveis de serem usados como referência, como por exemplo notícias de veículos confiáveis, livros e artigos de autores renomados que estudam a temática, perfis que tratavam do assunto nas redes sociais e escuta de *podcasts*.

4.2.3 Definição de convidados/entrevistados e contatos

Por meio da pesquisa, chegou-se a vários nomes que poderiam servir de entrevistados, principalmente para o episódio bônus. A definição veio a partir das tentativas de contato com essas pessoas e da disponibilidade delas para participarem do *podcast*. Dessa maneira, foi crucial a determinação de nomes alternativos caso o contato não fosse promissor em alguma das tentativas. Com a apuração desses nomes, também veio a formação de uma lista de contatos, que podem ser consultados eventualmente.

Quadro 5 - Síntese das entrevistadas

Episódio	Convidada	Minibio
Episódio Bônus - Racismo reverso não existe	Sazana Martins	Doutorando do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher (NEIM) da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Fala sobre relações raciais, diversidade e inclusão, feminismo e educação profissional.
Episódio 3 - Français Afro	Isabella Vanini	Estudante de letras-francês na Universidade de Brasília (UnB), criadora, fundadora e professora no projeto Français Afro.
Episódio 4 - RH de Preto	Daniela Caetano	Formada em Gestão de Recursos Humanos. Diretora e fundadora do projeto Engajafro.

Fonte: Elaboração da autora

4.2.4 Definição de formatos acessórios

Além das locuções e das sonoras de entrevistas, partes fundamentais na construção do referido produto, também foram utilizados outros elementos, a fim de enriquecer a construção da paisagem sonora no *podcast*, ou seja, o ambiente sonoplástico com elementos que acompanharão a voz. (JOSÉ; SERGL, 2015). Então o uso de trilhas, pensadas não apenas como acessórios, mas como parte fundamental para guiar e dar o tom desejado de uma narração ou para marcar a transição entre um tema e outro; os espaços de respiro; os silêncios; os efeitos sonoros e até mesmo a inclusão de outras vozes em locuções, como no caso do primeiro episódio, foram utilizados para gerar mais aproximação do ouvinte com o programa e fazer penetrar o tema em seu imaginário, como indica Barbosa:

Se por meio dos sons e da audição podemos transmitir mensagens, produzir informações, está claro que a linguagem radiofônica não-verbal, a dos sons produzidos pela música, pelos efeitos sonoros, pelos ruídos, pode por si só, se utilizada de forma adequada, traduzir-se em atividades mentais que possivelmente terão como consequência atos da vontade que, por sua vez, produzirão fatos sociais de toda natureza. (BARBOSA, 2009, p. 66).

4.2.5 Pesquisa sonora

A pesquisa sonora deu-se com base em referências de outros *podcasts*, como no caso do “Não Inviabilize”, quando a voz da apresentadora transmite aspecto de que está mais “ao fundo” ao fazer um parêntese sonoro, esse recurso foi utilizado na construção dos episódios do “Pretos no Topo”; na pesquisa, testagem e escolha de trilhas sonoras, utilizamos a plataforma *Epidemic Sound*, que é paga por meio de assinatura, porém possui versão de teste grátis por 30 dias e também pela busca de “efeitos sonoros” ou “nome do efeito desejado em inglês + *sound effect*” no *YouTube*.

4.2.6 Roteiro

O roteiro é o guia para o desenvolvimento do episódio, é o que dará corpo a todo material reunido e selecionado na pauta. Nele ficaram definidas as falas — no caso do “Pretos no Topo” todas as falas estavam previstas e transcritas nos roteiros

—, que incluíam as locuções da narradora e as sonoras dos convidados, os créditos e as marcações dos elementos sonoros para os editores de áudio, como sonoras dos entrevistados com minutagem, indicação de transições e vinhetas, clipes de áudio, trilhas e *links* a serem utilizados.

O roteiro é o material que vai guiar os seus episódios. Para sua elaboração, você deve definir uma estrutura fixa que dialogue com a proposta do seu podcast e que tenham informações que apresentem de forma bem explicada o conteúdo que você quer debater. Geralmente, os roteiros contam com uma estrutura básica com apresentação, desenvolvimento e encerramento do episódio, podendo ter quadros ou não. (CAVALCANTE; VARELLA, 2021).

Para o *podcast* “Pretos no Topo”, foi decidido seguir o roteiro à risca na hora de gravar as locuções, de maneira a ter todo o processo previsto e também fazer o controle da duração do episódio pela quantidade de laudas de roteiro. As locuções foram marcadas com pontuações sonoras “/” (tal como uma vírgula) e “//” (tal como um ponto final) para guiar as pausas e respiros da narração, bem como algumas palavras em **bold** ou em caixa alta, para sinalizar ênfase na entonação, como indica o Guia prático para construção de *podcast* da Abraji.

Também foi utilizado um roteiro de perguntas para os participantes, para condução no momento da entrevista. Esse era feito de acordo com a pauta do episódio e do convidado da vez.

Os roteiros dos episódios encontram-se nos apêndices B, C, D, E e F.

4.2.7 Gravação

A gravação do *podcast* “Pretos no Topo” foi feita de maneira tecnicamente improvisada. Pela falta de acesso a um estúdio de gravação profissional, como o da própria Faculdade de Comunicação (FAC/UnB) — indisponível devido à situação de pandemia causada pela covid-19 — um novo espaço, com bom isolamento acústico, foi pensado para que houvesse o mínimo de interferência sonora possível: o carro da casa. Desse modo, todas as locuções foram gravadas dentro do carro e com a utilização de um microfone que foi emprestado pelo colega Vinícius Vinhal.

Em relação à gravação das entrevistas, a dinâmica funcionou de outra forma. A conversa foi realizada pelo *Google Meets*, com o recurso do *Windows* de gravação

de tela (*Windows* + R), para garantir um *backup*³⁵, mesmo com qualidade não tão boa, por eventuais atrasos de transmissão ou barulhos. Porém, antes da entrevista, no dia anterior, era enviado para os entrevistados instruções técnicas, disponíveis no apêndice A, que permitissem um áudio melhor dentro das circunstâncias.

4.2.8 Repasses dos arquivos em áudio

Os arquivos de locuções foram disponibilizados em uma pasta no *drive* do *Google*, que estava separada por episódios. Portanto, havia a pasta dos episódios 1, 2, bônus, 3 e 4. Dentro das pastas estavam as locuções, nomeadas de acordo com a disposição da fala no roteiro. Dessa forma, os arquivos foram disponibilizados como “ep. 1 loc 3”, por exemplo, sendo “ep” episódio e “loc” locução. As pastas foram compartilhadas com os editores de som, que além dos áudios também tiveram acesso aos roteiros.

4.2.9 Identidade visual

A identidade visual do “Pretos no Topo”, desenvolvida pelo estudante de comunicação organizacional e diretor de arte, Guilherme Alves, foi pensada a partir de cores que chamassem a atenção e de uma tipografia despojada, que conversassem com o público-alvo. A identidade foi disponibilizada na plataforma *Canvas*, onde é possível criar e editar imagens com vários elementos. O resultado dos *templates* criados pode ser conferido no anexo L, onde estão disponibilizadas imagens dos posts no *Instagram*.

³⁵ O perfil @podfazer no *Instagram*, com dicas de como fazer podcasts, orienta que a pessoa tenha a gravação da conversa por aplicativo de videoconferência, a fim de garantir um *backup*, mas que cada participante também tenha seu áudio gravado em separado. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CMNIqXIHHOV/>.

Figura 4 - Identidade visual do “Pretos no Topo” com as cores e as logomarcas



Figura 5 - Logomarca principal do “Pretos no Topo”



4.3 Pós-produção

4.3.1 Edição

A edição do “Pretos no Topo” foi feita com base na utilização de efeitos sonoros, trilhas sonoras para acompanhamento de locuções, criação de vinheta e transições de falas. Os *softwares* utilizados pelos editores foram o *Protools* — versão paga — e o *Reaper*, também pago.

4.3.2 Decupagem e limpeza

O processo de decupagem ocorreu com a divisão e nomeação e enumeração das locuções da apresentadora, sinalizadas nos roteiros; a seleção de trechos de vídeos que seriam utilizados como sonoras, com a minutagem correspondente à fala da pessoa e também sinalizado nos roteiros, e com a seleção das falas dos entrevistados por meio de grifos nos arquivos de transcrição das entrevistas — também com as devidas minutagens referenciadas nos roteiros para os editores.

Após a decupagem, os editores fizeram a limpeza dos áudios, que consistiu na correção de ruídos tipo respiração, algum embaralhamento na fala e vícios de linguagem, mas sem muita rigorosidade para que não se perdesse a fluidez e naturalidade das falas. Além disso, os áudios também foram tratados com a aplicação de *plug-ins* para equalização dos volumes.

4.3.3 Sonorização

Na etapa de sonorização os áudios foram tratados com a aplicação de *plug-ins* para equalização dos volumes. Foi feita a adição dos efeitos sonoros e das trilhas sonoras, que variavam a depender do momento — se estivessem acompanhando alguma fala ficavam com o volume mais baixo, em segundo plano para não competir com a locução; se não, ficavam em destaque no “primeiro plano”.

4.3.4 Direitos autorais

Os *podcasts* também estão sob regulamentação da Lei de Direitos Autorais³⁶ e deve-se observar a utilização de clipes sonoros. Como as trilhas escolhidas para incrementar o “Pretos no Topo” foram selecionadas a partir de plataforma paga, os direitos autorais estavam de acordo com a lei. As outras trilhas que não foram escolhidas por meio dessa plataforma, foram pesquisadas no *YouTube* com o nome do estilo musical desejado seguido do termo “*No copyrights*” (sem direitos autorais).

4.3.5 Publicação e distribuição

A distribuição do *podcast* foi pensada de maneira a alcançar a maior quantidade de ouvintes possíveis. Sendo assim, foi feita por meio de inscrição e postagem em um agregador com código *RSS* (*Rich Site Summary* ou *Really Simple Syndication*), que permite a chegada do programa nas plataformas de áudio (CAVALCANTE; VARELLA, 2021) — o escolhido foi o aplicativo *Anchor*, disponível nas versões para computadores e celulares, que faz o *upload* automático em vários serviços de *streaming* diferentes, como *Spotify*, *Deezer*, *Apple Podcasts* e *Google Podcasts*. Também foi criado e publicado um perfil na rede social *Instagram*³⁷, não só para chegar em um maior número de pessoas, mas, também, para permitir a formação de uma comunidade para engajar o programa e fidelizar o público. (CAVALCANTE; VARELLA, 2021).

³⁶ 7 Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998. Disponível em:

³⁷ Disponível em: <https://www.instagram.com/pretosnotopo/>. Acesso em: 6 out. 2021.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto de uma produção experimental em jornalismo, este trabalho apresenta, de maneira reflexiva, a memória do processo de produção da primeira temporada do *podcast* jornalístico-narrativo “Pretos no Topo”. Tanto o presente memorial quanto o produto em si, isto é, a série de *podcasts*, visaram se constituir como uma contribuição ao campo da pesquisa que põe em diálogo o jornalismo e a mídia sonora, especialmente os *podcasts*.

A escolha do objeto jornalístico — relacionado ao mercado de trabalho para jovens negros universitários — e a sua abordagem ao longo de cada episódio da série, proporcionou a explanação de um tema que, além de conectado ao meu cotidiano como jovem, mulher, negra, universitária, de fato, ainda não tem o devido espaço no jornalismo *mainstream*.

A série elencou questões caras para a negritude brasileira, diretas e transversalmente conectadas à pauta, como o racismo estrutural e o mito da democracia racial, que são práticas de manutenção dos lugares sociais pré-determinados para negros e brancos. Por outro lado, o “Pretos no Topo” também apresentou propostas de soluções, mesmo que paliativas, para redução do problema, como oportunidades de especialização, profissionalização e iniciativas que podem contribuir, em alguma medida, para que jovens negros e negras possam ingressar no mercado de trabalho. Para tanto, a série se baseou na máxima do jornalismo de serviço e integrou a pauta ao formato *podcast* com inserções narrativas.

Ademais, foi possível analisar e experimentar diversas possibilidades e formatos em áudio que permitiram a reflexão sobre a flexibilidade da mídia *podcast*, e a percepção de que não se trata apenas de um derivado do rádio, apesar de compartilhar da linguagem radiofônica, assim como apontou Richard Berry em entrevista para Marcelo Kischinhevsky, na revista *Radiofonias* (2020). Na ocasião, o professor afirmou que “chamar podcasts de rádio é reduutivo e encerra as discussões sobre o que estamos realmente ouvindo”. Isso porque tanto os hábitos de consumo, definidos pelos ouvintes, que são ativos, como a linguagem, aberta a infinitas alternativas, diferenciam-se significativamente do rádio.

Nessa linha de experimentações, o jornalismo em áudio aproveita para se reconfigurar em termos de formato e linguagem no espaço, contribuindo tanto para a propagação do meio sonoro quanto para diversificação e aprimoramento de seus gêneros e formatos, fenômeno constatado nas variadas editorias que tomaram conta da podosfera com temas tradicionais como esportes, política, cultura e economia, e assuntos que encontraram mais oportunidade de serem tratados e aprofundados, como feminismo, questões raciais e pautas científicas.

Além dos temas, também o formato e a linguagem puderam ser explorados, como no caso do uso do jornalismo narrativo, que ganhou grande adesão entre jornalistas e seus ouvintes, levando a reflexões dos fundamentos deontológicos do próprio campo — objetividade, neutralidade e imparcialidade. Por meio dos estudos de Viana (2021), percebe-se que há princípios éticos a serem seguidos, porém, o uso de subjetividades, de colocar-se na narrativa e apresentar interpretações, não interfere negativamente no fazer jornalístico e não desagrega tais fundamentos, que poderiam, inclusive, ser desmistificados para o público.

Dessa forma, por meio do compartilhamento de subjetividades, por exemplo, é possível chegar à objetividade, o que poderia não ser possível apenas com o distanciamento do jornalista da narrativa. Fator que contribui para um melhor entendimento de assuntos que não ganham repercussão e a devida atenção e tratamento da grande mídia, e proporciona aproximação e criação de vínculos com o público. O formato narrativo, que tem por objetivo imergir o ouvinte e colocá-lo no espaço-tempo da narrativa, possui grande compatibilidade com o *podcast* pelo fato de ser uma mídia naturalmente imersiva, com uso, ou não, de tecnologias que possam potencializar esse processo.

Por meio dessas reflexões, foi possível definir os formatos que melhor se adequariam à escolha da pauta — assunto que não poderia ficar restrito apenas aos números e dados de matérias simples nas mídias tradicionais. A situação do negro brasileiro ainda é precária e merece ser observada de todos os aspectos e ouvida com escuta atenta.

A escolha por abordar jornalisticamente e de maneira narrativa a inserção de jovens negros universitários do mercado de trabalho, veio justamente para combater mitos e mostrar a realidade de um país que prega democracia racial, mas não se aceita negro e se recusa a modificar as estruturas que perpetuam lugares, não apenas com base na classe, mas sim, com base na raça.

Portanto, pelo tratamento de um assunto desmerecido pelo *mainstream*, em uma mídia que está cada vez mais ganhando espaço e sendo articulada pelo jornalismo em seus diferentes gêneros, a fim de estreitar o vínculo dos ouvintes com as pautas tratadas, conclui-se que é importante jornalistas acompanharem novas tecnologias, dominá-las e apropriar-se delas, para expandir e buscar tanto novas maneiras de fazer jornalismo como de democratizar o acesso à informação e reverberar vozes historicamente silenciadas.

