

RACISMO INSTITUCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS: ANÁLISE DOCUMENTAL DE RELATOS DE MULHERES NEGRAS

Nestor Bruneli Neto - Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Jaluza Maria Lima Silva Borsatto

Resumo

Este artigo aborda o racismo institucional enfrentado por mulheres negras em empresas brasileiras, com base em uma pesquisa qualitativa realizada por Juliana Kaiser da consultoria Trilhas de Impacto. Os resultados mostram que 86% das mulheres negras entrevistadas relataram ter sofrido racismo no ambiente de trabalho, independentemente de seu nível educacional. Questões recorrentes incluem discriminação baseada na aparência, confusão com cargos subalternos e barreiras ao crescimento profissional. A pesquisa desafia o mito da democracia racial no Brasil, destacando a persistência das desigualdades raciais no mercado de trabalho. Além disso, revela a necessidade urgente de políticas corporativas mais inclusivas e igualitárias. A conclusão enfatiza a importância de ações concretas para promover a diversidade e a inclusão nas empresas, visando criar um ambiente de trabalho justo e respeitoso para todos. Este estudo contribui para a compreensão das dinâmicas de racismo institucional e oferece caminhos para futuras investigações e intervenções que possam promover a equidade racial no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Racismo Institucional; Organizações

Abstract

This article addresses the institutional racism faced by black women in Brazilian companies, based on qualitative research carried out by Juliana Kaiser from the Trilhas de Impacto consultancy. The results show that 86% of black women interviewed reported having experienced racism in the workplace, regardless of their educational level. Recurring issues include discrimination based on appearance, confusion with menial positions, and barriers to professional growth. The research challenges the myth of racial democracy in Brazil, highlighting the persistence of racial inequalities in the job market. Furthermore, it reveals the urgent need for more inclusive and egalitarian corporate policies. The conclusion emphasizes the importance of concrete actions to promote diversity and inclusion in companies, aiming to create a fair and respectful work environment for everyone. This study contributes to the understanding of the dynamics of institutional racism and offers paths for future investigations and interventions that can promote racial equity in the Brazilian labor market.

Keywords: institutional racism; organizations

RACISMO INSTITUCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS: ANÁLISE DOCUMENTAL DE RELATOS DE MULHERES NEGRAS

1. INTRODUÇÃO

O racismo institucional nada mais é que o racismo estrutural dentro das empresas, e nesse contexto, no Brasil, o racismo tem raízes históricas que remontam ao período colonial e à escravidão, perpetuando-se mesmo após a abolição da escravatura em 1888. Almeida (2018) classifica que o racismo estrutural é uma decorrência da estrutura da sociedade que normaliza e concebe como verdade padrões e regras baseadas em princípios discriminatórios de raça. Almeida enfatiza que o racismo é parte de um processo social, histórico e político que elabora mecanismos para que pessoas ou grupos sejam discriminados de maneira sistemática.

Já o conceito de Racismo Institucional refere-se a “políticas institucionais que, mesmo sem o suporte da teoria racista de intenção, produzem consequências desiguais para os membros das diferentes categorias raciais” (Rex, 1987, p.185).

No cenário brasileiro contemporâneo, o racismo ainda afeta diversas áreas como saúde, educação e mercado de trabalho, sendo especialmente prejudicial para mulheres negras. Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgada em agosto de 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com informações referentes ao segundo trimestre do ano, por mês, o rendimento médio dos trabalhadores brancos foi estimado em R\$3.099, esse valor é 75,7% maior que o registrado entre os pretos que é de R\$1.764 e supera em 70,8% o salário registrado entre os pardos que é de R\$1.814.

Estudos empíricos, como o da Universidade de Harvard (2023) apud Santos (2023), mostram que 26% dos trabalhadores negros têm menos chances de serem promovidos ou chegarem a cargos de liderança em comparação com seus colegas brancos, mesmo quando possuem qualificações semelhantes. A pesquisa apresentou também que nos primeiros dois anos de trabalho, existe uma rotatividade 51% maior de mulheres negras em relação a mulheres brancas.

Este estudo busca entender como o racismo institucional se manifesta nas organizações brasileiras e quais são as percepções e experiências dos negros dentro dessas instituições. A questão central da pesquisa é: **Como o racismo institucional afeta as oportunidades e a inclusão de negros nas organizações brasileiras?** O objetivo principal é analisar as práticas organizacionais que perpetuam ou mitigam o racismo institucional, destacando os sentimentos de pertencimento ou discriminação percebida, as oportunidades de crescimento ou estagnação no emprego devido à raça, e a eficácia das políticas de inclusão, principalmente para as mulheres.

