

## **BRANQUITUDE EM PAUTA: A QUESTÃO ÉTNICO RACIAL NA PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS.**

Dafne Martins Do Prado Sousa - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP

Danilo Cardoso

Kevin Allan Sales Rodrigues

Érika Mourão Trindade Dutra - USP - Universidade de São Paulo

Reimy Solange Chagas - Universidade Presbiteriana Mackenzie

Ana Cristina Limongi França - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP

### **Resumo**

Este artigo tem como objetivo apresentar algumas especificidades do racismo no campo corporativo, à luz da percepção de universitários no que tange aos processos seletivos étnico-racialmente afirmativos. Através de um questionário estruturado e aplicado virtualmente, obteve-se 289 respostas. Foram utilizadas como parâmetros condicionantes sociais, históricos e políticos, a partir do Marco Histórico das Cartas de Alforria datadas de 1840 (Teixeira, 2016) e que apontam a ausência de políticas públicas inclusivas que garantissem o mínimo de cidadania à população negra. Os resultados da pesquisa de campo revelaram que o percentual de respondentes de acordo com as autodeclarações de raça são: 62% brancos e 32% negros. Aproximadamente  $\frac{3}{4}$  dos participantes entendem que a contratação de negros é uma reparação histórica, mas apenas 37% dos brancos concordam que haja empregos que são determinados pela cor de pele e 84% destes mesmos respondentes informam que a cor da sua pele não interfere na relação com superiores. Estes e outros achados de campo indicam percepções com viés de branquitude, que, invisibilizam e naturalizam o racismo institucional nas Organizações de maneira sistêmica. Ações afirmativas, políticas institucionais têm sido adotadas de forma crescente com vistas ao enfrentamento dessas graves questões que ameaçam a dignidade humana no trabalho.

**Palavras-chave:** Diversidade, Racismo Institucional, Branquitude, Comportamento Organizacional, Gestão de Pessoas.

### **Abstract**

This paper aims to present some specificities of racism in the corporate field, in light of the perception of university students regarding ethnic-racially affirmative selective processes. Through a structured questionnaire applied virtually, 289 responses were obtained. They were used as social, historical and political conditioning parameters, based on the Historical Landmark of the Letters of Entitlement dated 1840 (Teixeira, 2016) and that point to the absence of inclusive public policies that would guarantee a minimum of citizenship to the black population. The results of the field research revealed that the percentage of respondents according to self-declarations of the race are: 62% white and 32% black. Approximately  $\frac{3}{4}$  of the participants understand that hiring blacks is a historic reparation, but only 37% of whites agree that there are jobs that are determined by skin color and 84% of these same respondents report that their skin color does not interfere in their relationship with superiors. These and other field findings indicate perceptions with a whiteness bias, which make institutional racism invisible and naturalize in a systemic way. Affirmative actions and institutional policies have been increasingly adopted with a view to confronting these serious issues that threaten human dignity at work.

**Keywords:** Diversity, Institutional Racism, Organizational Behavior, People Management.

# BRANQUITUDE EM PAUTA: A QUESTÃO ÉTNICO RACIAL NA PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS.

## Resumo

Este artigo tem como objetivo apresentar algumas especificidades do racismo no campo corporativo, à luz da percepção de universitários no que tange aos processos seletivos étnico-racialmente afirmativos. Através de um questionário estruturado e aplicado virtualmente, obteve-se 289 respostas. Foram utilizadas como parâmetros condicionantes sociais, históricos e políticos, a partir do Marco Histórico das Cartas de Alforria datadas de 1840 (Teixeira, 2016) e que apontam a ausência de políticas públicas inclusivas que garantissem o mínimo de cidadania à população negra. Os resultados da pesquisa de campo revelaram que o percentual de respondentes de acordo com as autodeclarações de raça são: 62% brancos e 32% negros. Aproximadamente  $\frac{3}{4}$  dos participantes entendem que a contratação de negros é uma reparação histórica, mas apenas 37% dos brancos concordam que haja empregos que são determinados pela cor de pele e 84% destes mesmos respondentes informam que a cor da sua pele não interfere na relação com superiores. Estes e outros achados de campo indicam percepções com viés de branquitude, que, invisibilizam e naturalizam o racismo institucional nas organizações de maneira sistêmica. Ações afirmativas, políticas institucionais têm sido adotadas de forma crescente com vistas ao enfrentamento dessas graves questões que ameaçam a dignidade humana no trabalho.

**Palavras Chaves:** Diversidade, Racismo Institucional, Branquitude, Comportamento Organizacional, Gestão de Pessoas.

## 1. Introdução

A população negra no Brasil desde o final do século XIX, época em que a escravidão foi abolida, enfrenta grandes desafios na inserção ao mercado de trabalho formal, pois no pós-abolição e nas décadas subsequentes, a industrialização brasileira e o racismo se estruturaram e se consolidaram socialmente nas instituições. (decorrer de suas interações sociais, dificilmente não irá deparar-se com o racismo). Sendo assim, o processo de alforria da escravidão brasileira não proporcionou medidas para que a população negra conseguisse se inserir na sociedade local de forma plena. Tal conjuntura do fim do século XIX, impacta nas interações de trabalhos até hoje dos descendentes de escravos afro-brasileiros. Ao viajar na História por Fernandes (1978, p.20), encontra-se que “A sociedade brasileira largou o negro ao seu próprio destino, deitando sobre seus ombros a responsabilidade de reeducar-se e de transformar-se para corresponder aos novos padrões e ideais de homem, criados pelo advento do trabalho livre, do regime republicano e capitalista”.