Além disso, ao final da construção do trabalho, notou-se uma importante segmentação em gênero, que foi o fato de todas as entrevistadas pertencerem ao gênero feminino, todas serem mulheres negras. Apesar de ser intencional que a maioria das vozes selecionadas seriam de mulheres negras, não foi proposital o resultado em que todas as vozes foram do gênero feminino. Tal fenômeno revelou-se para mim enquanto uma percepção de que as mulheres negras estão em constante movimento para edificar os seus, estão na base não apenas da sociedade, mas das mudanças que podem ocorrer nela.

Enquanto futura jornalista, a elaboração do presente trabalho me motivou a continuar expandindo meus horizontes e me afirmando cada vez mais naquilo que acredito enquanto uma mulher negra consciente das questões raciais da nossa sociedade. O projeto mostrou que é sim possível ser coerente com os próprios valores e utilizar do jornalismo e de novas ferramentas comunicacionais para afirmar isso, sem ferir seus fundamentos.

6. REFERÊNCIAS

ABUD, Marcelo; ISHIKAWA, Cesar Youji e GONZAGA, Luiz Dias. **Tendências do Podcast no Brasil: Formatos e Demandas**. FAAP – Faculdade Armando Alvares Penteado, 2019. Disponível em:

https://www.faap.br/nimd/pdf/2019-08_podcast_REV.pdf. Acesso em: 19 out. 2021.

ACCARINI, Andre. Racismo estrutural segrega negros no mercado de trabalho.

CUT, 2020. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e>. Acesso em: 20 out. 2021.

ALÉM DO MEME, Spotify, 2021. Disponível em:

<https://open.spotify.com/show/5ZAOBjP8ntoqf8PrfzR71W?si=f47aed6c62524626>.

Acesso em: 20 out. 2021.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).

ALVES, S. “**Pesquisa da Deezer mostra que consumo de podcasts subiu 67% no Brasil**”. Disponível em:

<https://www.b9.com.br/116179/pesquisa-da-deezer-mostra-que-consumo-de-podcast-s-subiu-67-no-brasil/>. Acesso em: 19 out. 2021.

BALSEBRE, Armand. **A linguagem radiofônica**. In: MEDITSCH, Eduardo (Org).

Teorias do rádio: textos e contextos. Florianópolis: Insular, 1994. v. 1, p. 327-336.

BARBOSA FILHO, André. **Gêneros radiofônicos: os formatos e os programas em áudio**. 2. ed. São Paulo: Paulinas, 2009.

BERRY, R. Will the iPod kill the radio star? Profiling podcasting as radio.

Convergence: **The International Journal of Research into New Media Technologies**, v. 12, n. 2, p. 143-162, 2006.

BERMÚDEZ, Ángel. Morte de George Floyd: 4 fatores que explicam por que caso gerou onda tão grande de protestos nos EUA. **BBC NEWS**, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52893434>. Acesso em: 20 out. 2021.

BOEHM, Camila. Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT. **Agência Brasil**, 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRECHT, B. **O rádio como aparato de comunicação** *Discurso sobre a função do rádio*. Estudos Avançados, [S. l.], v. 21, n. 60, p. 227-232, 2007. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/10250>. Acesso em: 20 out. 2021.

CAFÉ DA MANHÃ, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/6WRTzGhq3uFxmrxHrHh1lo?si=9cfb7e58f2f4440f>. Acesso em: 20 out. 2021.

DUQUE, Daniel; MARTINS, Tiago; PERUCHETTI, Paulo. Mercado de trabalho no Brasil: situação atual e desafios para o futuro. **Blog do Ibre**, 2020. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/mercado-de-trabalho-no-brasil-situacao-atual-e-desafios-para-o-futuro>. Acesso em: 20 out. 2021.

Emprego juvenil no Brasil. **Organização Internacional do Trabalho**, s/d. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/emprego/WCMS_618420/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

FORDELONE, Yolanda. Por que o mercado de trabalho é mais difícil e precário para os negros? **UOL**, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/columnas/econoweb/2020/12/03/por-que-o-mercado-de-trabalho-e-mais-dificil-e-precario-para-os-negros.htm>. Acesso em: 20. out. 2021.

FORO DE TERESINA, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/04bTe3UuVaZVDKV9ORFN4Y?si=df6c1b196ef5474>. Acesso em: 20. out. 2021

GARCIA DE MELLO, L. **O mito da democracia racial e a relação entre raça e política no Brasil**: reflexões a partir de Carlos Hasenbalg: The myth of racial democracy and the relationship between race and politics in Brazil: reflections from work Carlos Hasenbalg. Revista Argumentos, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 197–221, 2018. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/argumentos/article/view/267>. Acesso em: 16 set. 2021.

GIMENES, Diego. Mercado de trabalho: negros são minoria em cargos de médio e alto escalão. **veja**, 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mercado-de-trabalho-negros-sao-minoria-em-cargos-de-medio-e-alto-escalao/>. Acesso em: 20 out. 2021.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira** In: Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984, p. 223-244.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GRANATO, Luisa. Pesquisas mostram abismo no mercado de trabalho para profissionais negros. **exame.**, 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisas-mostram-abismo-no-mercado-de-trabalho-para-profissionais-negros/>. Acesso em: 20 out. 2021.

HISTÓRIA PRETA, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/0gkJ4WY8wXJkC2lZVfLyx?si=c77f76aa1fde4811>. Acesso em: 20 out. 2021.

IDEIAS NEGRAS, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/2rae7R0rc2LMUfYxfqWG3r?si=136359536fb64df0>. Acesso em: 20 out. 2021.

IMPULSIONADOS. Pesquisa revela hábitos e preferências nos streamings de áudio, vídeo e em podcasts. **Mercado e consumo**, 2021. Disponível em:

<https://mercadoeconsumo.com.br/2021/08/05/pesquisa-revela-habitos-e-preferencias-nos-streamings-de-audio-video-e-em-podcasts/>. Acesso em: 20 out. 2021.

JACCOUD, Juliana. **Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil**. In: THEODORO, Mário (Org.). *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008. p. 45-64.

JENKINS, Henry. **Cultura da convergência**. São Paulo: Aleph, 2008.

KISCHINHEVSKY, M. Richard Berry: “**O Rádio está aprendendo muito com o podcasting**”. Entrevista: Richard Berry. *Radiofonias — Revista de Estudos em Mídia Sonora*, Mariana-MG, v. 11, n. 01, p. 200-204, jan./abr. 2020.

LAGE, Nilson. **A Reportagem: Teoria e Técnica de Entrevista e Pesquisa Jornalística**. Rio de Janeiro, Record, 2001.

LINDGREN, Mia. **Jornalismo narrativo pessoal e podcasting**. Tradução: Gustavo Ferreira. *Radiofonias - Revista de Estudos em Mídia Sonora*, Mariana-MG, v. 11, n. 01, p. 112-136, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufop.br/radiofonias/article/download/4325/3400>. Acesso em: 19 out. 2021.

LONGHI, Raquel Ritter; CORDEIRO, William Robson. **No Jornalismo Imersivo, O Infográfico É Hiper**. *Revista Líbero*. São Paulo, v. 21, n. 41, 2018.

LOPES, Leo. **Livro Podcast – Guia Básico**, editora Marsupial, 2014.

MARQUES DE MELO, José; ASSIS, Francisco de (Orgs.). **Gêneros jornalísticos no Brasil**. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, 2010.

MARQUES, José Jance. **Hábitos de Consumo de Podcast**. PDF extraído da *Internet*, 2020

MARTINS, Isadora; OLIVEIRA, Luiz. Negros ocupam cargos com menor remuneração no mercado de trabalho. **Correio Braziliense**, 2019. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/11/17/interna-trabalhoeformacao-2019.807077/negros-ocupam-cargos-com-menor-remuneracao-no-mercado-de-trabalho.shtml>. Acesso em: 20 out. 2021.

MENEZES, José Eugenio de O. **Cultura do ouvir: Os vínculos sonoros na contemporaneidade**. Líbero, São Paulo, n. 21, p.111-117, jun. 2008. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2007/resumos/R0644-1.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

MÊS. Negros têm menos acesso ao mercado de trabalho e sofrem com a discriminação, diz pesquisa. **Rudge Ramos Online**, 2020. Disponível em: <http://www.metodista.br/ronline/negros-tem-menos-acesso-ao-mercado-de-trabalho-e-sofrem-com-a-discriminacao-diz-pesquisa>. Acesso em: 20 out. 2021.

MODUS OPERANDI, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/1k2AsiW1iHQBnqOVcmmWDW?si=1c887ebacb8b49e4>. Acesso em: 20 out. 2021.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro**. Processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro. Editora Paz e Terra, 1978.

NASCIMENTO, Abdias do. **O quilombismo**. 2ª edição, Brasília/Rio de Janeiro: Fundação Palmares/OR Editor Produtor Editor, 2002.

NÃO INVIABILIZE, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/66XCLKbi33MubYTX2G2jW?si=9222f01540344cd6>. Acesso em: 20 out. 2021.

NITAHARA, Akemi. Pela primeira vez, negros são maioria no ensino superior público. **Agência Brasil**, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-11/pela-primeira-vez-negros-sao-maioria-no-ensino-superior-publico>. Acesso em: 20 out. 2021.

O ASSUNTO, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/4gkKyFdZzkv1eDnITVrguk?si=8cdebf2072dc4212>. Acesso em: 20 out. 2021.

PAIVA, A. S.; MORAIS, R. **The revenge of audio: o despertar do som binaural na era dos podcasts e das narrativas radiofônicas**. Media & Jornalismo, [S. l.], v. 20, n. 36, p. 129-151, 2020. DOI: 10.14195/2183-5462_36_7. Disponível em: https://impactum-journals.uc.pt/mj/article/view/2183-5462_36_7. Acesso em: 19 out. 2021.

PINHEIRO, Elton Bruno. **Mutações da cultura midiática radiofônica: a nova práxis na produção de conteúdos digitais**. João Pessoa: Marca de Fantasia, 2012.

PRIMEIRO. Fórum Data Favela divulgou em webinar a pesquisa “As fases do racismo”, realizada pelo Instituto Locomotiva para a Central Única das Favelas. **CUFA**, 2020. Disponível em: <https://www.cufa.org.br/noticia.php?n=NjEx>. Acesso em: 20 out. 2021.

Pod Pesquisa 2019-2020. **Abpod**. Disponível em: <http://abpod.org/wp-content/uploads/2020/03/Podpesquisa-ouvintes-2019.pdf>. Acesso em: 20.out. 2021.

PRUDENTE, Eunice. Dados do IBGE mostram que 54% da população brasileira é negra. **Jornal da USP**, 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-mostram-que-54-da-populacao-brasileira-e-negra/>. Acesso em: 20 out. 2021.

RÁDIO ESCAFANDRO, Spotify, 2021. Disponível em:

<https://open.spotify.com/show/2Jonxe5ibaFY0iw7Czyioj?si=8b71a3f274494892>.

Acesso em: 20 out. 2021.

Rotas Diversidade e Longevidade 2035 – SESI, 2020. Disponível em:

<<http://longevidade.ind.br/publicacao/rotas-diversidade-e-longevidade-2035-livro-completo/>>. Acesso em: 20 out. 2021.

SANT'ANNA, Wania. Nivelando por cima: por que inserir negros e negras no mercado de trabalho. **Congresso em Foco**, 2020. Disponível em:

<https://congressoemfoco.uol.com.br/opinioao/olhares-negros/nivelando-por-cima-por-que-inserir-negros-e-negras-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20 out. 2021.

SANTOS, Alê. Racismo disfarçado de ciência: como foi a eugenia no Brasil. **Portal Geledés**, 2020. Disponível em:

https://www.geledes.org.br/racismo-disfarcado-de-ciencia-como-foi-a-eugenia-no-brasil/?gclid=CjwKCAjwhuCKBhADEiwA1HegOSU-2rqWr_Fd-g69zVkk2dWtq0xbLh2UnQk-LzWAK2t8ztYR8k3fSBoC82UQAvD_BwE. Acesso em: 20 out. 2021.

SERGL, Marcos Júlio; JOSÉ, Carmem Lucia. **Voz e roteiros radiofônicos**. São Paulo: Paulus, 2015.

Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). **A Inserção Produtiva dos Negros nos Mercados de Trabalho Metropolitanos**, 2016. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/analisePED/2016/2016pednegrossintmet.html>. Acesso em: 20 out. 2021.

THEODORO, Mário. **A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil**. In: THEODORO, Mário (Org.). *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008. p. 15-43.

TRINDADE, Rodrigo. Graças a streaming, consumo de podcast cresce a galope no Brasil neste ano. **UOL**, 2019. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/10/21/impulsionado-por-streaming-consumo-de-podcast-cresce-67-no-brasil-em-2019.htm>. Acesso em: 20 out. 2021.

VICENTE, Eduardo. **Do rádio ao podcast: as novas práticas de produção e consumo de áudio**. In: *Emergências periféricas em práticas midiáticas*[S.l: s.n.], 2018. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002906541>. Acesso em: 20 out. 2021.

VIDA DE JORNALISTA, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/4Tb9n5bhirFRUtPjDEl0Vk?si=2d1adee811c44f6c>. Acesso em: 20 out. 2021.

VIDAS NEGRAS, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/0qycUnfp92MidYXzMC8t0W?si=96839dc738424e7d>. Acesso em: 20 out. 2021.

VILELA, Luiza. Brasil é o 5º no ranking mundial de crescimento na produção de podcasts. **Consumidor moderno**, 2021. Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2021/07/23/podcasts-modelo-pandemia-brasil/>. Acesso em: 20 out. 2021.

VOZES: HISTÓRIAS E REFLEXÕES, Spotify, 2021. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/57K7uCdQcliznW3JeYBG0d?si=fd758d49d0ec4872>. Acesso em: 20 out. 2021.

WERNECK, Humberto. **A arte de sujar os pés**. In: TALESE, Gay. **Fama e anonimato**. São Paulo: Cia das Letras, 2004.

7. APÊNDICES

Apêndice A

Instruções técnicas para a entrevista

Para garantir uma maior qualidade no áudio e integridade das informações, seguem algumas instruções para a nossa entrevista. Qualquer dúvida, fique à vontade para me perguntar.

- Gostaria de confirmar se o seu celular possui gravador de voz. Se não, e se for possível, gostaria de pedir para que baixe um aplicativo de gravador de voz;
- Escolha um cômodo silencioso e com bom sinal de internet;
- Se possível, atenda a chamada pelo computador e não pelo celular;
- Também se possível, utilizar um fone de ouvido;
- Durante a entrevista, deixe o gravador do celular ligado sobre a mesa (te lembrarei disso antes de começar a conversa).
- Ao final da entrevista, vou pedir para que me envie o arquivo de voz gravado no seu celular. Caso o arquivo fique muito grande e não dê para enviar diretamente pelo WhatsApp, peço que envie para o seguinte e-mail: estercrz.s@gmail.com; também pode ser enviado pelo Telegram ou pelo wetransfer, podemos combinar qual a melhor maneira.

Apêndice B

Roteiro do Episódio 1 - Pretos no topo?

[Locução Cecília Bastos]

Negros têm menos acesso ao mercado de trabalho e sofrem com a discriminação, diz pesquisa

(<http://www.metodista.br/ronline/negros-tem-menos-acesso-ao-mercado-de-trabalho-e-sofrem-com-a-discriminacao-diz-pesquisa>)

[Locução Lucas Rafael]

Negros ocupam cargos com menor remuneração no mercado de trabalho

(<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/11/17/interna-trabalhoeformacao-2019.807077/negros-ocupam-cargos-com-menor-remuneracao-no-mercado-de-trabalho.shtml>)

[Locução Evelyn Santos]

Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT

(<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt>)

[Locução Mariana Carvalho]

Pesquisas mostram abismo no mercado de trabalho para profissionais negros

(<https://exame.com/carreira/pesquisas-mostram-abismo-no-mercado-de-trabalho-para-profissionais-negros/>)

[Locução Filipe Alves]

Por que o mercado de trabalho é mais difícil e precário para os negros?