O método utilizado foi uma análise documental de discurso de 155 mulheres negras, com o objetivo de identificar e compreender como as organizações brasileiras agem em relação ao racismo institucional de acordo com os relatos proferidos por essas mulheres.

A pesquisa é relevante tanto do ponto de vista teórico quanto prático. Teoricamente, contribui para a compreensão do racismo institucional e suas manifestações dentro das organizações, ampliando o debate acadêmico sobre o tema. Praticamente, os resultados podem informar a elaboração de políticas mais eficazes para promover a igualdade racial nas organizações, ao mesmo tempo possam inspirar os gestores para que por meio de suas decisões gerem equidade racial. A Organização Internacional do Trabalho (2017) destaca que muitas políticas de inclusão são superficiais e não resultam em mudanças substanciais, reforçando a necessidade de uma análise aprofundada e de soluções concretas para combater o racismo institucional.

Além da introdução, o artigo está organizado em quatro seções principais. A primeira seção aborda o referencial teórico, onde são discutidos os conceitos e os principais estudos sobre Racismo Institucional e Teoria da Institucionalização. A segunda seção é dedicada à metodologia, explicando o conceito de análise de conteúdo e descrevendo os procedimentos utilizados para obter os documentos para análise e investigação. Na terceira seção, ocorre a discussão dos resultados, apresentando os achados documentais que elucidam o tema abordado. Finalmente, a quarta seção contém a conclusão, onde são expostas as considerações finais do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

Institucionalização do racismo nas organizações

O racismo institucional é um fenômeno que se manifesta nas práticas e políticas das instituições, perpetuando desigualdades raciais e prejudicando determinados grupos raciais de maneira sistemática. Este conceito foi introduzido pelos ativistas dos Pantera Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton em 1967, referindo-se à falha coletiva de uma organização em fornecer serviços apropriados e profissionais às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica (Carmichael & Hamilton, 1967).

Baseado no pensamento de Almeida (2018, p. 30):

O racismo institucional diz respeito aos efeitos causados pelos modos de funcionamento das instituições que concede privilégios a determinados grupos de acordo com a raça. As instituições estabelecem e regulamentam as normas e os padrões que devem conduzir as práticas dos sujeitos, conformando seus comportamentos, seus modos de pensar, suas concepções e preferências. Com base nessa ideia, “as instituições são a materialização das determinações formais na vida social” e derivam das relações de poder, conflitos e disputas entre os grupos que desejam admitir o domínio da instituição.

O racismo institucional não se manifesta através de atos evidentes ou explícitos de discriminação, mas opera de maneira sutil e difusa nas atividades diárias das instituições e organizações. Essas entidades funcionam de forma a distribuir serviços, benefícios e oportunidades de maneira desigual entre diferentes grupos raciais (Silva et al., 2009). Alguns autores definem o racismo institucional como a discriminação contra um grupo minoritário (Gilbert et al., 1999). Eles explicam que o termo "minoridade" é usado sociologicamente para descrever um grupo não pelo seu número de membros, mas pela sua posição de poder na sociedade. Nesse contexto, uma minoria possui pouco poder e, portanto, depende da arbitrariedade do grupo dominante - a maioria (Gilbert et al., 1999).

Almeida traz um olhar voltado a essa minoria discriminada e chama atenção para como a sociedade considera normal que a maioria das pessoas negras receba menores salários, sujeitem-se aos trabalhos mais degradantes, não frequentem as universidades, não ocupem funções de poder, morarem em regiões periféricas e serem assassinadas com frequência por comandos dos Estados (Almeida, 2018, p.142). Isso pode ser observado como institucionalização do racismo.

Muitos pesquisadores têm reconhecido a importância da teoria institucional para explicar comportamentos da empresa (Scott, 1995; Handelman & Arnold, 1999; McFarland et al., 2008; Zhu & Geng, 2013). De acordo Meyer e Rowan (1977), a perspectiva da Teoria Institucional sugere que as práticas organizacionais são profundamente enraizadas e refletem o entendimento generalizado da realidade social imposta pela opinião pública, pela visão de importantes componentes, pelo conhecimento legitimado por meio de sistemas educacionais, pelo prestígio social e pelas leis.