Estes condicionantes sociais, históricos e políticos configuram iniquidades raciais da atualidade no Brasil. De acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, embora mais de 50% da população do país seja autodeclarante negra ou parda, ainda há dificuldades em encontrar esta população no ambiente corporativo, principalmente, em cargos e funções de gerenciais e de liderança. Os negros ocupam inúmeras vezes menos cargos liderança que brancos, além disso, ganham em média 37% menos que os brancos, segundo os dados de 2020 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos- DIEESE. Esta taxa é muito próxima ao apurado em 2014, quando estava em 36% e muito mais alta que o valor apurado em 2016, que foi de 30%, evidenciando que a pandemia aprofundou a desigualdade entre raças no mercado de trabalho.

O perfil do trabalhador mais vulnerável a ser desligado das empresas devido a fatores macroeconômicos e também por decisões gerenciais das organizações é o negro e jovem, que apresenta as taxas de desemprego mais elásticas quando comparado a população. Enquanto que a demografia mais prejudicada são as mulheres negras. A situação delas é ainda mais crítica: homens brancos têm remunerações 121% superiores aos das mulheres negras. Elas aparecem em menos cargos de alta liderança e têm o índice de empregabilidade mais baixos entre outros recortes de gênero e raça. Bairros (1991, p. 192) explica que, “mais do que o sexo”, a raça carrega determinações contundentes na definição de uma participação menor das trabalhadoras negras em ocupações socialmente mais valorizadas e, evidentemente, com melhor remuneração. Nota-se a inserção de negros em funções mais precárias (assalariamento sem carteira de trabalho assinada, trabalho autônomo e doméstico) ao compará-la com os brancos, gerando assim, grande desigualdade de rendimento e a comum falta *status* corporativo.

Decorrente à muitas décadas de reivindicação que configuraram o pós-abolição e as resistências diversas durante a escravidão, era ponto pacífico que a educação era um elemento de inclusão e possibilidade de mobilidade social ascendente. A conjuntura política à partir da década de 1990 proporcionou avanços no que tange às ações afirmativas voltadas à população negra, tais como as políticas educacionais de mobilidade social como SiSU, ProUni e as políticas de cotas em concurso público e vestibulares conforme Lei 12.990/2014.

Além da influência das políticas afirmativas, os processos de recrutamento e seleção das empresas no Brasil foram afetados pela decisão do Ministério Público do Trabalho - MPT referente ao caso da Federação Brasileira de Bancos - FEBRABAN: o caso tornou-se público graças ao Mapa da Diversidade, estudo feito pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades - CEERT sob a liderança da Cida Bento, que expôs a discriminação do setor e resultou, após várias negociações entre o MPT e a FEBRABAN, em políticas de reparação contra discriminação de negros, impactando diretamente nos critérios de inclusão na gestão de pessoas do Sistema Bancário Brasileiro.

Segundo o levantamento realizado pelo Instituto Ethos em conjunto com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID em 2017, que pesquisa o “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas”, o negro ocupa cargos de *trainees* e aprendizes, mas está em apenas 4,9% e 4,7% dos cargos de Conselho Administrativo e Executivos, respectivamente.

No ambiente de questões de cotas tanto político como judicial, o objetivo deste artigo é apresentar as particularidades do Racismo Corporativo à luz da percepção de universitários sobre os processos seletivos étnico-raciais.

## **2. Fundamentação Teórica**

Empresas são organizadas para realizar coletivamente o que individualmente não seria possível produzir em termos de complexidade e escala, para atender necessidades humanas de diversas naturezas como sobrevivência, educação, mobilidade, tecnologia, proteção, saúde, segurança. No entanto, este sistema de natureza social, organizado de maneira formal e informal, com história, missão, valores, perfis de liderança, motivos de fundação, com grande frequência, estrutura suas atividades a partir de modelos influenciados por histórias, domínios sociais e econômicos, práticas mercantilistas seculares, que exigem ações e mudanças profundas no que se refere à justiça social, equidade e dignidade humanas. No que se refere a questões étnico-raciais, no âmbito da cultura das práticas e processos de recursos humanos e desenvolvimento humano e organizacional, algumas das grandes marcas são o enfrentamento da branquitude e o racismo, agravadas com perfis de gênero e origem.

Em sua tese de doutorado intitulada “Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público”, Bento (2002, p. 7) afirma que:

“a racialidade branca, entendida aqui como branquitude, é abordada como um elemento subjetivo, ocultado, que interfere na ação dos gestores nos processos de avaliação da força de trabalho, notadamente nos processos de seleção, promoção, treinamento, demissão e resolução de conflitos da instituição.

Tudo se passa como se houvesse um pacto entre brancos, aqui chamado de pacto narcísico, que implica na negação, no evitamento do problema com vistas a manutenção de privilégios raciais”.