(<https://economia.uol.com.br/colunas/econoweb/2020/12/03/por-que-o-mercado-de-trabalho-e-mais-dificil-e-precario-para-os-negros.htm>)

[Carina Ribeiro]

Mercado de trabalho: negros são minoria em cargos de médio e alto escalão

(<https://veja.abril.com.br/economia/mercado-de-trabalho-negros-sao-minoria-em-cargos-de-medio-e-alto-escalao/>)

[Locução Milca Orrico]

Negros na liderança: debates sobre desigualdade racial crescem, mas falta de referências ainda é barreira para profissionais

(<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/10/negros-na-lideranca-debates-sobre-desigualdade-racial-crescem-mas-falta-de-referencias-ainda-e-barreira-para-profissionais.ghtml>)

[Ana Cristina Castro]

Inclusão no mercado de trabalho é tema prioritário para população negra no Brasil, diz pesquisa

(<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/11/18/inclusao-no-mercado-de-trabalho-e-tema-prioritario-para-populacao-negra-no-brasil-diz-pesquisa.ghtml>)

[João Pedro Cavalcante]

Pesquisa: 47% dos profissionais negros sentem que não pertencem ao ambiente de trabalho

(<https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/06/4929330-diversidade-inclusao-no-mercado-de-trabalho.html>)

[Efeito sonoro de parada/de alerta/de emergência]

[Locução 1 Ester]

Para para para para para chega né!// Que isso gente/ mas será que não tem **UMA** notícia positiva sobre o mercado de trabalho e a população negra?//Eu tô completamente aflita e imagino que se você for como eu/ você também tá// Assim no caso ser como eu é ser preto porque Se você é branco/ você tá sossegado/ e eu nem tô brincando// Mas pode ficar por aqui tá?/ que esse assunto também te interessa/ e infelizmente eu vou ter que explicar o porquê//

Mas antes de começar tudo/ eu vou me apresentar/ pra você que tá me ouvindo saber quem é esta que vos fala/ e porquê tentar entrar aí no universo profissional tem me assustado tanto//

[Locução 2 Efeito voz longe]

Mulher bonita dessa/ estudada/ qualificada/ profissional e com medo do mercado de trabalho? AAAAH PARA//

[início da trilha de acompanhamento]

[Locução 3 Ester]

Pois bem/ meu nome é Ester/ mais especificamente Ester Cezar/ eu sou graduanda do curso de jornalismo da Universidade de Brasília/ e esse aqui é o meu Trabalho de Conclusão de Curso// Mas acima disso daí/ eu sou uma mulher preta/ de 25 anos/ e falar isso talvez comece a fazer brotar aí na sua cabeça o motivo da minha agonia//

[Locução 4 Ester]

Bom/ para além das notícias e dos dados desanimadores/ vou falar deles daqui a pouquinho/ a minha trajetória nesse mundão e nesses poucos anos/ me fizeram perceber que algumas coisas não pareciam certas/ como por exemplo o fato de estar em alguns ambientes mais sofisticados/digamos assim/ e a maioria esmagadora das pessoas ali presentes serem brancas/ e as pessoas negras do local estarem na posição de serventes ou algo do tipo//

[Locução 5 Ester]

Além disso/ na própria universidade! SIIIM!! No próprio curso de jornalismo/ foram poucos os colegas e professores negros que tive/ e isso porque na minha época ainda tiveram muitos/ com muitas aspas no “””””muitos””””” tá?//

[Locução 6 Ester]

Tiveram também os estágios pelos quais passei/ onde a presença de pessoas negras era mínima/ se eu mencionar os cargos de liderança então/ nem se fala!// E olha/ eu passei por redação/ passei por órgão público/ passei por ONG/ e nada mudava nessa composição aí//

[Locução 7 Ester]

Será por que? Será que é porque as pessoas brancas estudaram mais? Será que é porque elas merecem estar ali mais que as pessoas negras? Será que elas são mais *qualificadas* como os empregadores gostam de falar por aí?

[fim da trilha de acompanhamento]

[4 segundos de silêncio]

[Início da vinheta]

[Locução 8 Ester]

Pra ter a resposta dessas perguntas/ nós vamos trilhar um caminho juntos nessa primeira temporada do Pretos no Topo/ que foi criada para entender um pouco do mercado de trabalho para jovens negros universitários/ quais são as dificuldades desses jovens/ e o que pode ser feito pra reverter esse quadro// Além disso/ vamos descobrir se tem caminhos mais certos pra gente que é preto tentar se colocar no mercado de trabalho/ e não passar por desconfortos desnecessários// Tem vaga específica voltada pra gente no mercado? Tem empresa preocupada em contratar a gente? Podemos nos ajudar de alguma forma? Será que a partir de iniciativas individuais a gente também consegue chegar ao topo? Bom/ nós vamos descobrir tudo isso!

E nesse primeiro episódio vou te apresentar as minhas indagações e os meus incômodos com a questão/ e também trazer informações sobre o cenário atual/ tá bom? Então tá bom//

[Final da vinheta]

[Locução 9 Ester]

Pra começar a entender essa situação/ nós temos que primeiro olhar para alguns números//

[Locução 10 Ester]

De acordo com o IBGE/ a maior parte da população é formada por pessoas negras/ ou seja/ somos 54% dos cidadãos brasileiros// E olha só/ nós também somos maioria no ensino superior público! Legal né? Interessante...Em 2019/ uma pesquisa também divulgada aí pelo nosso Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/ mostrou que pela primeira vez na história/ os negros ocupavam mais de 50% das matrículas nas instituições de ensino superior públicas//

[Locução 11 Ester]

Só que aí/ apesar disso/ a conta não fecha// Por que ainda não somos maioria em cargos de gestão/ cargos de liderança/ cargos de poder e destaque dentro da

sociedade? Será que a gente tá fazendo alguma coisa errada? Por que somos a maioria apenas em cargos mais operacionais/ cargos mais baixos da sociedade?

[Locução 12 Ester]

Aí eu encontrei um estudo feito pelo Instituto Ethos sobre o perfil Racial/ Social e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas/ e esse estudo mostra que quanto mais alto o cargo dentro da empresa/ menos pessoas negras/ e quanto mais baixo/ mais pessoas negras// E aí a coisa fica feia mesmo/ quando a gente vê os números das mulheres negras// A presença delas nesses cargos altos é praticamente inexistente//

[Locução 13 Ester]

E aí nessa mesma pesquisa mostra que até tem um reconhecimento dos gestores né/ de que nos cargos mais altos tá faltando pessoas negras/ só que também não tem uma preocupação ou um interesse em resolver isso// Pra se ter uma ideia/ só 14 de 117 empresas têm algum plano pra promover a igualdade entre negros e não negros dentro do quadro de funcionários/ e só UMA/ isso mesmo/ SÓ UMA empresa/ tem uma política pra aumentar a quantidade de negros em cargos de direção e gerência//

[Locução 14 Ester]

Inclusive/ essa situação aí das empresas e do que elas podem fazer pra mudar esse cenário/ me fez lembrar daquela polêmica qu e teve em 2020/ quando a Magazine Luiza abriu um processo seletivo de trainee apenas para negros e teve toooodo um burburinho/ teve até gente falando em racismo reverso e querendo denunciar a empresa por isso// Delírios a parte/ na época a empresa até divulgou que 53% do quadro de funcionários eram negros/ mas só 16% estavam em cargo de liderança//

[Vídeo Luiza Trajano - Roda Vida]

[1:14-1:22]

▶ Luiza Trajano sobre programa de trainee para negros: "Temos que entender o ...

Sobre o programa do trainee é muito importante tocar nisso.

[Locução 15 Ester]

Essa é a Luiza Trajano/ presidente da Magazine Luiza/ em participação no programa Roda Viva.

[Vídeo Luiza Trajano - Roda Vida]

▶ Luiza Trajano sobre programa de trainee para negros: "Temos que entender o ...

Não era um programa pra criar essa polêmica

[Locução 16 Ester]

Mas criou né?

[Vídeo Luiza Trajano - Roda Vida]

▶ Luiza Trajano sobre programa de trainee para negros: "Temos que entender o ...

[1:37-1:49]

A gestão reuniu e falou 'Como é que a gente pode colocar mais negro se não tá aparecendo? Se eles não entram porque a partida já é desigual?' E aí criaram uma ideia do programa de trainee pra negro

[Vídeo Luiza Trajano - Roda Vida]

▶ Luiza Trajano sobre programa de trainee para negros: "Temos que entender o ...

[2:15 - 2:32]

E aí ele concluiu que nós tínhamos 50% de pessoas negras ou pardas e tínhamos 16% em comando. Aí a alternativa depois de várias tentativas de colocar negros em programa de trainee foi criar, mas era pra criar pra nós, não era pra criar uma política pra modificar.

[Locução 17 Ester]

É muito interessante essa fala da Luiza/ porque ela diz que não era pra criar uma política pra modificar né// E isso é curioso porque esse tipo de ação deveria sim movimentar a sociedade pra que se criassem políticas e ações afirmativas do tipo/ pra gente poder atingir um patamar justo entre brancos e não brancos// A empresa chegou até mesmo a tirar o requisito do inglês do processo seletivo// O acesso a outro idioma também entra na lista de privilégios exclusivos que pessoas brancas

têm acesso/ Só esse fator por si só já coloca o candidato bem a frente na competição por uma vaga//

E apesar da Luiza dizer que tudo isso não era pra mudar nada fora da empresa dela/ depois que a Magazine teve essa iniciativa/ várias empresas seguiram no mesmo caminho/ como é o caso da Bayer e da Ambev/ pra citar algumas delas/ mas teve um boom de empresas querendo diversificar seu quadro de funcionários.

[Efeito sonoro transição]

[Locução 18 Ester]

Por outro lado/ tem empresa que continua achando que a inclusão de pessoas negras em cargos de liderança/ é 'nivelar por baixo'/ e que encontrar algum negro qualificado é o maior desafio do mundo/ como é o caso da presidente do NuBank/ a Cristina Junqueira/ que também causou polêmica em uma participação no Roda Viva/ porém/ pelos motivos errados//

[Vídeo Cristina Junqueira - Roda Viva]

▶ Cristina Junqueira sobre ações para a entrada de pessoas negras no mercado

[0:00 - 0:19]

Só pegando um gancho aqui na pergunta da Maria Laura, que tipo de ações afirmativas vocês tão planejando pra colocar mais negros na liderança do NuBank? E aí eu gostaria que você aproveitasse pra comentar o que que vocês tão fazendo pra tratar o racismo algorítmico?

[Locução 19 Ester]

Essa que fez a pergunta foi a jornalista Angelica Mari.

[Vídeo Cristina Junqueira - Roda Viva]

▶ Cristina Junqueira sobre ações para a entrada de pessoas negras no mercado

[0:21 - 0:22]

Tá vamo lá. Na liderança do NuBank

[Locução 20 Ester]

E essa é a Cristina Junqueira

▶ Cristina Junqueira sobre ações para a entrada de pessoas negras no mercado

[0:23

Hoje a gente já tem, como eu comentei, a gente já tem grupos focados de recrutamento pra todas as funções, em todos os níveis focados em minorias sub representadas. Além disso, o que a gente quer fazer também é ampliar o conjunto de candidatos que a gente tá considerando pra vagas né? Porque assim, no NuBank não basta a gente ser uma empresa de tecnologia que trabalha com linguagens que pouca gente no Brasil conhece, com o lado analítico muito forte, essa questão de ciência de dados, a gente ainda tem a exigência do inglês né? Que é algo que muitas vezes pode inclusive ser uma barreira. Então o que a gente tem feito é investido em formação pra gente garantir que o acesso que a gente tá tendo de candidatos seja o mais diverso possível e que essas pessoas tenham acesso dentro da organização pra continuar seu desenvolvimento, incluindo pra posições de liderança. A gente hoje não tem um problema dentro da organização de retenção ou de avanço quando a gente fala de minorias. O que a gente tem é uma subrepresentatividade étnica, racial que a gente está atuando bastante pra corrigir. Além disso, a gente tá buscando uma pessoa que vai ser a nossa líder global de diversidade e inclusão pra ajudar a avançar ainda mais...

[Angelica Mari]

Já faz algum tempo que vocês tão buscando né? Por que vocês não conseguem achar?

[Cristina Junqueira]

O que eu posso te dizer é assim já faz algum tempo que a gente tá buscando várias posições. Inclusive tem uma posição de uma vice-presidente de marketing pra trabalhar comigo que eu tô há bastante tempo procurando e é difícil. Eu acho que recrutar NuBank sempre foi muito difícil. As pessoas perguntam pra mim ‘O que te mantém acordada à noite? Qual o maior gargalo do NuBank? Qual que é o maior desafio do NuBank?’ É gente!

[Angelica Mari]

Mas isso por si só já não é uma barreira de entrada?

[Cristina Junqueira]

Como assim?

[Angelica Mari]

Principalmente pra pessoas negras?

[Cristina Junqueira]

Isso o que?

[Vera Magalhães]

O alto grau de exigência?

[Angelica Mari]

O grau de exigência

[Cristina Junqueira]

É gente, mas assim, não dá pra gente também nivelar por baixo. Por isso que a gente quer fazer esse investimento em formação. Pô, imagina que a gente tá colocando, a gente criou um programa gratuito que chama DiversiDados, que a gente vai ensinar a ciência de dados pra pessoas que querem entrar nisso e a gente vai capacitar essas pessoas. Não adianta a gente colocar alguém pra dentro, depois não vai ter condição de trabalhar com as equipes que a gente tem, de se desenvolver, de avançar na sua carreira, depois não vai ser bem avaliado, aí realmente a gente não tá resolvendo um problema, a gente tá criando outro.

[Locução 21 Ester]

Bom/ eu não sei que tipo de problema se cria ao inserir pessoas negras no mercado de trabalho/ até porque as pesquisas e os dados mostram/ que só tem vantagens/ mas isso é assunto pra outro episódio// Hoje eu vou finalizando meu expediente por aqui/ e te aguardo pro próximo play/ tá bom? Então tá bom//

[Início vinheta final]

[Créditos parte 1]

Este episódio foi produzido/ roteirizado e narrado por mim/ Ester Cezar// Nele você escutou áudios do programa Roda Viva// A edição do som é do Gabriel Pimentel/ a

identidade visual do Pretos no Topo é do Guilherme Alves/ e contei com apoio técnico do Vinícius Vinhal// A orientação deste trabalho é do Professor Doutor Elton Bruno Pinheiro//

Um agradecimento especial à Ana Cristina Castro/ Carina Ribeiro/ Cecília Bastos/ Evelyn Santos/ Filipe Alves/ João Pedro Cavalcante/ Lucas Justino/ Mariana Carvalho e Milca Orrico/ que fizeram as vozes que você escutou no começo deste episódio//

[créditos parte 2]

O Pretos no Topo também está no Instagram/ no @pretosnotopo/ com dois 'oos' entre o T e o P/ segue lá pra ficar por dentro das novidades e dar aquela moral pra gente// É isto!

[Final vinheta final]

Apêndice C

Roteiro do Episódio 2 - Não existe racismo no Brasil

[Locução 1 Ester]

[Início trilha para acompanhar]

[1:25 - 1:55]

▶ TRILHAS ENGRAÇADAS DO YOUTUBE - SEM DIREITOS AUTORAIS!!!!!! 😱 ...