Segundo Tolbert e Zucker (1999), a teoria institucional tem promovido a investigação de diversos fenômenos organizacionais desde a publicação do artigo seminal de Meyer e Rowan em 1977, destacando estudos relativos a recursos humanos, redefinição da

missão e estruturas organizacionais, além da formulação de políticas nacionais e internacionais. Para eles, as organizações são conduzidas a integrar as práticas e procedimentos predominantes e institucionalizados na sociedade, aumentando sua legitimidade e sobrevivência ao longo do tempo. Tolbert e Zucker (1999) argumentam também que a institucionalização de práticas organizacionais ocorre em três fases: habitualização, objetivação e sedimentação. Na fase de habitualização, novas práticas surgem em resposta a problemas específicos. Na fase de objetivação, estas práticas começam a ser percebidas como a única forma correta de agir. Na fase de sedimentação, as práticas se tornam parte integrante da organização e são mantidas independentemente de sua eficiência original. Este processo pode explicar como práticas racistas se tornam institucionalizadas e difíceis de erradicar dentro das organizações.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo é uma pesquisa qualitativa e documental, com abordagem descritiva, focada na compreensão das experiências de mulheres negras em empresas brasileiras, baseado na análise de dados secundários de algumas pesquisas existentes.

Para fundamentar e aprofundar no tema, foram utilizados dados secundários da pesquisa "Mulheres negras no mercado de trabalho", realizada por Juliana Kaiser da fundação de consultoria Trilhas de Impacto. Esta pesquisa foi disponibilizada no site Agência Brasil e coletou dados via LinkedIn com a participação de 155 mulheres negras entre 19 e 55 anos.

O estudo descritivo busca detalhar as características das participantes, suas qualificações acadêmicas, áreas de atuação profissional, e suas experiências de racismo no ambiente de trabalho. A pesquisa original contou com dados coletados entre 2021 e 2022.

A população-alvo da pesquisa original consiste em mulheres negras entre 19 e 55 anos, com uma média de idade prevalente entre 30 e 45 anos. A amostra incluiu 155 mulheres, das quais 50,3% possuem nível superior e pós-graduação ou especialização; 13,5% possuem mestrado e doutorado; e 24,5% possuem ensino superior completo. As áreas de trabalho incluem educação, recursos humanos, TI, análise de sistemas, telemarketing, relações-públicas, administração e comércio.

Os dados originais foram coletados por meio da rede social LinkedIn. A análise qualitativa dos dados será realizada através da revisão e interpretação das informações disponíveis na pesquisa documentada, identificando padrões e temas relevantes às experiências de racismo institucional vividas pelas mulheres negras nas empresas brasileiras.

Os dados utilizados são de uma pesquisa já publicada e disponibilizada publicamente, respeitando todas as normas éticas de pesquisa com seres humanos, incluindo o consentimento informado das participantes. Para a divulgação desses dados foi utilizada uma técnica de análise do discurso dessas mulheres e da intenção e objetivo da pesquisa realizada pela fundação Trilhas de Impacto, conforme apresentado no quadro 1. Não foi analisado o discurso das instituições pois elas não foram citadas na pesquisa, mantendo suas identidades em sigilo, já que o intuito da pesquisa é mostrar o sentimento e vivência empírica das mulheres trazendo a realidade do racismo institucional ainda hoje no século XXI. A pesquisa não tem o intuito de expor ou constranger as instituições as quais as mulheres trabalham.

Quadro 1- Roteiro da análise da pesquisa

ETAPAS DA ANÁLISE	QUESTÕES QUE ORIENTAM A ANÁLISE
-------------------	---------------------------------

Identidade	O que é a fundação e qual seu propósito?
Requisitos	Qual o papel da fundação em relação a sociedade e qual nicho ela atende?
Objetivos	Qual o objetivo a ser alcançado pela pesquisa?
Discurso	Qual o sentimento e vivência dessas mulheres? Quais os temas mais abordados em relação ao racismo sofrido?

Fonte: Elaborado pelo autor

3. RESULTADOS

A primeira etapa de análise dos documentos consistiu em responder as perguntas do Roteiro de análise da pesquisa, estabelecidas para orientar os resultados apresentados.

O que é a fundação e qual seu propósito? A fundação Trilhas de impacto dedica-se a preparar pessoas negras para os espaços corporativos, através de palestras e mentorias.

Qual o papel da fundação em relação a sociedade e qual nicho ela atende? Com papel fundamental na sociedade, a fundação cria um impacto positivo e duradouro promovendo a justiça social e a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho, principalmente mulheres negras as incentivando e preparando para carreiras de sucesso inclusive com papel de liderança.

Qual o objetivo a ser alcançado pela pesquisa? Segundo Kaiser (2023), o objetivo da pesquisa foi conhecer melhor a realidade das mulheres pretas e pardas no mercado de trabalho, a fim de aperfeiçoar as mentorias e preparar cada vez melhor as mulheres em busca de um mundo corporativo com mais equidade de gênero.