Como explicar que, em um país com maioria da população composta de pessoas negras, não haja representatividade e proporcionalidade de presença dessa população nos diversos espaços sociais? Olhar para a história ajuda a entender as desigualdades. Trata-se de uma maioria minorizada que segue colhendo os amargos frutos de um longo e cruel processo que as colocou na condição de escravizadas. Segundo Ribeiro (2019), falar sobre racismo no Brasil é, sobretudo, fazer um debate estrutural. A autora ressalta que é fundamental trazer a perspectiva histórica e começar pela relação entre escravidão e racismo, mapeando suas consequências.

Dados do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social revelam que negros têm baixa representatividade em empresas, sofrendo com a dificuldade de ascensão hierárquica e a disparidade salarial. De acordo com o “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, mapeamento de ações voltadas para a inclusão social nas companhias, publicado periodicamente pelo Instituto desde 2003, comparando os resultados de diferentes edições da pesquisa, identificou-se que, caso o ritmo se mantenha, a igualdade racial no ambiente de trabalho só será alcançada em 150 anos, e a de gênero em 80 anos.

Segundo Geledés - Instituto da Mulher Negra (2013) e Almeida (2019), o racismo é parte da ordem social na qual indivíduos são caracterizados de acordo com suas características fenóticas conforme o parâmetro de branquitude. Não é algo criado pela instituição, mas é por ela reproduzido na medida em que sua dinâmica envolve relações de poder e de subordinação racialmente enviesadas. As instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos que se expressa através de ideologias meritocráticas falaciosas. Dito de modo mais direto: as instituições reproduzem racismo porque sua manutenção enseja a manutenção de privilégios concretos e simbólicos.

### **Racismo Poder e Instituições**

Segundo Munanga (1999), o conceito de raça surgiu com base na língua italiana e foi destinado a princípio para ser aplicado a estudos da zoologia e botânica, porém, o uso na sociedade atual é carregado de ideologia, pois assim como todas as ideologias, esconde algo não proclamado: a relação de poder e de dominação. O autor ainda atribui a falta de consenso nas soluções do racismo às diferentes formas, significados e conteúdo que atribuímos ao usar o conceito no cotidiano.

A relação de poder e dominação implícita na palavra raça está diretamente ligada ao racismo, que tem como meta, segundo Silva (2004, pág.56):

“[...] destruir e eliminar, amplamente, toda uma condição étnico-cultural de um outro povo, operando, então, se se deseja uma definição (apud. Nascimento, 1981, págs. 23-24), como a

interrupção violenta, a destruição e a distorção histórica da sociedade, da cultura, das aspirações e das realizações de um povo dominado. É a desumanização que justifica a dominação”.

As raízes históricas do racismo, apresentadas por Silva, são oriundas da Grécia Antiga, foram institucionalizadas e vingaram na nossa sociedade, regadas por pseudociências. Além disso, o autor afirma que categorizar o racismo no Brasil é intrincado devido a falsa ideia de democracia racial que paira sobre a realidade brasileira. No entanto, por meio de análises quanto a nossa formação socioeconômica, nossas legislações e jurisprudências, política, mercado de trabalho, mídia analógicas e digitais, nas instituições como a família e no sistema educacional, o autor denominou três categorias que abrangem diversas situações em que há a atuação e representação de discriminação racial: (i) o racismo individual; (ii) o racismo institucional; e (iii) o racismo cultural. Silva (2004, p. 260) conclui que “toda vida política, social, econômica e cultural do Brasil, de uma forma ou de outra, há muito foi atingida por essas modalidades, disfarçadas ou não, o que mostra o racismo brasileiro forjado e assentado”.

### **Racismo Institucional no foco Corporativo**

De acordo com Jaime (2016), no final dos anos 1970, o racismo era considerado uma simples contravenção penal. Este fato atrelado ao contexto histórico, de um passado escravocrata recente, tornou a possibilidade de construção de trajetórias profissionais de negros quase nula. Explica-se assim o surgimento e a necessidade de discutir o racismo corporativo no Brasil.

Ressalta-se que as organizações estão inseridas na sociedade e refletem, portanto, os valores dos indivíduos que estão nela inseridos. Esses indivíduos participam ativamente do racismo corporativo, sob a forma de: (i) agentes internos, tais como gerentes, superiores, recrutadores e administradores; e (ii) agentes externos, como por exemplo, fornecedores, clientes, acionistas e credores.

Segundo Lima e Vala (2004), independente das vertentes e estudos sobre o racismo, encontra-se comum a todos eles a afirmação de que as novas expressões do racismo são disfarçadas e indiretas, e caracterizam-se pela intenção de não ferir a norma da igualdade e de não ameaçar o autoconceito de pessoa igualitária dos atores sociais. Não se quer significar com isto que as formas mais tradicionais e abertas de racismo, típicas das relações racistas dos séculos XVIII, XIX e início do XX, deixaram de existir ou perderam em importância. Portanto, para analisar o racismo nas organizações e seus agentes é importante compreender suas manifestações mais veladas e indiretas no contexto do século XXI.