Thiago é um jovem de 26 anos/branco/ alto/ ali mais ou menos na casa dos 1,87/ tem os cabelos lisos e castanhos/ um corpo quase atlético/ como ele gosta de dizer/ é o que o pessoal gosta de chamar de bom partido sabe?// Até porque também ele está formado tem uns dois anos/ e logo que saiu da faculdade conseguiu um emprego// Só que assim/ não é qualquer emprego não/ hoje ele atua como vice diretor de uma empresa de e-commerce// Ele é formado em administração/ então ele é o responsável por toda essa parte administrativa da empresa// E ele estudou muito/ muito mesmo/ estudou bastante pra poder chegar onde chegou// E foi por estudar tanto que o pai dele/ diretor da empresa/ chamou o Thiago pra assumir esse cargo tão importante/ e por isso hoje/ o Thiago quando vai fazer palestras motivacionais/ porque isso também é uma coisa que ele faz/ ele sente que tem essa missão/ de dar várias palestras pra incentivar outras pessoas a correrem atrás dos seus sonhos/ então quando ele vai dar essas palestras ele gosta de incentivar que em primeiro lugar tem que estudar bastante pra atingir o sucesso/ tem que se esforçar// Ele segue mais ou menos aquela máxima do “trabalhe enquanto eles dormem” sabe?// Então pro Thiago toda essa conversa de cotas/ de oportunidades iguais e etecetera/ é desculpa pra justificar falta de esforço das pessoas// Ele até concorda que tem muita desigualdade no país/ mas se um consegue, por que os outros não conseguiram?

[Fim trilha para acompanhar]

[Locução 2 Ester]

Thiago não conhece a história do nosso país// Apesar de ter estudado bastante na vida/ não aprendeu/ ou não entendeu/ que temos um passado escravocrata que influenciou e influencia até hoje todas as camadas da nossa sociedade/ então para

ele/ o racismo estrutural não existe/ mas a meritocracia sim// Thiago é um personagem fictício/ mas assim como ele/ muitos brasileiros também seguem essa mesma lógica/ e principalmente porque não conhecem a história do nosso país//

[Início da vinheta]

[Locução 3 Ester]

Eu sou Ester Cezar e esse é o podcast Pretos no Topo// Seja bem-vinda/ seja bem-vindo ao nosso segundo episódio/ onde vamos voltar um pouquinho no tempo para entender qual Brasil é esse que a gente vive hoje/ e porque talvez/ mas só talvez/ não faça sentido falar de meritocracia/ tá bom? Então tá bom//

[Fim da vinheta]

[Locução 4 Ester]

13 de maio de 1888/ a grande data de comemoração/ de orgulho/ de celebrar a Princesa Isabel//

[Efeito disco arranhado]

 Efeitos Sonoros - Disco Arranhando

[0:07 - 0:08]

[Locução 5 Ester]

O que? Não?/ Ah/ você achou que eu tava falando da abolição da escravidão// Bom/ isso aí também// É que a escravidão não foi exatamente abolida né/ Assim/ não é como se não tivesse tido nenhum tipo de amparo e assistência para os ex escravizados/ e várias tentativas de sabotar a ascensão deles na sociedade// Imagina...

[Locução 6 Ester]

Mas bem/ é isso mesmo//

[Locução 7 Ester]

Antes mesmo de 1888 e da Lei Áurea/ em 1850 teve/ legalmente falando/ o fim do tráfico de escravos com a Lei Eusébio de Queiroz// Nesse mesmo ano/ 1850/

também foi promulgada a Lei de Terras// E aí agora eu te faço uma pergunta bem simples: Quem são os maiores proprietários de terras no Brasil? E não venha me dizer que são os indígenas tá?

[Efeito sonoro Fail]

▶ Efeito sonoro Errado ❌

[Efeito voz ao fundo]

[Locução 8 Ester]

As terras indígenas ocupam apenas 13,8% do nosso território/ e mais de 95% delas estão localizadas na Amazônia Legal//

[Efeito sonoro resposta certa]

[0:00]

▶ Efeito sonoro/Resposta Certa

[Locução 9 Ester]

Pois bem/ os maiores detentores de terras no Brasil são os produtores rurais/ os grandes latifundiários/ os ruralistas/ ou qualquer outro nome que você prefira usar// E apenas 1% dos proprietários rurais detêm 20% desse território//

[Locução 10 Ester]

E pra esse pouquinho de gente ter esse tantão de terra/ teve muito arranjo aí viu? Teve muita sabotagem pra eles monopolizarem/ e um exemplo disso foi a Lei de Terras// Ela atuou como uma ferramenta de manutenção da estrutura fundiária do Brasil/ bem na época de transição do trabalho escravo para o trabalho livre//

[Locução 11 Ester]

Isso porque a Lei determinou que a partir daquele momento/ a obtenção de terra só poderia ser feita mediante compra/ ou adquirida por meio de herança// O problema disso é que antes/ a lei que estava em vigor permitia a posse da terra por meio de ocupações por exemplo/ o que poderia contribuir no acesso de ex escravizados a um terreno/ um lugar para morar com as famílias e fixar comunidades//

[Locução 12 Ester]

Aí você pode estar imaginando que então era só que os ex escravizados trabalhassem/ juntassem dinheiro e comprassem um pedaço de terra/ certo?

Errado// Nesse período a população negra livre não teve acesso a nada que garantisse ou permitisse sua entrada e participação na economia do país// Não teve nenhum tipo de política pública pra garantir a inclusão remunerada deles no mercado de trabalho e sequer nas escolas pra garantir educação//

[Locução 13 Ester]

Eles permaneceram nas mesmas posições de antes// Além do mais/ a maioria da população negra dessa época ficou retida em regiões do país onde não teve maior investimento no período de urbanização e industrialização/ ou seja/ eles não estavam em contato direto com o desenvolvimento//

[efeito de transição]

[Locução 14 Ester]

Mas o desenvolvimento precisava acontecer e a economia do país precisava girar/ então tinha que ter muita gente pra trabalhar nas grandes cidades/ nas fábricas/ nas indústrias/ ocupar essa nova configuração que o país estava adquirindo// O que foi feito então? Juntaram toda a mão de obra de ex escravizados e negros que tinha sobrando e deram trabalho pra esse povo? Não!

[Locução 15 Ester]

Desenvolveram uma política de imigração de europeus pra cá/ com trabalho e moradia garantidos? Isso mesmo!//

[Efeito voz ao fundo]

[Locução 16 Ester]

Casa comida e roupa lavada

[Locução 17 Ester]

Várias explicações apareceram para justificar toda essa jogada aí/ desde dizer que a mão de obra nacional disponível não era qualificada/ mão de obra essa que por mais

de três séculos foi explorada e sustentou a base da economia do país/ gerou riqueza em todas as áreas possíveis/ e na hora de trabalhar não importava se sabia fazer ou não/ até a desculpa de que essas pessoas estavam muito dispersas/ regionalmente falando/ e seria difícil recrutá-las/ e de que os ex escravizados não saberiam lidar com remuneração e não tinham noção do que era a constituição de família// Portanto o estado brasileiro **escolheu** custear a vinda de europeus/ e chegou a financiar até 80% do contingente total de imigrantes que veio para cá//

[Locução 18 Ester]

Esses imigrantes/ a maioria italianos/ se concentraram principalmente na região sudeste/ ali no estado de São Paulo/ polo de oportunidades de emprego/ como sempre foi conhecido.

[Locução 19 Ester]

Então foi mais fácil financiar a vinda/ a estadia/ e o emprego de europeus/ de uma galera de outro país/ de outro continente/ do que aproveitar a mão de obra que tinha aqui/ e que estava disponível//

“Ah mas é porque a qualificação”/ nada disso/ esse povo que veio de lá tava muito menos qualificado do que os que já estavam aqui viu? Só pra você saber//

[Locução 20 Ester]

Restou então a essa mão de obra que ficou excedente e deslocada/ apenas os trabalhos mais subalternos e o início do que ficou conhecido como setor informal//

[Efeito de transição]

[Locução 21 Ester]

E finalmente chegamos à justificativa que faz sentido e que foi conscientemente adotada: a do racismo// Nessa mesma época/ tava acontecendo na Europa uma disseminação de ideias eurocêntricas e de superioridade branca/ sustentada pelo racismo científico/ que erroneamente sustentava teses de inferioridade da raça negra em relação à raça branca// E o Brasil com isso? Bom/ o Brasil você já sabe/ o Brasil aderiu a essas ideias e quis embranquecer sua população a todo custo//

O decreto admitia todos os migrantes

[Efeito voz ao fundo]

[Locução 22 Ester]

“Excetuados os indígenas da Ásia ou da África, que somente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admitidos, de acordo com as condições estipuladas”

[Locução 23 Ester]

Ou seja/ se você não for branco/ não venha/ Não te queremos aqui// Incontestavelmente a questão racial era uma questão nesse período e ninguém tinha dúvidas disso//

[Efeito de transição]

[Locução 24 Ester]

Por outro lado/ mais ou menos a partir dos anos 30/ do século XX/ virou praticamente um crime cogitar que no Brasil havia uma questão racial a ser resolvida// Com a disseminação de ideias liberais e progressistas/ e a busca por uma identidade de povo brasileiro/ que não era nem branco/ nem preto/ nem indígena/ ou qualquer outra coisa/ passou-se a valorizar a questão da mestiçagem/ e de se difundir o famoso mito da democracia racial//

[Locução 25 Ester]

Basicamente/ foi uma tentativa de disseminar que a experiência brasileira era única em relação aos outros países/ e que aqui não se teve problema com raça/ que todas as raças conviviam em harmonia/ e que no Brasil nem tinha isso de raça na verdade/ era apenas o povo brasileiro//

[Locução 26 Ester]

Quem vê/ até pensa que é algo bom mesmo né? Caramba a gente superou a questão da raça/ do racismo// Mas não é bem assim/ nos índices de pobreza/ de baixa escolaridade/ de falta de acesso a saneamento básico/ de alimentação de

qualidade/ de boas condições de saúde/ de ocupar cargos de baixa escala e de desemprego/ as pessoas negras eram e são as que mais aparecem//

[Locução 27 Ester]

Por mais que falassem/ **e falem**/ que no Brasil não tinha uma questão racial/ que todos eram um povo só e se respeitavam/ e não tinham problemas uns com os outros/ o preconceito racial continuaria a atuar como o sistema perfeito que é/ limitando os lugares das pessoas negras na sociedade/ como sempre fez desde que esse país foi colonizado//

[Efeito transição]

[Locução 28 Ester]

E pra quem tá começando de baixo/ porque é esse o lugar que nos colocaram por tanto tempo e ainda hoje tentam colocar/ chegar no topo fica muito mais difícil/ não é mesmo?

[Locução 29 Ester]

Hoje eu vou finalizando meu expediente por aqui/ e te aguardo pro próximo play/ tá bom? Então tá bom//

[Início vinheta final]

[créditos]

Este episódio foi produzido/ roteirizado e narrado por mim/ Ester Cezar// A edição do som é do Lucas Justino/a identidade visual do Pretos no Topo é do Guilherme Alves/ e contei com apoio técnico do Vinícius Vinhal// A orientação deste trabalho é do Professor Doutor Elton Bruno Pinheiro// O Pretos no Topo também está no Instagram/ no @pretosnotopo/ com dois 'oos' entre o T e o P/ segue lá pra ficar por dentro das novidades e dar aquela moral pra gente// É isto!

[Final vinheta final]

Apêndice D

Roteiro do Episódio Bônus - Racismo reverso não existe

[Locução 1 Ester]

No nosso último episódio do Pretos no Topo/ a gente viu como o sistema é/ e sempre foi/ racista// Além da escravidão/ quando a Lei Áurea foi promulgada/ as pessoas negras foram abandonadas a própria sorte/ e sabotadas de todas as formas possíveis por uma sociedade e um estado racistas que acreditavam na superioridade da raça branca e consequentemente no apagamento dos negros//

Vimos também como o Brasil teve uma experiência diferente do resto do mundo nessa questão/ porque aqui o racismo ganhou uma nova cara/ um pouco mais sutil/ mas ainda eficiente/ chamada de democracia racial/ que continuou atuando na manutenção dos lugares sociais pré-determinados/ ou seja/ pretos na base e brancos no topo//

Ter contato com toda essa história e todos os seus detalhes/ e perceber como que atitudes do passado influenciam/ de forma muito negativa/ a estrutura da nossa sociedade até hoje/ me levou a um bate papo com uma mulher preta maravilhosa/ inteligentíssima/ e cheia de vontade de espalhar conhecimento por aí/ fui conversar com ela pra ver se tem alguma coisa que possa ser feita pra reverter essa situação/ e também pra tirar algumas dúvidas de senso comum que estão enraizadas aí na cabecinha de muita gente//

[Início da vinheta]

[Locução 2 Ester]

Eu sou Ester Cezar e esse é o podcast Pretos no Topo// Seja bem-vinda/ seja bem-vindo ao nosso episódio bônus/ e você vai entender que ele é realmente um bônus!!/ e espero que você possa aprender bastante com a nossa convidada e sentir um pouco de esperança/ assim como eu senti/ (além de ter me divertido muito também mesmo sendo um assunto sério) Então é isto, tá bom? Então tá bom//

[Fim da vinheta]

[Locução 3 Ester]

Eu sei que você tá morrendo de curiosidade pra saber logo quem é a nossa convidada/ então não vou mais enrolar e vou deixar ela se apresentar (apesar dela ter dito que não gosta muito de se apresentar porque é cansativo kkk/ mas vamos lá)//

[Áudio Sazana]

[8:43 - 10:31]

Meu nome é Sazana Assunção Martins dos Santos, eu tenho 34 anos, moro em Salvador - Bahia. A minha formação inicial foi em Administração no Instituto Federal da Bahia, depois eu fiz Comunicação Social - Relações Públicas na Universidade do Estado da Bahia. Em seguida eu fiz uma especialização em Educação Profissional e um mestrado em educação profissional também, por uma instituição pública que é o IFBA. Hoje eu estou fazendo um doutorado em gênero, em mulheres e feminismo, que é o NEIM, lá na UFBA, mas também como uma professora, porque a minha prática profissional nos últimos nove anos mais ou menos foi sempre intercalada entre atividades administrativas e a docência e essa docência também voltada para o mercado de trabalho para pessoas que estão no programa jovem aprendiz, para estudantes das escolas técnicas, requereu de mim uma busca por licenciatura.

[10:03 -10:30]

Então o meu currículo está desse jeito. Existem outras coisas no meio disso tudo, um estudo de psicanálise, eu tô me formando agora como psicanalista, eu vou fazer uma especialização em educação inclusiva, então tem milhares de coisas que me levaram a buscar mais qualificação pra estar no mercado, mas sobretudo, especialmente no meu mestrado, pra que eu pudesse ser uma professora diferenciada. Então o meu currículo, por enquanto, é esse.

[Locução 4 Ester]

É definitivamente um currículo/ não é mesmo? E Sazana/ já que você mencionou que tem várias coisas que você fez pra poder ser mais qualificada para o mercado de trabalho/ e que a gente já viu que você com certeza é qualificada/ me diz uma

coisa/ porque assim/ uma das grandes justificativas que a gente vê dos empregadores por aí/ é a de que eles não encontram mão de obra qualificada entre pessoas negras pra trabalhar em suas empresas// E aí trazendo pra esse universo universitário/ você mesma vem dessa área né/ trazendo pra esse universo/ onde a gente deduz que são pessoas qualificadas/ porque enfim/ estão na faculdade e tudo mais/ e que também agora é um público ocupando a maioria das cadeiras nas universidades/ a gente ainda não tá vendo esses números refletidos no mercado de trabalho e muito menos em posições de liderança// Por que você acha que isso acontece? Tem algum problema com a qualificação desses jovens negros?