Qual o sentimento e vivência dessas mulheres? Quais os temas mais abordados em relação ao racismo sofrido?

A pesquisa “Mulheres negras no mercado de trabalho” revelou que 86% das mulheres negras entrevistadas já sofreram casos de racismo nas empresas em que trabalham. A diretora-presidente da consultoria, Juliana Kaiser, destacou que todas as entrevistadas possuem formação acadêmica, o que indica que o nível educacional não impede a ocorrência de racismo. Esse dado desafia o mito da democracia racial, que sugere que a educação elevada poderia proteger contra o racismo. (Kaiser, 2023).

A pesquisa também contou com espaço aberto para relatos e vivências das participantes e alguns temas recorrentes foram identificados e categorizados para melhor compreensão:

Cabelo:

Mais de 70% das mulheres relataram a necessidade de justificar suas escolhas de estilo capilar, seja alisado, black, ou com uso de lace (prótese capilar).

Confusão com Cargos de Limpeza:

68% das participantes relataram ter sido confundidas com faxineiras ou funcionárias da limpeza, independentemente de seu nível de educação ou posição profissional.

Discriminação em Processos Seletivos:

Mais de 50% das entrevistadas perceberam que a cor da pele e o local de residência eram questionados durante entrevistas de emprego. As entrevistas presenciais revelaram preconceitos que não eram evidentes nas fases iniciais online.

Barreiras ao Crescimento Profissional:

Apesar de mais de 70% das respondentes possuírem pós-graduação, muitas não avançam nas suas carreiras. Elas relataram estagnação em cargos por até dez anos, sem ver representatividade negra em posições de liderança.

Esses relatos sugerem que as organizações ainda têm dificuldade em reconhecer o trabalho pela competência e ainda julga seus colaboradores por sua cor e gênero. Isso reabre a discussão de Taylor (1994) que diz que "se a pessoa recebe um correto reconhecimento, ela terá a sua auto-estima intacta," porém "se houver um reconhecimento distorcido ou a ausência deste, esta pessoa terá a sua auto-estima afetada, o que equivale a condenar alguém a um modo de vida reduzido". É nesse sentido que se considera o "correto reconhecimento não como uma cortesia, mas como uma necessidade humana vital" (Taylor, 1994, p.25).

3.1 Casos de Racismo Cotidiano: Tratamento diferenciado e desigualdade salarial

Uma coordenadora de área relatou que seu líder constantemente pedia que ela arrumasse o espaço de trabalho dos colegas, uma prática que demorou a perceber como racismo. Mulheres em cargos de coordenação e gerência descobriram que colegas brancos, desempenhando as mesmas funções, recebiam salários maiores. Quando pleiteavam aumentos, as empresas justificavam as diferenças criando novos cargos.

Juliana Kaiser destacou que, apesar do aumento da presença de estudantes negros em universidades federais (52%), essa representatividade não se reflete nas empresas, especialmente em posições de liderança bem remuneradas.

3.2 Reflexões da pesquisadora e impactos institucionais

Juliana Kaiser, como pesquisadora negra, reconheceu a dificuldade de manter o distanciamento ao analisar os dados, dado que ela própria enfrenta barreiras semelhantes. Ela espera que os resultados da pesquisa constriam as empresas e provoquem mudanças no comportamento organizacional, já que a pesquisa mencionou que das 155 entrevistadas, pelo menos 40 mulheres citaram as mesmas empresas, com 16 dessas companhias sendo repetidamente mencionadas como locais onde o racismo foi experienciado.

Em vista disso, não se pode ter nas instituições um ambiente de trabalho verdadeiramente equitativo e inclusivo sem antes combater as desigualdades e os comportamentos exclusivos (Kraus et al., 2022). Neste contexto, a gestão da diversidade leva à elaboração de políticas e rotinas, especialmente envolvendo a área de gestão de pessoas, com o objetivo de fomentar contratações e, em um segundo momento, promover a ascensão na carreira de pessoas pertencentes a essas 'minorias' (Fraga et al., 2022).

4. CONCLUSÃO

A pesquisa sobre racismo institucional enfrentado por mulheres negras nas empresas brasileiras revela uma realidade alarmante e persistente de discriminação e desigualdade no ambiente de trabalho. Os dados apresentados indicam que, apesar das qualificações acadêmicas e profissionais, as mulheres negras continuam a enfrentar barreiras significativas que impedem seu pleno desenvolvimento profissional e pessoal. Com 86% das entrevistadas relatando experiências de racismo, fica evidente que a discriminação racial é um problema estrutural nas empresas brasileiras, não sendo mitigado pelo nível educacional ou qualificações profissionais das vítimas.