As características da estrutura social marcada tanto pelo racismo quanto pelo patriarcado impactam as organizações reproduzindo hierarquizações que resvalam em discriminações caracterizadas pela interseccionalidade de preconceitos, a saber: de gênero, etários, de condições físicas e/ou mentais e geográficos, Geledés - Instituto da Mulher Negra (2013). Estes elementos configuram opressões institucionalizadas que, por serem naturalizadas, são também invisibilizadas, velando iniquidades sob argumentos falaciosos relativos à meritocracia pessoal.

Um exemplo do racismo velado são os anúncios de emprego que solicitam pessoas de boa aparência, que, segundo Costa (2006), contraria o disposto na lei e carrega subjetividade aos critérios de seleção da aparência do candidato. Este preconceito de modo ativo nos processos seletivos priva o negro de realizar conquistas no ambiente corporativo e também dificulta o acesso a oportunidades e ascensões tanto profissionais e sociais, a fim de manter a conjuntura desigual da estratificação da sociedade brasileira.

Além disso, há ainda as manifestações de racismo quanto a questão da vestimenta e fenotípica do negro, que além de constrangimentos, como em todas as manifestações do preconceito, é uma tentativa de ferir e impedir o profissional de vivenciar sua negritude. Neste cenário, torna-se possível compreender uma repressão da essência do indivíduo e sua identidade sociocultural.

Dentre as variadas manifestações do preconceito racial nas organizações, de modo recorrente, ainda é presente o racismo linguístico. Ao associar a negritude a adjetivos e atributos negativos e desqualificadores no exercício profissional, o racismo estruturante se mantém pelo fato do trabalho ocupar um lugar simbólico na subjetividade da sociedade, diretamente associados às ideias e ideais de subordinação, sofrimento e privação. É frequente que a população negra se depare no cotidiano profissional com exigências internas e externas desproporcionais, como mecanismo de defesa frente às opressões institucionalizadas e interseccionalizadas. (Moore, 2007; Geledés - Instituto da Mulher Negra, 2013).

Por fim, ao analisar as manifestações do racismo institucional no ambiente corporativo, observa-se que a maioria das situações foi repreendida de algum modo. No contexto ideal, todas deveriam ser repreendidas, e também, investigadas juridicamente. Mesmo longe do cenário ideal, ao trazer a questão do negro atualmente da nossa sociedade em comparação com décadas passadas, faz-se notar um aumento do ativismo e movimentos para que situações como as relatadas no trabalho sejam menos frequentes. Evidenciando assim, uma tendência de um futuro menos hostil. É extremamente necessário registrar que a evolução é notória, porém, em passos curtos e na velocidade abaixo do esperado.

### **3. Procedimentos Metodológicos e Ferramentas Virtuais utilizadas**

Após o alinhamento dos fundamentos conceituais através dos estudos científicos publicados, foi adotado o modelo de dados quantitativo, com questionário estruturado e coleta através do Google Forms entre os dias 15 e 24 de novembro de 2020, coincidindo com o Dia da Consciência Negra. Não foi possível obter o número estimado de quantos universitários receberam o convite para responder a pesquisa, porque o convite inicial foi gerado para redes sociais em grupos, possibilitando que cada membro do grupo compartilhasse o convite para participar da pesquisa de forma ampla e aberta, na perspectiva “bola de neve”.

O universo da coleta de dados foi composto de universitários, dos cursos de administração e contabilidade, de escolas públicas e privadas, que foram conectados por critério de conveniência e acessibilidade aos grupos. Ressalta-se que, a participação apenas de universitários foi um fator de homogeneidade na categoria estudantes no Brasil de administração e contabilidade.

As vantagens e os motivos pelos quais optou-se por um questionário virtual foram: (i) acessibilidade aos alunos da Universidade de São Paulo - USP, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC SP, da Escola Superior de Propaganda e Marketing – ESPM e da Universidade Federal do Pampa - UniPampa; (ii) alternativa remota para chegar ao respondente em meio a pandemia; (iii) garantir a impessoalidade e a liberdade do participante para escolher responder ou ignorar o convite enviado via whats institucional universitário e suas redes.

Optou-se por deixar opcional a identificação do respondente (e-mail) - 35% dos participantes forneceram o email para receber os resultados do estudo

As desvantagens prováveis foram: (i) disseminação deu-se por redes sociais sem segmentação das Instituições de Ensino Superior, (ii) a pesquisa esteve limitada a quem possuía um *smartphone* e estivesse conectado às redes sociais de colegas de classe; e (iii) por tratar-se de coleta remota, diversa de interação em coleta presencial, comentários, esclarecimentos e explicações sobre os propósitos do estudo ocorreram de forma descritiva no

início do protocolo do questionário, cuja leitura, atenção e compreensão não foi avaliada durante a coleta remota. A Tabela 1, a seguir, apresenta todas as perguntas e as variáveis analisadas na coleta remota de campo.