[Áudio Sazana]

[20:49 - 20:59]

Eu não penso que existe um problema com a qualificação das pessoas negras. Eu penso que existe um problema em admitir que elas são qualificadas o suficiente. ou até mais.

[21:23 - 21:44]

As pessoas negras estão se formando nas universidades, elas são maioria porque existe uma política que possibilita a entrada dessas pessoas na universidade, mas também a gente precisa pensar sobre a permanência delas na universidade. Se existe um contingente de pessoas que se formam, talvez exista até um contingente maior de pessoas que saiam da universidade sem se formar, e aí a gente precisa refletir sobre essa questão.

[22:45-23:18]

Só que nesse processo formativo, o que acontece é que as pessoas negras também elas acabam não tendo tanta oportunidade de experienciar a sua formação. Então quando elas saem da universidade elas não têm a experiência que o mercado exige que já tava exigindo dela desde antes. E aí o que que acontece? Elas vão pra subempregos ou então elas ficam desempregadas ou então elas precisam voltar pra universidade pra fazer um outro curso porque acham que a sua formação é que não é o suficiente é o que o mercado tá exigindo outra coisa então eu preciso tá com essa outra coisa em dia.

[Locução 5 Ester]

E existe algum fator que explique essa falha na experiência formativa dessas pessoas?

[Áudio Sazana]

[13:09]

A educação brasileira ela é basicamente dual. Tem aquelas pessoas que são formadas para assumirem os cargos de poder e aquelas pessoas que estão ali para se formarem a obedecer essas outras pessoas [13:20]

[14:53 - 15:42] *Então quando eu falo sobre isso eu tô dizendo que a dualidade estrutural da educação que forma pessoas para dirigirem e outras para obedecerem, ela está como um projeto permanente que impossibilita a mobilidade social dos sujeitos* [15:08] *Compreendendo isso por mais que eu me forme por mais que eu tenha um currículo maravilhoso eu sempre vou buscar aquilo que eu não vou conseguir alcançar. Por que eu não vou conseguir alcançar? E aí na verdade é um pensamento que faz com que a gente acredite que não seja possível. Então se a sociedade é fundamentalmente voltada para pessoas brancas, são essas pessoas que vão ser sempre os meus chefes. Se eu hoje penso muito na perspectiva neoliberal do empreendedorismo eu vou dizer que eu não tô conseguindo trabalho porque eu sou incompetente*

[15:52] *Existe uma complexidade tão grande nesse sentido que pensando a diferença entre pessoas brancas e negras ela se dá muito pelo acesso aos espaços de poder inclusive nas instituições* [16:04] *Mesmo que a gente possa oferecer, e aí a gente fala também da lei de cotas, que a gente possa oferecer a oportunidade formativa pra pessoas brancas e negras, existe um racismo estrutural que possibilita pra essas pessoas brancas mais acesso a esses espaços, que possibilita vantagens* [16:23] *Então é o mesmo que dizer assim olha vamos botar uma largada aqui, todas as pessoas vão correr o mesmo ritmo e a mesma distância ok? Só que essa pessoa negra está subnutrida, ela não se alimenta, ela não dorme, então o desempenho dela consequentemente vai ser prejudicado. Mesmo que a gente fale no sentido de partida de largada “igual”. A gente precisa entender que pras pessoas negras esse*

igual precisa antes suprir várias necessidades que as pessoas brancas não têm. Entende? [16:56]

[Locução 6 Ester]

Infelizmente entendo mais do que gostaria// Agora uma outra pergunta é/ essas condições de vulnerabilidade que você citou né/ tendo em vista que a maioria das pessoas pobres no país são negras/ é necessário que tenham iniciativas voltadas especificamente para as pessoas negras? As iniciativas voltadas para a população de baixa renda não seriam suficientes?

[Áudio Sazana]

[56:58 - 51:21]

Aí quando a gente fala disso a gente fala das pessoas que são brancas e que estão nas periferias e aí essas questões de políticas públicas de ação social acolhem elas. A questão é que mesmo elas sendo pobres, mesmo elas não tendo tanto recurso financeiro elas ainda possuem uma vantagem estereóptica em relação às pessoas negras. Por que?

[57:50 - 58:16]

Porque a gente não vive em uma democracia racial. Porque não é apenas a minha formação mas é a cor da minha pele também que incide sobre eu conseguir ou não uma vaga de trabalho. É o meu cabelo crespo ou não que também vai falar sobre isso. então evidentemente que faz sentido

[58:25 - 59:01]

então não é só eu falar sobre essas questões mas faz sentido pensar em políticas públicas que tenham relação com a negritude com certeza sim porque não é uma questão unicamente formativa não é uma questão só de poder aquisitivo é uma questão que infelizmente o processo racista da nossa civilização é muito pautado no racismo de marca. O que é o racismo de marca? O racismo que tá relacionado ao seu fenótipo, sua forma, seu cabelo, sua cor,

[59:25 - 1:00:18]

Eu não posso descartar a possibilidade de pensar em ações que efetivamente coloquem esses indivíduos dentro de uma organização que incida diretamente no índice de desemprego, porque também somos a maioria de pessoas desempregadas e não é apenas uma questão de número é uma questão que a gente já debateu aqui é uma questão no sentido de não dar oportunidade é uma questão que vem num cunho social muito forte e a gente precisa trabalhar essas questões. Não existe pensar apenas em políticas públicas sem olhar o conjunto não existe questionar a possibilidade de políticas públicas ou de cotas raciais pensando só num elemento pontual “ah porque as pessoas negras têm a mesma capacidade de entrar em uma universidade que as pessoas brancas” é verdade. não é só isso uma questão de capacidade intelectual não é isso existe uma conjuntura que possibilita ou não você ter um pouco mais de acesso a esses espaços.

[Locução 7 Ester]

Nós vimos no ano passado várias polêmicas envolvendo a Magazine Luiza por fazer um processo seletivo trainee apenas para jovens negros. Na ocasião, a empresa foi acusada de racismo reverso. Sazana/ eu te pergunto/ faz sentido essa acusação? Existe racismo reverso?

[Áudio Sazana]

[47:27 - 47:37]

Não existe, não existe, não existe, não existe, não existe. Sabe como é? Não existe. É isso.

[48:15 - 50:27]

Não tem como a gente pensar em racismo reverso porque as pessoas negras precisam de duas coisas primeiro para serem racistas. Não existem essas duas coisas. Não existe, gente. Assim, poder e preconceito juntos, segundo Grada Kilomba, são responsáveis pela formação do racismo. Por mais que as pessoas negras tenham preconceito sobre algumas pessoas brancas, se isso acontecer, elas não vão ter poder suficiente pra subjugar todas as pessoas brancas ao ponto de elas se sentirem sendo vítimas de racismo. Você pode “ah eu fui vítima de racismo” você pode achar que foi mas você não foi e aí você precisa refletir “por que que eu não fui?”. E aí onde é que eu vou refletir? Eu vou estudar né. Eu não preciso, olha,

escute bem, eu não preciso que ninguém chegue pra me dizer “olhe, racismo é isso, racismo é aquilo”, eu posso buscar sabe? Eu tenho a autonomia pra buscar o conhecimento. Então, fugindo disso, você já conhece o que é racismo, você vai compreender e aí o racismo na esfera do Brasil, pensando na população negra afro-diaspórica, você tem que trazer esses elementos, porque racismo acontece em diversas esferas, pra que depois você diga “ah realmente aconteceu racismo reverso”. E ainda assim você vai tá errado [49:40] Entendeu? É isso. Racismo reverso não existe e não vai existir, e é isso, pronto. É uma falácia pra poder mais uma vez a gente “ah teve democracia racial no Brasil, ah todo mundo é igual, ah eu posso sofrer racismo por uma pessoa negra, ela disse que eu sou branco azedo, nossa isso é racismo” Sabe? Não, não, não e não. Aí a gente vai dizer “mas na escola aconteceu isso”, aí a gente vai pra aquela esfera do bullying, que é diferente de racismo. Você pode ter sofrido bullying, mas você não sofreu racismo reverso, por que? Porque racismo reverso não existe. É difícil? Não. Se você chegar no espelho e dizer “racismo reverso não existe” é isso aí ó racismo reverso não existe, pronto.

[Locução 8 Ester]

Você ouviu a Sazana/ né? Não existe racismo reverso/

Então Sazana/ já que está mais do que explicado que é preciso sim ter ações voltadas especificamente para a inserção de jovens negros no mercado de trabalho/ o que as empresas podem fazer pra colaborar com a correção desse gargalo social?

[Áudio Sazana]

[51:01 - 55:44]

Primeira coisa é reconhecer que precisa tratar o assunto. Se você não reconhece você não toma nenhum tipo de atitude. Segunda coisa é tomar atitude, como é que a gente vai tomar atitude? Escutando especialistas. Olha! Existem especialistas negros. Lembra aquele papo que a gente teve sobre formação? Pessoas negras que se formam. Essas pessoas negras, elas também são capazes de trazer talvez até uma consultoria pra você sobre isso. Então aí a gente faz como? A gente escuta, a gente primeiro identifica primeiro essa dificuldade que a empresa tem, esse ponto fraco que a minha empresa tem e eu vou procurar sanar essa dificuldade trazendo esse discurso pra dentro do meu ambiente corporativo. Como é que eu vou fazer

isso? Eu vou trazer especialistas. Quem são esses especialistas? São qualquer pessoa? Não. São pessoas que entendem do assunto evidentemente, mas sobretudo vivenciam isso. Porque é diferente eu trazer uma pessoa, por exemplo, nada contra, e por favor, isso não é racismo reverso, eu vou trazer uma pessoa branca que estudou historiografia brasileira a partir do viés abolicionista e ela vai falar tudo sobre as pessoas negras depois da abolição e tal. Não é só isso. [52:13]

[52:24]

Mas quando você traz um especialista negro, uma especialista negra, você está fazendo uma diferença dentro da sua empresa, porque aquele corpo visto, identificado como negro, especialista e intelectual, e alguém que vai fazer uma diferença modifica um pouco o ambiente. [52:40]

[53:15]

Escutar esse especialista, fazer com que o meu ambiente, o meu corpo de funcionários seja mais diverso, e aí é também falando não só da cor da pele mas falando a gente precisa questionar capacitismo, a gente precisa questionar etarismo e outros elementos né? Essas ideias de orientação sexual também. Tudo isso pra minha realidade ser mais plural possível e alcançar outros públicos. [53:41]

[Locução 9 Ester]

Inclusive de acordo com o Instituto Identidades do Brasil/ o ID_BR/ as empresas que possuem maior diversidade no seu quadro de funcionários/ principalmente em posições de liderança/ tem 33% mais propensão ao lucro do que as que não adotam essa medida/ viu? Então fica aí a dica//

[Áudio Sazana]

[55:06 - 55:43]

Eu penso que são esses alguns dos pontos. Claro, eu posso trazer outros elementos, eu posso produzir ações de responsabilidade social nesse sentido, eu posso elaborar campanhas, eu posso fazer um marketing onde a minha empresa apareça nessa pluralidade nas mídias, eu posso fazer várias coisas, eu posso utilizar minha criatividade sempre pautada nesse sentido de equidade racial. Se não for assim não adianta porque as empresas não vendem só em novembro, as

peessoas não são negras só em novembro e no ano as coisas acontecem a competitividade tá aí outras empresas vão fazer aquilo que você não tá fazendo.

[transição]

[Locução 10 Ester]

Então vamos fazendo/ né pessoal?

Ai viu só como a Sazana é incrível? Eu avisei/ não avisei? Que bom que a gente pôde ter essa troca e passar ela aqui pra vocês// Já agradei a Sazana várias vezes/ mas vou deixar registrado aqui também o meu total agradecimento por ela ter topado participar// Valeu demais/ Sazana!//

Hoje eu vou finalizando meu expediente por aqui/ e te aguardo pro próximo play/ tá bom? Então tá bom//

[Início vinheta final]

Este episódio foi produzido/ roteirizado e narrado por mim/ Ester Cezar// A edição do som é do Lucas Justino/a identidade visual do Pretos no Topo é do Guilherme Alves/ e contei com apoio técnico do Vinícius Vinhal// A orientação deste trabalho é do Professor Doutor Elton Bruno Pinheiro// O Pretos no Topo também está no Instagram/ no @pretosnotoopo/ com dois 'oos' entre o T e o P/ segue lá pra ficar por dentro das novidades e dar aquela moral pra gente// É isto!

[Final vinheta final]

Apêndice E

Roteiro do Episódio 3 - Français Afro

[áudio Instituto de Língua Francesa]

[0:09 - 0:15]

Chamando

[Ester]

[0:25 - 0:29]

Eu queria saber quais os planos de vocês pra curso?

[Atendente]

[0:31 - 0:35]

Sim, com certeza! No caso seria pro nível iniciante?

[Ester]

[0:35]

Isso! Aham!

[Atendente]

[0:36 - 0:37]

Legal! Ótimo!

[Atendente]

[2:16 - 2:30]

O regular são..ãhn...vou pegar aqui...tararãrarurum...aqui! O semestre em turmas reduzidas são seis mensalidades de duzentos e cinquenta e nove reais o semestre

####acaba a ligação####

[áudio Instituto de Língua Francesa]

[0:09 - 0:15]

Chamando

[áudio Smart Idiomas]

[0:55]

Aqui é Ester tudo bem?

[Atendente]

[0:56]

Tudo bem Ester.

[Ester]

[0:57 - 1:04]

Eu queria ver com vocês Quanto tá saindo os valores do curso de francês pra iniciante?

[Atendente]

[1:05]

Em francês?

[Ester]

[1:06]

Isso.

[Atendente]

[1:08]

É pra adulto né?

[Ester]

[1:08]

Aham.

[Atendente]

[1:11 - 1:13]

Pegar aqui a minha tabela.

[Atendente]

[1:20]

O francês regular a partir do início né básico.

[Ester]

[1:24]

Isso. Aham

[Atendente]

[1:25 - 1:50]

Está saindo a cento e setenta e cinco reais mensais a duração do curso é dois anos né e nós temos também o material didático né nós utilizamos aqui e ele tá saindo o livro mais o livro de atividades no valor de trezentos e três e trinta e dois e esse valor do livro pode ser parcelado em até doze vezes dentro da sua mensalidade.

[Ester]

[1:53 - 1:56]

O valor do material então é separado do valor da matrícula do curso.

[Atendente]

[1:56 - 1:57]

Isso exatamente.

####acaba a ligação####

[áudio Instituto de Língua Francesa]

[0:09 - 0:15]

Chamando

[áudio Instituto de Línguas Europeias]

[Ester]

[0:14 - 0:16]

Boa tarde! Aqui é a Ester! Tudo bem?

[Atendente]

[0:17]

Tudo bom

[Ester]

[0:17 - 0:24]

Eu queria saber de você .os valores do curso de francês.

[Atendente]

[0:48 - 0:58]

Aula presencial, mil quatrocentos e vinte e cinco. Aula online, mil trezentos e doze.
Mas pode ser parcelado, viu?

####acaba a ligação####

[Início da vinheta]

[Locução 2 Ester]

Eu sou Ester Cezar e esse é o podcast Pretos no Topo// Seja bem-vinda/ seja bem-vindo ao nosso novo episódio/ em que você vai conhecer o Français Afro/ um projeto incrível feito por uma mulher negra/ que oferece curso de francês gratuito para outras pessoas negras// Então fica comigo aqui pra você saber tudo sobre essa oportunidade/ tá bom? Então tá bom//

[Fim da vinheta]

[áudio Isabella]

[5:05 - 5:06]

Français Afro

[22:10 - 22:34]

Français afro...mas você pode falar “francé” também. Inclusive no sotaque de alguns países lá do continente africano o “r” é igual o nosso. Esse “r” do francês ele é um pouco difícil porque vem lá do fundo da garganta. Então pode falar “francé afrô” que também tá certo (kkk).