A pesquisa demonstra que o racismo não apenas afeta o dia a dia das mulheres negras, mas também limita suas oportunidades de crescimento profissional. As barreiras incluem desde a necessidade de justificar suas escolhas estéticas até a estagnação em cargos sem perspectiva de promoção. A descoberta de que muitas mulheres negras recebem salários inferiores a colegas brancos em posições equivalentes, e a tendência das empresas de criar justificativas para essa disparidade, reforça a necessidade urgente de políticas de transparência da igualdade salarial.

O estudo desafia o mito da democracia racial no Brasil, demonstrando que o racismo está enraizado em todas as camadas sociais e profissionais. A cor da pele continua sendo um fator determinante na experiência de trabalho das mulheres negras, afetando desde processos seletivos até o tratamento no cotidiano profissional e as empresas precisam reconhecer sua responsabilidade na perpetuação dessas desigualdades e tomar medidas concretas para promover a diversidade e a inclusão. Isso inclui não apenas a contratação de mulheres negras, mas também a criação de um ambiente de trabalho que valorize e respeite suas contribuições, garantindo igualdade de oportunidades e tratamento justo.

A sociedade como um todo deve também se engajar na luta contra o racismo institucional, reconhecendo que o desenvolvimento econômico e social do Brasil depende da inclusão plena de todos os seus cidadãos. A implementação de políticas públicas que incentivem a diversidade nas empresas e a promoção de campanhas educativas são passos fundamentais nesse processo.

A pesquisa realizada por Juliana Kaiser e analisada neste artigo fornece uma base sólida para futuras investigações e ações voltadas para a melhoria das condições de trabalho das mulheres negras no Brasil. A esperança é que, ao trazer à tona essas realidades, possamos caminhar rumo a uma sociedade verdadeiramente igualitária, onde todos tenham a oportunidade de prosperar sem as barreiras impostas pelo racismo.

REFERÊNCIAS:

- Almeida, S. L. de. (2018). O que é racismo estrutural? Belo Horizonte, MG: Letramento.
- Bugre, A. (2022, novembro 18). Por que muitas empresas ainda não promovem de fato equidade racial? Estado de Minas. Recuperado de <https://www.em.com.br/app/columnistas/arthur-bugre/2022/11/18/noticia-arthur-bugre,1422567/por-que-muitas-empresas-ainda-nao-promovem-de-fato-equidade-racial.shtml>
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2023). As diversidades da diversidade: Revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, 20(1), 1-19. Rio de Janeiro, RJ.
- Carmichael, S. & Hamilton, C. (1967). *Black Power: The Politics of Liberation*. Vintage Books.
- Gandra, A. (2023, março 21). Pesquisa: 86% de trabalhadoras negras relatam casos de racismo. Agência Brasil. Recuperado de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-03/pesquisa-86-de-trabalhadoras-negras-relatam-casos-de-racismo>.
- Gilbert, J. A., Stead, B. A., & Ivancevich, J. M. (1999). Diversity management: a new organizational paradigm. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 61-77.
- Hasenbalg, C. A. (1979). *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal.
- Kraus, M. W., Torrez, B., & Hollie, L. (2022). How narratives of racial progress create barriers to diversity, equity, and inclusion in organizations. *Current Opinion in Psychology*, 43, 108-113.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2017). *Relatório sobre a inclusão racial no mercado de trabalho*. OIT.
- Santos, I. (2023). Mulheres negras que trabalham com equipes majoritariamente brancas têm menor probabilidade de receber promoção, afirma estudo de Harvard. *Mundo Negro*. Recuperado de <https://mundonegro.inf.br/carreira-negocios/mulheres-negras-que-trabalham-com-equipes-majoritariamente-brancas-tem-menor-probabilidade-de-receber-promocao-afirma-estudo-de-harvard/>.
- Silva, J. et al. (2009). A promoção a igualdade racial em 2006 e o Programa de Combate ao Racismo Institucional. In Jaccoud, L. (Org.), *A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos vinte anos* (pp. 147-170). Brasília: Ipea.
- Tolbert, PS, & Zucker, LG (1999). A institucionalização da teoria institucional. *Estudando organização. Teoria & método*, 1, 169-184.
- Taylor, C. (1994). The politics of recognition. In A. Gutmann (Ed.), *Multiculturalism* (pp. 25-73). Princeton University Press.