Tabela 1  
**Questionário e Variáveis Analisadas**

Identificação	Informação/ Pergunta	Opções de Resposta
<b>A. Dados Socioeconômicos</b>		
A1	Idade	Resposta numérica de 0 a 100
A2	Raça	1 = Branca
		2 = Preta
		3 = Parda
		4 = Indígena
		5 = Amarela
A3	Já trabalhou?	1 = Sim
		2 = Não
A4	Já participou de Processo Seletivo?	1 = Sim
		2 = Não
A5	Se já trabalhou ou trabalha, já teve chefe negro?	1 = Sim
		2 = Não
		3 = Nunca trabalhei
A6	Você concorda com a seguinte afirmativa "a contratação de negros é uma reparação histórica"?	1 = Sim
		2 = Não
A7	Você deixaria de comprar um produto da Magazine Luiza por causa do processo seletivo de trainee para negros?	1 = Sim
		2 = Não
A8	Com base no processo seletivo étnico-racial e na sua autodeclaração, você está apto a participar de processos seletivos semelhantes?	1 = Sim e vou participar
		2 = Sim, mas não tenho pretensão
		3 = Não, mas gostaria
		4 = Não e se estivesse apto não participaria
		5 = Nenhuma das anteriores
A9	A respeito de cotas e/ou processos seletivos com intuito de promover a igualdade racial, você acredita que é uma forma efetiva de diminuir o racismo?	1 = Sim, inclusive é um movimento que tende a crescer
		2 = Sim, mas não é a única solução
		3 = Não, há outras formas de se fazer
		4 = Não, processos como estes aumentam o racismo
A10	Com base na afirmação: 56% da população se declara como negra (pretos+pardos), qual sua opinião sobre a inclusão em processos seletivos?	1 = Acredito que seja válido, pois apesar de ser a maioria em população, são minoria nos cargos de liderança
		2 = É uma alternativa que condiz com a necessidade da população, mas não é o suficiente
		3 = Não deve haver processos inclusivos porque não se trata de minoria
		4 = Iniciativas como essa fomentam o racismo e colocam o negro como inferior

<b>B . Perguntas Relativas ao Problema de Pesquisa</b>		
B1	Você acha que determinados <b>trabalhos / profissões</b> são definidos pela cor da pele?	Escala Linear de 1 a 5. 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo Totalmente.
B2	A cor da sua pele influencia o <b>tipo de emprego</b> que você procura?	Escala Linear de 1 a 5. 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo Totalmente.
B3	Na sua percepção, a cor da sua pele prejudica ou já prejudicou sua <b>contratação</b> em empregos?	Escala Linear de 1 a 5. 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo Totalmente.
B4	Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua <b>relação com colegas de trabalho</b> ?	Escala Linear de 1 a 5. 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo Totalmente.
B5	Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua <b>relação com superiores no trabalho ou contratantes</b> ?	Escala Linear de 1 a 5. 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo Totalmente.
B6	Você diria que já <b>sofreu</b> situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho?	Escala Linear de 1 a 5. 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo Totalmente.

Fonte: Elaborado pelos autores.

### 3.1 Técnicas Estatísticas Utilizadas

Cria-se uma variável denominada “Etnia”, em que nela consta as informações da variável Raça (Questão A2 - Tabela 1), entretanto, categoriza-se as pessoas entre “brancas” e “não-brancas”. Essa variável será útil para testar se a percepção - resposta às questões presentes no questionário - de pessoas brancas e não brancas é estatisticamente diferente ou não. Posteriormente, para realizar as análises das respostas, utiliza-se das seguintes técnicas estatísticas:

(i) Testes Qui-quadrado para verificar a relação entre a variável etnia com as respostas das demais perguntas. Nestes testes, utilizou-se a variável “Etnia” criada para realizar um teste de hipótese em que:  $H_0$  : as percepções entre a população são iguais e  $H_a$  : as percepções são

diferentes entre as populações negra (não- brancos) e branca (branco). Considera-se o nível de significância de 5% para os testes.

(ii) Medidas de correlação entre as respostas das perguntas (correlação de Kendall); e

(iii) Regressão Logística Multivariada Ordinal - RLMO, sendo que a variável resposta será a resposta das perguntas (B1, B2, B3, B4, B5 ou B6) e as variáveis explicativas serão a idade e a etnia da pessoa que respondeu ao questionário. Aplica-se o Teste de Brant (1990) para verificar se a suposição de probabilidades proporcionais do modelo. Essa suposição é essencial para a utilização da RLMO, caso a suposição de probabilidades proporcionais não seja satisfeita, aplica-se a Regressão Logística Multivariada Multinomial aos dados.

## 4. Resultados e Achados de Pesquisa

### 4.1 Perfil dos Participantes

Entre os dias 15 e 24 de novembro de 2020, obteve-se 289 respostas válidas, retirando os testes e respostas duplicadas, distribuídas da seguinte maneira, pelo critério de idade: (i) a maioria dos participantes são jovens, de 18 a 29 anos; (ii) a moda foi de 21 anos; (iii) a média foi de 29 anos; e (iv) a idade mínima foi de 18 anos e a máxima foi de 76 anos. A Tabela 2 apresenta o perfil dos participantes sob a ótica da distribuição de raça e cor em função da idade.



Ressalta-se que a escala de divisão da faixa etária se modifica após os 40 anos por causa da característica jovem da amostra.