[Locução 3 Ester]

Como você pôde ouvir já começamos com uma aula aqui/ já começamos bem e falando francês muito chique né/ támo de brincadeira não mon amour// Então bora nessa conferir esse papo super enriquecedor e conhecer essa iniciativa maravilhosa//

[áudio Isabella]

[0:16 - 0:33]

Eu sou Isabella Vanini (kkk) eu sou estudante de letras francês né. E eu comecei a estudar francês quando eu tinha uns 14 anos. Já vai fazer uns 10 anos já que eu tô estudando (kkk). Eu comecei porque eu ganhei uma bolsa

[0:34 - 0:44]

então eu fiz o meu curso totalmente gratuito, eu paguei apenas pelo material, né. Ganhei essa bolsa porque eu era estudante de escola pública, foi a primeira língua que eu aprendi,

[1:12 - 1:20]

E aí depois enfim entrei na universidade gostei muito da língua francesa me apaixonei e tive ótimos professores

[1:21 - 1:37]

que me fizeram realmente a me apaixonar pela língua e pela profissão né também quis ensinar francês e aí prestei o vestibular pra UnB em letras francês e foi aí que eu entrei (kkk) pro curso e hoje eu tô terminando amém.

[Locução 4 Ester]

Amém! Estamos aqui juntas terminando nossos cursos! Como surgiu o Français Afro/ Isabella?

[áudio Isabella]

[5:28 - 5:34]

no meio da quarentena do ano passado, porque eu tive que ficar afastada do trabalho porque eu sou grupo de risco

[5:41 - 6:02]

e aí mesmo em teletrabalho tinha quase nada pra fazer né porque meu emprego não pede muita coisa pra fazer e aí a universidade tinha parado também. tava naquela época que a universidade suspendeu as aulas e aí eu fiquei “Meu Deus que que eu vou fazer?”. Aí já era um projeto que tava no meu coração né já tinha muito tempo que eu queria criar um projeto assim.

[6:17 - 7:13]

mas eu pensava em ter um lugar físico ali pra dar aula nas comunidades carentes aqui do DF mesmo. Ali na Estrutural, na Ceilândia, aqui mesmo onde eu cresci no Recanto das Emas e tal, então esse era o meu objetivo. Mas como eu ainda não tive um lugar físico né então eu comecei pela internet e aí enfim surgiu do nada. Não era um projeto que era pra surgir e ficar grande, agora ele tá um pouco maior, mas não era esse o objetivo. Eu só anunciei no Twitter, falei “Então, galera, tô de quarentena, quem for pretinho aí e quiser aprender francês gratuito, eu quero ensinar”. E aí enfim no caso deu mais de 8 mil curtidas, mais de mil pessoas me procurando no meu direct pra ter aula e aí enfim aí cresceu o projeto.

[Locução 5 Ester]

E por que você fez esse chamado pros pretinhos em específico?

[áudio Isabella]

[7:26 - 7:59]

é por eu também me identificar né (kkk). eu me assumo como mulher negra. demorei pra entender isso, esse processo. só fui entender e me reconhecer como mulher negra em 2018, na universidade, a partir de uma roda que eu participei de conversas e tal e aí eu comecei a refletir, pesquisar um pouco mais, e aí foi então que eu vi realmente que eu era uma mulher negra. a gente vai lembrando das coisas que a gente viveu e a gente “caramba!”. porque a gente passa muito por esse processo de embranquecimento durante toda a nossa vida né.

[8:07 - 8:32]

e aí também a partir dos estudos e tudo que a gente vê do movimento negro fui pesquisar mesmo, fui ler, fui atrás e aí a gente realmente percebe que pessoas negras têm pouco acesso e o francês ele é uma língua muito cara de estudar.

[8:35 - 9:05]

e é uma língua que dá um diferencial no seu currículo. não só porque você pode continuar aqui no Brasil e estudar e trabalhar em empresas francesas que têm aqui, que têm muitas, mas você também pode ir pra fora estudar lá. que a França por exemplo é um país que recebe muito estrangeiro então tem várias possibilidades com a língua francesa e que eu queria também dar essas oportunidades pro meu povo, foi por isso que eu criei pra pessoas negras

[Locução 6 Ester]

Você falou que fez um tweet né/ e recebeu vários likes/ rts/ comentários/ chuva de mensagens na sua DM/ e também que você não esperava a proporção que tomou/ mas que acabou chegando onde chegou e hoje tá aí/ O que você espera pro projeto agora que ele nasceu/ cresceu e tá evoluindo?

[áudio Isabella]

[9:27 -10:09]

Eu quero que alcance mais pessoas ainda. A gente tem agora 500 alunos mais ou menos, e eu quero que esse número dobre daqui um ano (kkk), mas principalmente que isso cause alguma diferença na vida dessas pessoas que foram alcançadas por esse projeto [9:43] assim como a língua francesa mudou a minha vida, a minha perspectiva de ver o mundo eu quero que isso também mude a vida dessas pessoas. e eu sempre fui uma pessoa que falava “eu quero mudar o mundo (kkk)!” e às vezes o mundo é a vida de uma pessoa é aquilo ali então eu fico feliz em ser pelo menos um degrau da escadinha que aquela pessoa vai subir aí na vida dela. é isso que eu espero.

[Locução 7 Ester]

É bastante gente hein! Como você faz pra organizar tudo isso?

[áudio Isabella]

[10:26 - 10:49]

a gente tem uma equipe de três pessoas (kkk) pra coordenar 500 alunos e mais de 30 professores (kkkk) é muita coisa pra gente né mas graças a Deus a gente consegue dividir certinho né. Tem a Tábata, que é a menina do Rio. Foi a pessoa que na mesma época que eu postei no Twitter ela viu o tweet, falou “cara, eu quero te ajudar. Também dou aula de francês”.

[11:07 - 12:14]

E ela falou “cara, eu acho super legal”. Ela também é super engajada nisso, participa de cursinho pré-vestibular. Ela é uma mulher negra também então ela achou super incrível e entrou junto comigo. E aí tá nós duas desde o começo. Antes a gente só dava aula mesmo (kkkk). Aí a gente criou um instagram pro projeto, e aí tenta deixar o mais profissional possível, mas infelizmente ainda somos só nós três, que agora também tem a minha amiga Talita que ajuda a gente. A Talita também é do curso de letras aqui na UnB, letras francês, e ela ajuda a gente nisso daí. Aí a gente divide: eu falo mais com os professores, falo mais com os alunos, a Tábata cuida das planilhas, que ela é doida pelas planilhas, ela se dá muito bem com isso, adora uma planilha, então ela que faz as planilhas e tudo. E a Talita ela ajuda mais no Instagram, ela responde no Instagram, faz os posts e a gente divide esse trabalho, eu e ela, entre os posts e responder as pessoas. E também auxílio pros professores,

[Locução 8 Ester]

Isa e os alunos? Eles são só daqui do DF ou de outras regiões também?

[áudio Isabella]

[12:59 - 13:38]

a Tábata tinha até me mandado um...como ela gosta muito de planilha, ela fez uma listinha de onde vem os nossos alunos, né. então tem aluno do Brasil inteiro e tem de outros países também, brasileiros que estão em outros países e quiseram estudar o francês também. E os professores também, tem professor de todos os lugares do Brasil que você imaginar: Bahia, Minas, Rio, tem muito professor do Rio, mas tem professor que mora na França, tem professor que mora em Portugal, tem professor que mora em outros países. Então tem, enfim, um leque de possibilidades.

[Locução 9 Ester]

Que incrível! Já virou um projeto internacional! Quantas turmas vocês têm atualmente?

[áudio Isabella]

[17:12 - 17:32]

A gente tem turmas de A a Z, turma A até Z. Fora as que já tão do semestre passado, só que também tem acho que umas 4 ou 5 que vieram também depois do A a Z. Então tem por aí, não sei nem as contas direito, mas entre umas 30, 31, 32 turmas é o que a gente tem hoje.

[Locução 10 Ester]

Como funciona a metodologia de ensino do Français Afro?

[áudio Isabella]

[18:05 - 18:13]

Por ora a gente usa os livros que já são realmente usados geralmente num curso regular.

[18:16 - 19:12]

mas hoje a gente disponibiliza o PDF porque na nossa cabeça não faz nenhum sentido a gente disponibilizar um curso gratuito pela internet e falar pro aluno “Olha, compra o livro que é mais de R\$ 200”. Tem aluno ali que às vezes ele falta aula porque tem que fazer um bico pra ajudar na família, a gente entende toda essa problemática social da população negra. Então pra gente não faz sentido nenhum mandar o aluno comprar o livro. Então a gente disponibiliza esse material, PDF mesmo, e aí eles estudam por isso. A gente vai...e também traz outros elementos. A gente traz vídeo do YouTube, série, pedaço de série, música, tudo isso pra deixar a aula mais interativa também pra eles né já que é uma aula um pouco cansativa, já que é uma aula pelo computador, pra não ficar aquele negócio monótono, então a gente tenta trazer outros elementos diferentes.

[Locução 11 Ester]

Eu tava dando uma stalkeada no perfil de vocês e vi que tem muito isso de trazer a cultura afro pra dentro das aulas né// Por que isso?

[áudio Isabella]

[19:32 - 20:19]

A gente tenta deixar menos francês possível, a gente tenta tirar o máximo da Europa, já que vários países que foram colonizados pela França, têm o francês como língua oficial lá nos países do continente africano e aí a gente tenta sempre trazer pessoas desses locais pra que eles se inspirem também naquelas pessoas. E os próprios alunos às vezes falam “Ah, eu tenho vontade de conhecer o Senegal, então eu tô fazendo francês porque eu quero me conectar com a minha gente no Senegal, no Benã, na Costa do Marfim”, então a gente traz isso porque os próprios alunos eles pedem, eles sentem essa necessidade também de se conectar assim pelo menos um pouco com a sua ancestralidade. Por isso que a gente traz bastante elemento assim.

[Locução 12 Ester]

Isabella se alguém que sabe francês quiser colaborar com o projeto como professor/ o que essa pessoa tem que fazer?

[áudio Isabella]

[13:53 - 14:02]

Então, a gente solta todo meio do semestre assim, né, no semestre passado a gente soltou ali um formulário de inscrição pros professores,

[14:13 - 14:47]

E aí o professor só se inscreve, né. Ele coloca lá o nível de francês dele, no formulário pede isso, nome, nível de francês, como a gente pode entrar em contato com eles, se ele já tem experiência, qual é a formação dele, né, e é isso. Aí, enfim, mesmo aqueles que não têm experiência, mas eles têm vontade, a gente faz um pequeno guia de como dar aula, de como passar aquele conteúdo pra aquela pessoa, como planeja uma aula, né. Aquilo que a gente aprende na faculdade a gente tenta ajudar eles de alguma forma,

[Locução 13 Ester]

E pra poder participar como aluno e aprender o idioma?

[áudio Isabella]

[15:17 - 15:52]

depois que a gente escolhe os professores e a gente vê quantas turmas vão ter, quais os horários, aí a gente também disponibiliza um formulário pros alunos. Aí lá os alunos vão colocar essas informações básicas, né, nome, de onde vêm, quantos anos têm, porque pra ter aula com a gente, a gente dá prioridade pra pessoas que são maiores de 16, por conta disso também já de entrar no mercado de trabalho e etc, então a gente já dá prioridade pra essas pessoas acima de 16 anos. E aí também só falar o horário, se você já tem algum nível de francês, a gente dá prioridade também pra pessoa que não tem nenhum ainda.

[Locução 14 Ester]

Muito bom! É uma oportunidade tanto pra quem quer aprender como pra quem quer ensinar né

[áudio Isabella]

[23:05 - 23:30]

É muito bom, é um prazer pra gente atender todo mundo. Eu queria conseguir inscrever todo mundo. Dessa vez que a gente abriu inscrição teve mais de 800 inscrições, não foi todo mundo que conseguiu, mas eu queria realmente que todo mundo tivesse conseguido. Então, corre, quando abrir inscrição pode fazer a inscrição que vai dar certo. Vai ser um prazer receber vocês no projeto.

[Locução 15 Ester]

Vamos ficar de olho hein pessoal! Próximo semestre estaremos lá! Pra acompanhar as atualizações é só seguir no Instagram o perfil @françaisafro!

[transição]

[Locução 16 Ester]

Como uma boa entusiasta de ver as pessoas falando outras línguas/ é claro que eu pedi pra Isabella falar alguma coisa em francês né/

[áudio Isabella]

[23:38] _____ [23:43]

[23:49] eu falei “que que vocês querem escutar?”[23:51]

[Locução 17 Ester]

Queremos escutar você dando aula de francês pra gente/ Isabella! Muito obrigada pela participação/ foi um prazer/ au revoir!!

[Locução 18 Ester]

Hoje eu vou finalizando meu expediente por aqui/ e te aguardo pro próximo play/ tá bom? Então tá bom//

[Início vinheta final]

[créditos]

Este episódio foi produzido/ roteirizado e narrado por mim/ Ester Cezar// A edição do som é do _____/a identidade visual do Pretos no Topo é do Guilherme Alves/ e contei com apoio técnico do Vinícius Vinhal// A orientação deste trabalho é do Professor Doutor Elton Bruno Pinheiro//

O Pretos no Topo também está no Instagram/ no @pretosnotoopo/ com dois ‘oos’ entre o T e o P/ segue lá pra ficar por dentro das novidades e dar aquela moral pra gente// É isto!

[Final vinheta final]

Apêndice F

Roteiro do Episódio 4 - RH de Preto

[Locução 1 Ester]

Passa a mão no rosto/ coça a cabeça/ digita e apaga/ fica olhando pra tela do computador/ que letra que eu coloco/ qual informação é mais relevante/ aí procura na internet e tem um bilhão de modelos de currículo só pra piorar a situação né//

Aí passa por essa agonia do currículo/ é chamado pra entrevista e pronto/ dor e sofrimento de novo/ que roupa que eu vou/ o que que eu falo/ não sei mais nem meu nome/ será que eu rio/ será que eu fico séria? Um caos total //

E pra gente que é preto então/ esse momento da entrevista é crucial né/ até porque a gente sabe que nem todos os recrutadores e recrutadoras têm uma visão anti racista do mundo/ e como em quase todos os cargos de gestão e decisão/ a maioria dessas pessoas também é branca//

Então será que tem algum jeito desse momento ser menos traumático? De fazer um currículo maneiro/ digno/ pra ninguém botar defeito/ e também pra arrasar na entrevista?

[Início da vinheta]

[Locução 2 Ester]

Eu sou Ester Cezar e esse é o podcast Pretos no Topo// Seja bem-vinda/ seja bem-vindo ao nosso novo episódio/ em que você vai conhecer o RH de preto/ uma iniciativa incrível do EngajaAfro/ que presta consultoria gratuita de currículos/ dá dicas para entrevistas de emprego e outras coisinhas mais/ para pessoas pretas! E vai rolar spoiler de algumas dicas também/ tá bom? Então tá bom//

[Fim da vinheta]

[Locução 3 Ester]

Um belo dia estava eu navegando pelo Twitter/ como usuária assídua da rede que sou/ quando de repente/ me aparece um tweet de um perfil oferecendo ajuda pra fazer consultoria de currículos de pessoas negras// Achei muito interessante/ segui o perfil e salvei o tweet pro futuro//

[Locução 4 Ester]

Eis que o futuro chegou e achei que tinha tudo a ver tentar contato com o RH de preto e trazer pra cá esse projeto maravilhoso e tão importante// Então fui atrás/ apresentei a proposta e marcamos uma entrevista// Eu falei com a Daniela/ que é a idealizadora do Engaja Afro//

[Áudio Daniela]

[0:20 - 0:42]

Meu nome é Daniela Caetano, eu sou do Rio de Janeiro, fiz recentemente 28 anos, eu sou formada em gestão de recursos humanos, tenho um filho de 10 anos que mora comigo. Atualmente sou diretora, fundadora, do projeto Engaja Afro. Mais o que? Sou mãe, filha, irmã.

[1:10 - 1:26]

e atualmente eu faço pós graduação. Tô cursando MBA em gestão de negócios de impacto social, que foi uma bolsa que inclusive eu ganhei através do projeto Engaja Afro, que eu participei de um edital e eu ganhei por causa do projeto essa bolsa.

[Locução 5 Ester]

E falando sobre mercado de trabalho/ Daniela/ e você como uma mulher negra/ conta um pouquinho como foi o seu processo de entrada no universo profissional?

[Áudio Daniela]

[2:43 - 3:11]

Atualmente eu sou consultora. Eu sou CLT, eu trabalho como CLT. Muita gente acha que eu sou empreendedora por causa do Engaja Afro, mas eu trabalho como CLT, eu sou consultora mesmo, mas a minha primeira experiência CLT não foi nessa área. A

primeira oportunidade que eu tive foi com telemarketing, atendimento, que é uma oportunidade que abre muitas portas.

[5:27 - 6:11]

No começo eu não senti tanto assim na pele essa questão do racismo nas empresas porque realmente o call center é muito diverso. Você entra num call center você vê de tudo lá, tem LGBT, tem negros, é realmente uma área muito diversa, só que depende de empresa para empresa. Mas no começo eu não sentia tanto essa diferença, eu fui sentir mais diferença assim no mercado de trabalho, quando eu coloquei o pé na graduação, na faculdade. E aí que começou a mudar um pouco meu olhar sobre o mercado de trabalho, sobre o racismo estrutural, que aí começou a pesar mesmo a mão.

[Locução 6 Ester]

E como foi essa experiência na graduação? O que você viu que te fez mudar o seu olhar sobre o mercado de trabalho?

[Áudio Daniela]

[6:35 - 7:34]

O curso de gestão, eu não sei se se trata do curso em si, mas o primeiro impacto que você tem é a quantidade de negros na sala de aula. E conforme eu fui entrando nesse meio da gestão, que a gente falava muito sobre estratégia, liderança e tal, eu comecei a observar mesmo dentro da empresa, nas corporações qual era o tipo de pessoas que estavam na cadeira, na hierarquia. E aí eu comecei a reparar. Falei “Ué, não tem um negro aqui nesse cargo de gestão, não tem um negro aqui nessa parte de RH, só tinha negro em partes operacionais. Eu levava o que eu aprendia na faculdade pra empresa, então o que eu observava na faculdade era, a maioria das pessoas eram brancas e maioria das pessoas iam ser o futuro né, gestor das empresas.

[Locução 7 Ester]

Então tinha um padrão né/ Daniela? Tinha um perfil determinado que acompanhava os alunos da graduação até o mercado de trabalho dentro das empresas//

[Áudio Daniela]

[7:55 - 8:33]

Quando comecei a cursar a faculdade de gestão de RH, eu não me via na área, no espaço, porque todos os profissionais de RH que eu já tinha sido entrevistado eram pessoas brancas. Pessoas brancas, de cabelo liso ou homem branco. E eu ficava assim “Será que é um espaço pra mim? Que que eu tô fazendo aqui nessa área?”. Porque eu não me via, mas aí como eu tinha ganhado a bolsa eu falei eu vou encarar porque eu quero ser a primeira a ocupar esses espaços então. Já que não tem, eu quero ser a primeira pra virar referência.

[Locução 8 Ester]

[Efeito voz longe]

E virou! Depois que a Daniela teve essa percepção da área/ e que nasceu esse incômodo/ ela sentiu que precisava fazer alguma coisa a respeito/ só não sabia ainda o que// E como uma típica mulher negra/ ela teve algumas dificuldades pra se inserir/ e viu também que muitos dos empregos no RH eram por indicação/ e é aquela coisa né/ branco indica branco//

[Locução 9 Ester]

Foi nesse contexto então que surgiu o RH de preto, Daniela?

[Áudio Daniela]

[11:38 - 13:55]

O RH de Preto, o Engajafro, ele surgiu durante a pandemia, porque eu fiquei desempregada um tempo pra financiar um outro projeto meu de vida e eu estava em casa vendo a situação das pessoas pretas e vulnerabilidade e eu falei “Ah eu acho que eu posso contribuir de alguma forma”. E aí, o projeto que eu tinha lá atrás desde 2010, eu falei “eu quero colocar ele em prática agora”. E assim não foi nada muito organizado, muito planejado. A única coisa que eu tinha em mente era que eu queria colocar em prática a mudança que eu queria ver no mundo. Tipo “Eu quero preparar tal pessoa pra ela se sentir apta a entrar no mercado de trabalho. Então é isso que eu vou fazer”. E aí eu comecei a fazer análise de currículo gratuita pros pretos. Eu falei “Eu vou aplicar o que eu aprendi, o que eu sei sobre processo seletivo, recrutamento e seleção, e vou ajudar essa galera aí, porque o pessoal tá na

pandemia, tá precisando de emprego, eu vou fazer alguma coisa, tenho que fazer alguma coisa. E aí começou nisso, em querer ajudar, eu comecei a fazer análise de currículo de forma gratuita. E aí o que eu acho mais legal do projeto, é que eu não precisei divulgar ele. Uma pessoa foi divulgando pra outra, que falou pra outra, que falou pra outra. E aí quando eu vi já tava lá, já tínhamos virado uma comunidade de pretos numa causa, e eu achei isso tão lindo. Eu falei “Nossa, eu não tô sozinha nessa”. Então realmente a gente vai ter que ir mais fundo nisso. E aí começou a simulação de entrevista que depois que deu certo, a análise de currículo que eu vi que realmente tava ajudando pessoas. Eu vi pessoas sendo contratadas, pessoas davam feedback “Poxa, meu currículo ficou legal, fui chamado pra entrevista!”. Aí eu comecei a investir em outros serviços, foi a simulação de entrevistas, a pessoa se preparar pra entrevista; a análise do LinkedIn também que surgiu depois, e aí foi surgindo uma coisa em cima da outra.

[Locução 10 Ester]

[efeito voz longe]

Atualmente o Engajafró está presente no Instagram/ no Facebook/ no Twitter/ no LinkedIn e no Telegram/ e faz análise de entrevista/ análise comportamental/ análise de currículo e também do LinkedIn/ No começo quem fazia tudo isso e ainda administrava as redes sociais/ era a Daniela/ sozinha// Mas cresceu tanto que ela viu que ia precisar de mais pessoas na equipe e recrutou mais 4 voluntárias/ também negras/ e também da área de Recursos Humanos e uma de Administração//

[Locução 11 Ester]

Daniela/ e como que funciona a dinâmica do Engajafró? Como faz pra ter uma consultoria com vocês?

[Áudio Daniela]

[18:59- 19:20]

No começo a pessoa tinha que vim, né, por inbox, e pedir né, a análise. E aí, o projeto, né, ele acabou assim, tomando uma proporção tão legal assim, né, que eu acho lindo de ver, igual eu falei pra você que umas pessoas se voluntariaram em fazer um site do Engajafró, né.

[19:27 - 20:00]

E aí essa pessoa ficou responsável por fazer o site, ela criou lá um formulário pra pessoa se inscrever pras análises, aí já mudou todo o esquema, né. Que aí não era a pessoa direto falando comigo, é direto num site, aí a pessoa entra no site, coloca lá o currículo dela, que ela quer fazer análise ou análise do LinkedIn. Ou “Ah, quero me inscrever pra simulação de entrevista”, “Quero fazer uma análise comportamental”, aí ela vai se inscrever nesse link, vai chegar pra gente e a gente vai entrar em contato com essa pessoa

[Locução 12 Ester]

[efeito voz longe]

Ah/ e detalhe kkkk/ a Daniela tava me contando que tem uma parte bem chata nisso tudo// Bom/ o nome do projeto é RH de que? De PRETO né? EngajaAFRO/ só que / tem um pessoal que fica querendo se apropriar de uma iniciativa feita especificamente para negros/ não vou dizer quem/ vou deixar você pensando//

[Áudio Daniela]

[20:11 - 21:03]

E as simulações geralmente a gente faz, quem faz as simulações são as voluntárias, né, por videochamada, fica lá com o candidato, todo um preparo, né, pra entrevista, pra ver se ele vai se sair bem ou não. As análises do currículo é via e-mail, né, eu analiso o currículo do candidato eu dou feedback no que ele pode melhorar, né, que ele pode corrigir e a análise do LinkedIn também, a mesma coisa. A comportamental, é, eu faço um teste comportamental com a pessoa, e aí eu dou algumas dicas como que ela pode usar isso a favor dela, no processo seletivo, pra ajudar a desenvolver algumas competências, né, tem pessoas que não se conhecem muito bem, não sabe qual área quer seguir, aí geralmente funciona assim, né, uma consultoria mesmo, só que de forma gratuita pra pretos.

[Locução 13 Ester]

Além de todos esses serviços/ o Engajaafro também tem um banco de talentos/ onde as pessoas negras podem se cadastrar/ para que contratantes interessados em realmente pregar a diversidade em sua empresa/ possam fazer essa busca//

[Áudio Daniela]

[23:11 - 24:25]

O Engajafo tem um banco de talentos que tá disponível pras empresas pra elas não usarem aquela desculpa “Ah eu não sei onde encontrar profissionais negros capacitados”. Sabe? Esse é um mito assim que cai por terra. Caiu por terra totalmente quando eu comecei a ter acesso a profissionais negros e assim é absurdo a quantidade de negros capacitados que existe. A quantidade de talentos... Sabe a sensação que eu tenho é “Como que você tá fora do mercado?”. Assim, não dá pra entender mas, claro que a gente entende o porquê né? Tem toda a questão do racismo aí por trás. Só não enxerga quem não quer ou quem é muito privilegiado mesmo, porque não tem justificativa, sabe? Tem pessoas talentosíssimas, super profissionais, qualificadas, com graduação e tudo mais. Aí a empresa vem com desculpa “Ah eu não sei onde encontrar esses profissionais”. Aí o Engajafo vem já pra quebrar isso, entendeu? “Não, tem aqui um banco de talentos na sua mão! Tô te entregando aqui todos os profissionais negros que eu tenho qualificados. Não tem desculpa pra você falar que não contrata negros porque não sabe onde achar”.

[Locução 14 Ester]

É isso né? Esse papo de que não tem negro qualificado já não engana mais ninguém!

[transição]

[Locução 15 Ester]

E é claro que eu não podia deixar de perguntar pra Daniela algumas dicas de como se destacar e mandar bem nos currículos e nas entrevistas né? Então aí vai um gostinho do RH de Preto!

[Áudio Daniela]

[30:06 - 32:19]

Então uma dica que eu sempre dou assim pra qualquer pessoa é não ter um currículo universal porque tem pessoas que não escolhe a área né que aceita qualquer coisa por exemplo né. “Eu só quero trabalhar”. Tem pessoas que não têm escolha mesmo, e aí ela acaba fazendo um currículo universal que vai servir pra

todas as vagas. Eu considero isso um erro, os recrutadores geralmente sabem quando o currículo foi feito pra área dele. Eles até gostam de sentir que o candidato perdeu um tempo fazendo currículo para a empresa, especificamente para a empresa sabe? Já é assim uma primeira impressão boa. Então não façam um currículo universal que vai servir pra todas as áreas. Eu até recomendo ter um objetivo claro no currículo, sempre colocar o nome da vaga no objetivo do currículo ou o que você quer, o que você pretende, porque isso dá mais segurança né. O recrutador ele olha assim “Ah esse candidato sabe o que ele quer, sabe o que ele tá buscando”. Então nada de sair atirando currículo pra todos os lados. Atire sim mas tenta fazer os ajustes antes de enviar. E outra dica também que eu acho muito importante é ter um LinkedIn. Muitas pessoas acham a rede um pouco tóxica né. Eu não discordo disso! Deixo claro isso aqui! Mas é uma rede que eu vejo que tá movimentando muito assim networking, e quem não tá no LinkedIn atualmente, assim né que as coisas se modernizaram muito. acaba ficando um pouco por fora assim né das novas tendências, das vagas. É uma rede que se você conseguir compartilhar suas ideias você consegue ser notado. Eu já vi profissionais sendo contratados pelo LinkedIn sabe. Assim, só fazendo publicações, só compartilhando dicas e se você tem a rede explore, cria posts, compartilha de verdade, dê lá uma recomendação pra um amigo seu de trabalho, que é uma rede que os profissionais de RH estão usando bastante. Então eu recomendo ter essa rede.

[Locução 16 Ester]

E pras entrevistas/ Dani? Como se comportar? Tem como contornar a questão do nervosismo também? Acho que essa é a pior parte né kkkk

[Áudio Daniela]

[32:20 - 34:16]

E pra entrevista, a questão do nervosismo, infelizmente o nervosismo faz parte, não tem como você não ficar nervosa. Eu desconfio da pessoa que não tá nervosa durante a entrevista. Porque o nervosismo é o que vai ponderar geralmente o que você vai falar. Então não tenha medo do nervosismo, acho ele uma coisa importante. Só que tem pessoas que acabam não dando pausas na respiração ou falando por cima, deixando a desejar. O que eu recomendo sempre pra entrevista é segurança. O recrutador ele não gosta de conversar com alguém que tá incerto sobre o que ele

quer ou que tá na dúvida “Ah não sei se essa é a empresa que eu quero”. É claro que o candidato não fala isso, mas ele transmite isso. Na hora que ele vai pra entrevista, o recrutador consegue perceber se ele tá inseguro quanto às qualidades dele, inseguro quanto aos pontos negativos. Então traz muita segurança sempre sobre tudo que você for falar, muita audácia, focar sempre nos resultados que você teve ao longo da sua carreira. Se você não tem experiência. “Ah mas eu não tenho experiência nenhuma, não tem resultado”, eu digo que você tem. A pessoa que fala não tem resultado, em alguma parte da sua vida você tem. Seja na parte acadêmica durante a sua escola, usa sua experiência sabe fala algum relato alguma prova sua que você foi boa, alguma atividade, um voluntariado. As pessoas desconsideram muito essas informações e é importante. “Poxa eu participei do grêmio estudantil”, “Eu fazia isso, isso e isso”. É sempre muito importante falar dos resultados. Seja no currículo ou no LinkedIn ou durante a entrevista. Essa é a dica que eu dou pra galera.

[Locução 17 Ester]

Isso que é dica né! A galera agradece! Um verdadeiro acalento aí para os nervosos e pra quem acha que também não tem nenhuma experiência// Pra finalizar a Dani também deixou uma mensagem muito importante que eu acho que merece demais ser passada aqui/ Vamos ouvir?