Tabela 2

**Perfil dos participantes**

	18 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 59 anos	60 ou mais	Total
Amarela	9	4	0	0	13
Branca	118	37	19	7	181
Indígena	1	0	0	0	1
Parda	35	11	2	2	50
Preta	29	8	5	2	44
<b>Total</b>	192	60	26	11	289

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

**4.2 A Relação dos participantes e o Mercado de Trabalho**

Com o intuito de entender qual a relação entre os participantes da pesquisa e o mercado de trabalho, realizou-se perguntas relacionadas aos processos seletivos e à participação de quaisquer atividades laborais remuneradas. As respostas dos participantes foram: em sua maioria, já trabalharam alguma vez na vida, totalizando **92% da amostra**. Entretanto, nem todos passaram por processos seletivos para conseguir emprego, porque, dos 266 que já participaram de alguma atividade laboral remunerada e/ou trabalham atualmente, 12 participantes nunca participaram de algum processo seletivo. Por fim, dentre o percentual de quem já trabalhou ou trabalha, **apenas 27% tiveram chefes negros**.

**4.3 Opiniões sobre Processos Seletivos Étnicos-Raciais**

Coletou-se, também, a opinião dos respondentes sobre Processos Seletivos Étnico-Raciais, cujos resultados foram: aproximadamente  $\frac{3}{4}$  dos participantes entendem que a contratação de negros é uma **reparação histórica** e **7%** - uma pequena parcela - deixaria de comprar produtos do Magazine Luiza devido ao processo seletivo para trainees de 2020 em que se aceitou apenas a candidatura da população negra. A Tabela 3 demonstra as porcentagens para cada questão:

Tabela 3

**Opiniões Sobre Processos Étnicos-Raciais**

Questão	Sim	Não
"a contratação de negros é uma reparação histórica"?	76%	24%
Você deixaria de comprar um produto da Magazine Luiza por causa do processo seletivo de trainee para negros?	7%	93%

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Entretanto, faz-se necessário entender qual é o perfil de quem não concordou e/ou deixaria de comprar. Para a primeira pergunta, o perfil dos que não concordaram é: diversas idades, em que a moda ficou para os respondentes de 23 anos; e a distribuição de raça/etnia é 45 branca, 5 amarela, 13 parda e 6 preta, **totalizando 69 pessoas que negam a reparação**. Enquanto que o perfil para **quem deixaria de comprar na Magazine Luiza é de: pessoas jovens**, de 20 anos, em que 11 são brancas, 1 amarela, 13 pardas e 4 pretas.

#### 4.4 Percepções sobre o Mercado de Trabalho

A segunda parte do questionário apresenta perguntas sobre a percepção do respondente em relação ao mercado de trabalho e as relações interpessoais. As respostas estão numa escala linear de 5 opções entre discordo totalmente e concordo totalmente. Quando o entrevistado não souber ou não quiser responder, há a possibilidade de escolher a opção neutro.

A Tabela 4 apresenta as respostas levantadas pela pesquisa divididas pela cor da pele do entrevistado: branco ou não branco (todas as minorias agrupadas, isto é, negros, pardos, amarelos e indígenas).

Tabela 4

#### Percepções sobre o Mercado de Trabalho

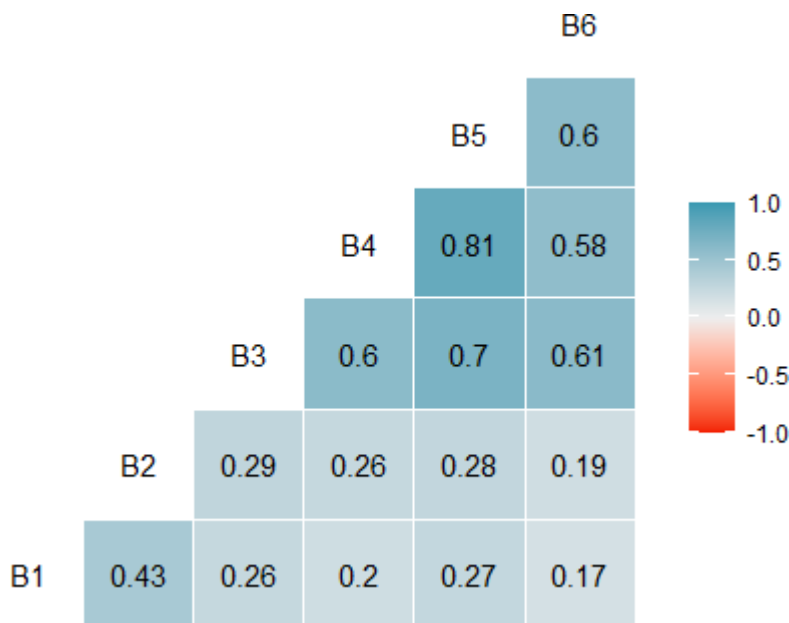
Questão	Etnia	Discordo Totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo Totalmente
B1 trabalho	Branco	46	7	39	89	108
	Não Brancos	51	3	45	78	112
B2 tipo de trabalho	Branco	126	28	69	37	29
	Não Brancos	94	38	59	51	47
B3 contratação	Branco	250	13	13	6	7
	Não Brancos	71	24	79	54	61
B4 relação com colegas	Branco	232	14	14	13	16
	Não Brancos	92	32	51	65	49
B5 relação com superiores	Branco	242	13	14	13	7
	Não Brancos	84	51	49	46	59
B6 Sofrimento	Branco	253	16	8	10	2
	Não Brancos	103	54	29	38	65

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 1, que segue abaixo, utiliza-se do coeficiente de correlação de Kendall, que tem a mesma função dos coeficientes de correlação de Pearson e Spearman, porém, mais adequado quando os dados são ordinais com empates entre os postos das variáveis (Kolassa, 2020). Por isso opta-se por esta medida de correlação para o suporte na parte descritiva da nossa pesquisa, que será comentada adiante.