[Áudio Daniela]

[34:51 - 36:37]

Eu sempre falo que quando a gente não se vê em uma área, igual aconteceu comigo, a gente tem que querer ser o primeiro daqueles espaços. Não caindo na realidade do negro único, mas quando você toma posse de algo, você acaba inspirando outras pessoas a entrarem naquilo também. então uma dica que eu dou pras pessoas ou que estão muito inseguras ou indecisas sobre a área que quer, que não se vê, não se enxerga “Ah mas não tem representatividade nenhuma, não vou conseguir”. Queira ser o primeiro, queira ser a primeira pessoa da sua família ou do seu grupo de amigos, sempre vai ter alguém olhando pra você e querendo se inspirar. Se prepara antes pra justamente quebrar, quebrar a cara dessas empresas que falam que você não tá capacitado. Tem que esfregar na cara deles que a gente pode sim, que a gente estudou, que a gente tem inglês, tem espanhol, tem italiano,

tem excel. Estudem, gente! Busquem capacitação, perca as horinhas de vocês aí na internet conhecendo algo novo. Se você não sabe o que você quer da sua carreira, o seu objetivo tem que ser se conhecer, eu acho que o autoconhecimento é muito importante pra quem tá começando agora no mercado de trabalho, até pra não entrar em furada, porque eu sei que a realidade de algumas pessoas é a de não poder escolher um emprego né, mas se você puder escolher, escolha a empresa que você vai trabalhar, pesquisa a empresa antes, vê se ela tá compatível com os seus valores, se tá compatível com o que você quer pra sua vida,

[36:48 - 34:16]

Então a dica que eu dou pra vocês é escolher bem as empresas, se capacitar bastante e querer ocupar os espaços mesmo, porque pra mim não faz sentido eu chegar lá se não tiver outras pessoas comigo, outros negros comigo. Então é por isso que eu faço o projeto é por isso que eu dou dica pras pessoas, que eu tô sempre ajudando, porque eu quero o maior número de pessoas comigo lá, então é a dica que eu dou pra vocês.

[Locução 18 Ester]

Daniela é a mulher das dicas né? E só dica boa/ só dica maravilhosa// Muitíssimo obrigada pela participação/ Dani! Tenho certeza que você ainda vai ajudar muitos pretos a chegarem no topo!

E pra quem se interessou por esse projeto incrível e quiser saber mais/ é só colocar nas redes engajafrô/ tudo junto mesmo// Também tem o site/ que é www.engajafrô.com.br

[Locução 19 Ester]

Hoje eu vou finalizando meu expediente por aqui/ e te aguardo pro próximo play/ tá bom? Então tá bom//

[Início vinheta final]

[créditos]

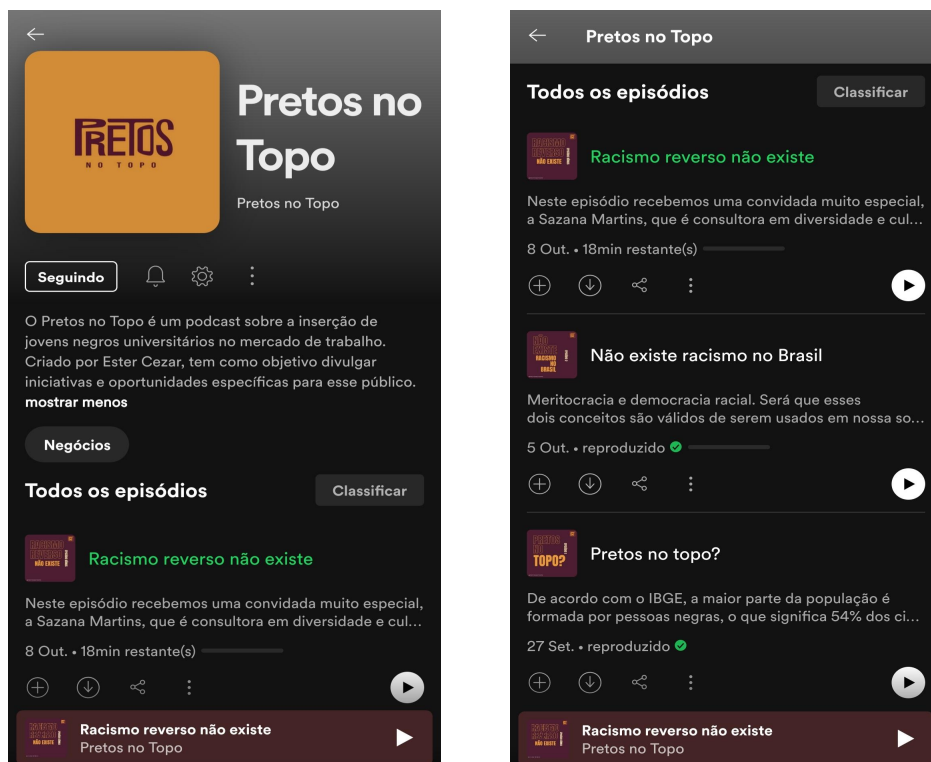
Este episódio foi produzido/ roteirizado e narrado por mim/ Ester Cezar// A edição do som é do Lucas Justino/ a identidade visual do Pretos no Topo é do Guilherme

Alves/ e contei com apoio técnico do Vinícius Vinhal// A orientação deste trabalho é do Professor Doutor Elton Bruno Pinheiro// O Pretos no Topo também está no Instagram/ no @pretosnotopo/ com dois 'oos' entre o T e o P/ segue lá pra ficar por dentro das novidades e dar aquela moral pra gente// É isto!

[Final vinheta final]

Apêndice G

Interface do podcast “Pretos no Topo” no Spotify

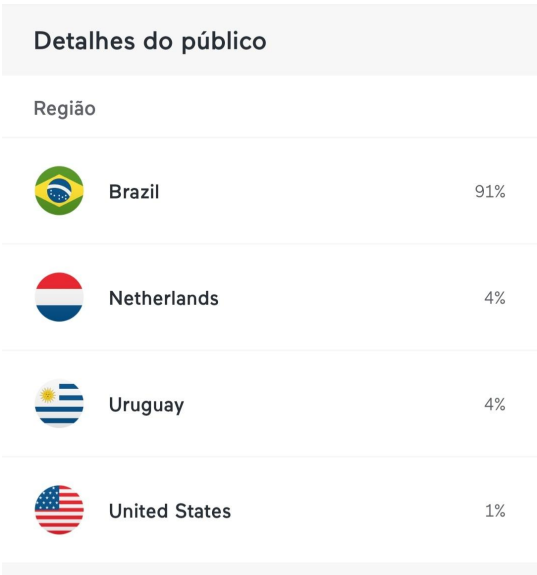
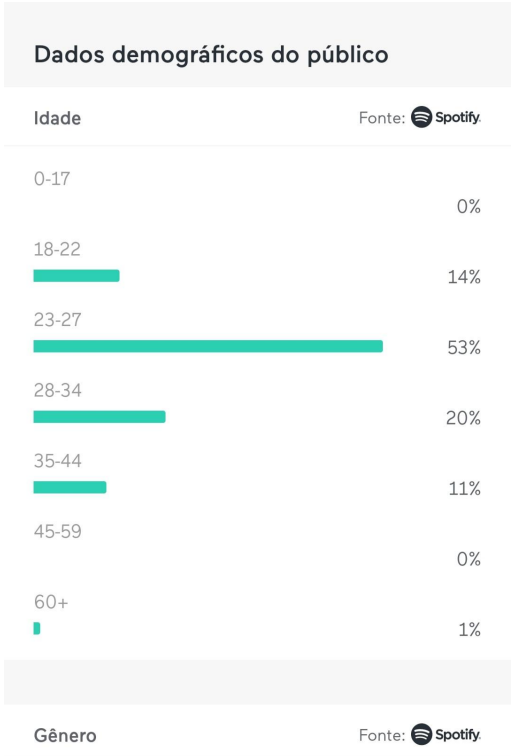
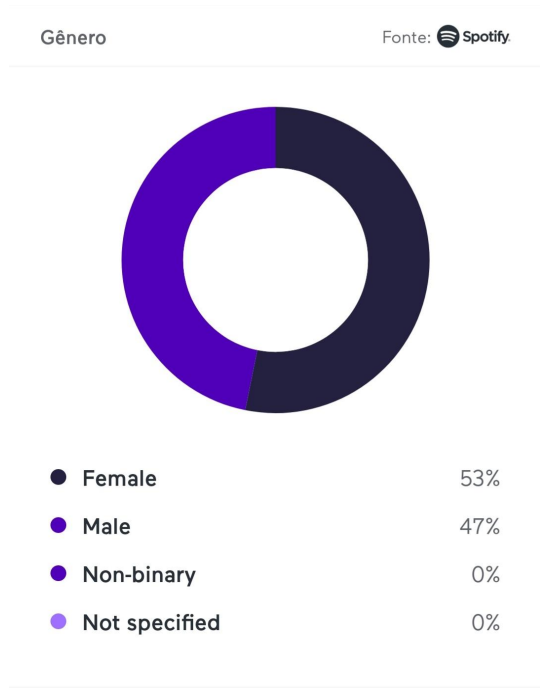
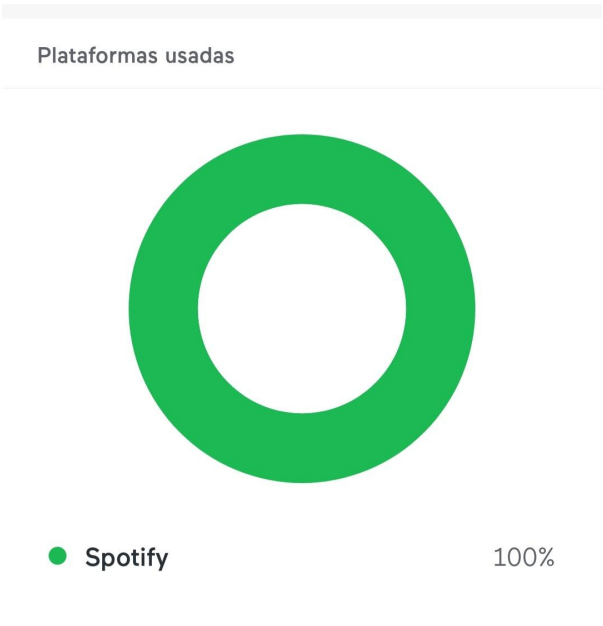


Disponível em: <https://open.spotify.com/show/2B26Bbh3IKu6DUaDae3ZEG?si=f3a5a249de104947>

Apêndice H

Interface do *podcast* “Pretos no Topo” no *Anchor*





Fonte: Analytics do Anchor

Apêndice I

Interface do *podcast* “Pretos no Topo” no site do Laboratório de Áudio



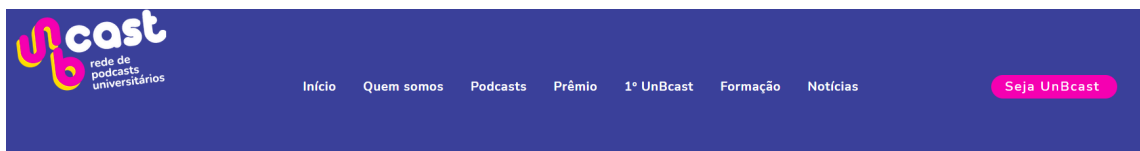
Disponível

em:

http://labaudio.unb.br/index.php?option=com_content&view=article&id=317&Itemid=1116

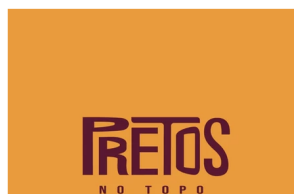
Apêndice J

Interface do *podcast* “Pretos no Topo” no UnB Cast



 UnBcast • Nov 11 • 1 min para ler

Pretos no Topo



Nome do podcast: Pretos no Topo

Instituição de vínculo: UnB | LabAudio UnB

Sinopse: O Pretos no Topo é um podcast sobre a inserção de jovens negros universitários no mercado de trabalho. Criado por Ester Cezar, e orientado pelo professor Elton Bruno Pinheiro, tem como objetivo divulgar iniciativas e oportunidades específicas para que esse público possa se especializar e buscar caminhos mais certos para sua entrada no universo profissional.



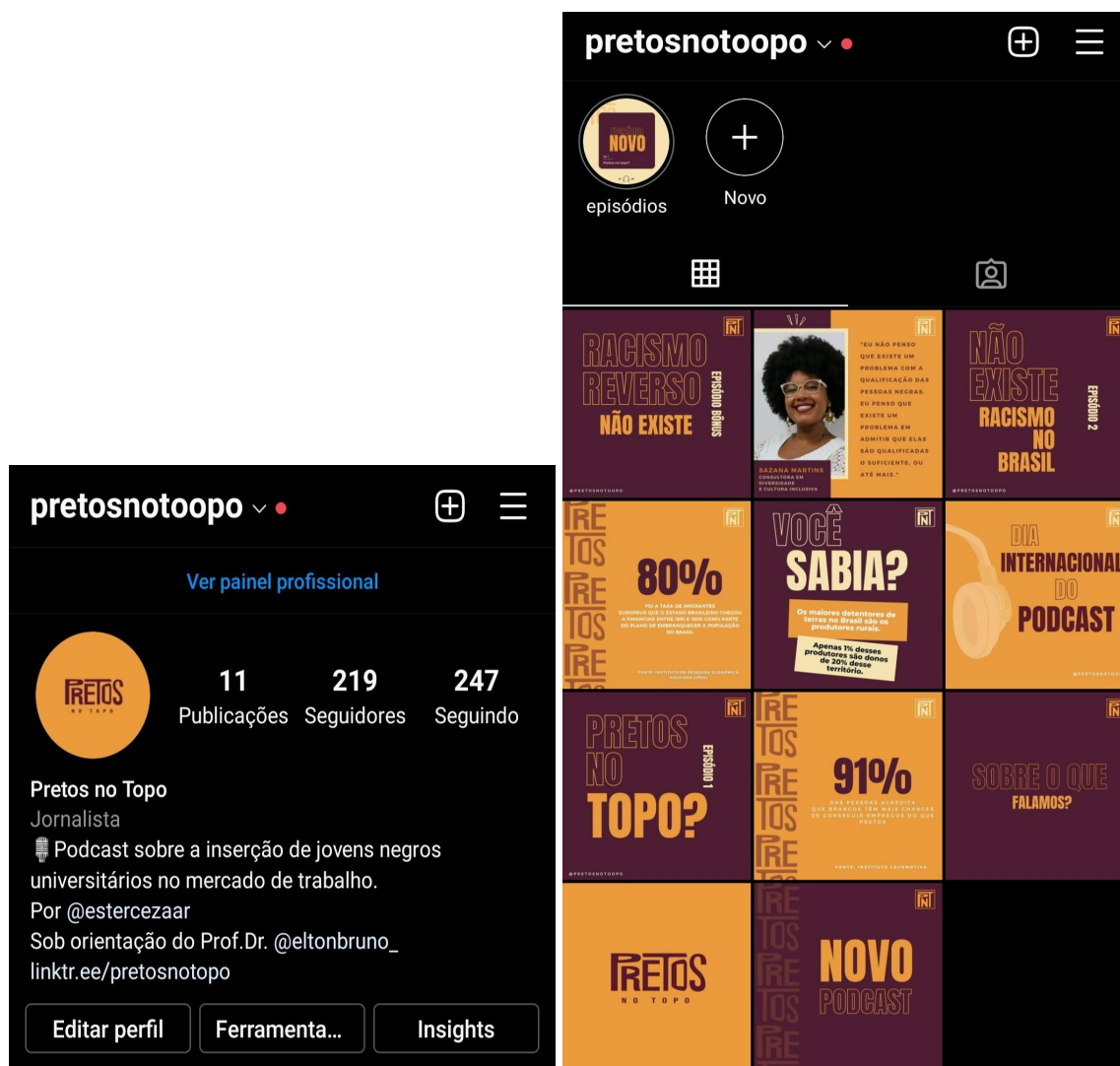
Instagram: <https://www.instagram.com/pretosnotopo/>

Anchor: <https://anchor.fm/pretos-no-topo>

Disponível em: <https://www.unbcast.com/post/pretos-no-topo>

Apêndice L

Interface do podcast “Pretos no Topo” no *Instagram*



Disponível em: <https://www.instagram.com/pretosnotopo/>