Gráfico 1

#### Correlação de Kendall - Perguntas Relativas ao Problema de Pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Como quaisquer correlações, a correlação de Kendall se dá entre uma escala de -1 e 1, em que o número -1 significa correlação totalmente contrária e o 1 significa correlação totalmente positiva. Destaca-se na Figura 1 que todas as variáveis possuem correlações positivas, de menor ou maior grau. Faz-se necessário, então, a compreensão do grau de correlação e quais informações consegue-se dos participantes. Por fim, nota-se que não houve correlação negativa entre as respostas das questões, isto indica que as respostas das pessoas ao questionário foram coerentes, já que é razoável pensar que quem concorda muito com uma das questões B1 a B6 tende a concordar com as demais e vice-versa.

### **B1 - Você acha que determinados trabalhos / profissões são definidos pela cor da pele?**

A primeira pergunta de caráter perceptivo busca entender se a população constrói determinadas diferenciações entre trabalhos para tal raça ou etnia. A maioria dos brancos e não brancos concorda que há certos postos de trabalho que são ocupados por determinadas paletas de cores. Segundo a correlação de Kendall, esta pergunta terá uma relação positiva fraca entre as respostas apresentadas somente com a próxima pergunta, e com as demais perguntas terá uma correlação positiva desprezível.

### **B2 - A cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura?**

Esta pergunta depende muito da cor da pele do respondente e se o indivíduo possui consciência de suas escolhas ao buscar empregos. Nesta pergunta, a maioria dos brancos e não brancos discordaram totalmente que a cor de sua pele influencie o emprego, entretanto, não pode-se deixar de observar o grande percentual de opiniões neutras. Talvez, isso indique que a amostra da população que respondeu a pesquisa não tenha a conscientização do que busca num emprego e isso pode ser corroborado pelo perfil jovem da amostra. Além disso, observa-se que pelo Gráfico 1 que esta pergunta é a que menos explica a tendência das demais subsequentes.

### **B3 - Na sua percepção, a cor da sua pele prejudica ou já prejudicou sua contratação em empregos?**

Nesta pergunta, a maioria dos brancos respondeu que sua cor não prejudica ou já prejudicou na contratação, enquanto que os não brancos tem uma resposta mais dispersa, quase equilibrada entre concordar e não concordar. Observa-se que, quanto mais o questionário direciona o nível de percepção, mais diferenças são encontradas entre as etnias brancas e não brancas, fato constatado pelo gráfico de correlações, porque as perguntas B3, B4, B5 e B6 possuem alta correlação.

#### **B4 - Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua relação com colegas de trabalho?**

Da mesma forma que a pergunta anterior, corroborando para a constatação do Gráfico 1, esta pergunta teve uma maioria de brancos que discordam e uma dispersão quase igualitária das respostas de não brancos, que dividem-se entre concordar e discordar, quando exclui-se os neutros. Ressalta-se que esta pergunta tem a maior correlação, dentre todas as correlações calculadas, e esta correlação fortíssima se dá com a próxima pergunta.

#### **B5 - Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua relação com superiores no trabalho ou contratantes?**

Quando pergunta-se sobre a relação de hierarquia, observa-se o mesmo fenômeno das duas perguntas anteriores: maioria dos brancos discordando que sua cor de pele tenha alguma influência negativa e os não brancos divididos entre concordar e discordar. Entretanto, diferentemente das outras perguntas, esta teve menos pessoas não brancas com opiniões neutras até o momento.

#### **B6 - Você diria que já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho?**

Certamente, esta é a pergunta mais delicada do questionário e é também a que mais provocou reações e teve menos opiniões neutras. E mesmo que a maioria dos brancos e não brancos tenham discordado que sofreram situações de racismo no trabalho, deve-se ressaltar para parcela considerável de não brancos que afirmou ter sofrido algum episódio de racismo no ambiente corporativo.

### **4. 4 Discussão dos resultados da pesquisa de campo**

A amostragem da pesquisa revela um perfil de respondentes preponderantemente jovem e uma grande maioria que trabalha ou já trabalhou e já participou de processos seletivos. Vale destacar o alto percentual de pessoas que nunca tiveram chefe negro ou negra, caso de 210 dos respondentes. Além disso, destaca-se no universo da pesquisa, o percentual de respondentes de acordo com as autodeclarações de raça: 62% se autodeclararam brancos e 32% se autodeclararam negros (sendo que destes, 53,2% se autodeclararam pardos e 46,8% pretos).

Com uma amostra de respondentes brancos consideravelmente maior, a tendência é que a análise destas pessoas reflita pensamentos que se dão a partir desta condição étnico racial que, na sociedade brasileira, implica em um lugar de privilégios. E isso se dá no momento em que 69 respondentes discordam da necessidade de reparação histórica por meio de processos seletivos que viabilizem a contratação de negros para mitigar danos. Dentre estas pessoas, 74% são brancos (45), isto é, a maioria.

Entretanto, quando observa-se as respostas dadas às perguntas sobre o quanto a cor da pele influencia em questões do trabalho, não fica evidente a percepção das minorias sobre os

prejuízos do racismo estrutural ao qual estão inseridos. Preocupa a quantidade de opiniões neutras entre os não brancos, enquanto que os brancos possuem uma proteção ao seu papel na sociedade e a sua branquitude.

#### 4. 5 Discussão dos resultados (parte inferencial)

A estatística inferencial consiste em utilizar técnicas estatísticas para tirar conclusões cientificamente válidas a partir dos dados. Em geral, aplica-se testes de hipóteses para verificarmos se os dados corroboram (concordam) com nossas expectativas iniciais ou não. Além disso, a estatística inferencial também abrange a parte de modelagem estatística. A modelagem estatística é útil para compreender melhor as relações entre as variáveis de interesse do estudo. Em particular, pode-se utilizar modelos ajustados a partir dos dados para fazer previsões que podem ser utilizadas posteriormente.

Tabela 5

#### Resultados do Teste Qui-Quadrado

Questões	Estatística do Teste	Graus de Liberdade	P-value	Conclusão ( $\alpha = 5\%$ )
A6	0,25931	1	0,6106	Não se rejeita a hipótese nula.
A7	0,19482	1	0,6589	Não se rejeita a hipótese nula.
A9	8,1051	3	0,04389	Rejeita-se hipótese nula.
B2	16,185	4	0.002781	Rejeita-se hipótese nula.
B3	116,62	4	$2,2*10(-16)$	Rejeita-se hipótese nula.
B4	69,24	4	$3,284*10(-14)$	Rejeita-se hipótese nula.
B5	89,528	4	$2,2*10(-16)$	Rejeita-se hipótese nula.
B6	89,026	4	$2,2*10(-16)$	Rejeita-se hipótese nula.

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Com base na Tabela 5, pode-se inferir, com o nível de significância de 5%, que a percepção entre brancos e não brancos é diferente nas questões A9, B2, B3, B4, B5 e B6. No caso das questões A6 e A7, não rejeitamos a hipótese nula ao nível de significância de 5%, portanto, não houve diferença entre as percepções com o mesmo nível de significância apurado nas outras questões. Por fim, no caso das questões A10 e B1, o teste não pode ser aplicado por não cumprir as especificações exigidas pelo Teste Qui-Quadrado.

Ajusta-se uma RLMO à variável resposta da questão B6 utilizando as variáveis idade e etnia do participante. O teste de Brant (1990) não rejeitou a hipótese de probabilidades proporcionais ao nível de 5% de significância, portanto segue-se com o modelo RLMO. Destaca-se os seguintes resultados do modelo ajustado:

- a) as variáveis idade e etnia foram significativas ao nível de 5% para o modelo;
- b) cada ano a mais na idade, está associado a maiores chances de estar em uma categoria mais alta na escala de ter sofrido racismo de 4,9%, isto é, pessoas com maior idade têm maior probabilidade de já terem sofrido racismo (que faz todo sentido, pois se a pessoa viveu mais tempo então ela teve mais tempo de ser vítima de racismo);
- c) o fato da pessoa ser não branca ao invés de ser uma pessoa branca, está associado a maiores chances de estar em uma categoria mais alta na escala de ter sofrido racismo de 1520% (a porcentagem é essa mesmo!), isso é coerente com a realidade, pois é

altamente improvável que uma pessoa genuinamente branca sofra racismo por conta da cor da sua pele;

- d) combinando os resultados dos itens b) e c) vemos que a probabilidade de pessoas não brancas mais velhas terem sido vítimas de racismo é maior do que as pessoas não brancas mais jovens;
- e) a modelagem RLMO vai além do que o item d) indica e permite inclusive estimar a probabilidade de uma pessoa não branca com qualquer idade escolher cada uma das respostas possível da questão B6, ou seja, podemos utilizar a RLMO para prever a que grau de racismo uma pessoa foi vítima em função de sua etnia e idade.

Por uma questão de limitação de espaço, os resultados dos modelos ajustados para as demais questões não estão neste artigo, entretanto, articula-se um modo de apresentar todas as tabelas dos modelos ajustados, testes da suposição de probabilidades proporcionais realizados e interpretação de resultados futuramente.

## **5. Conclusões e Impactos**

Este artigo aqui apresentado foi construído a partir de estudos clássicos sobre a precarização da pessoa negra na sociedade brasileira nos diversos contextos sociais, especialmente nas práticas relativas aos processos seletivos e fatores relacionados do comportamento organizacional e gestão de pessoas. Os achados da pesquisa ratificam o racismo estrutural e estruturante, na medida que obstaculiza o acesso, a inserção no mercado de trabalho e a conseqüente mobilidade social ascendente da população negra, reforça também os estudos que indicam os frutos de longo processo sócio-histórico e político excludente que por distorções na percepção social atravessada por parâmetros normativos calcados na branquitude. A primeira fase de sua produção esteve atenta às questões atuais do racismo institucional, mais especificamente o corporativo, mais especificamente às ações de reparação recentes de instituições financeiras, ativistas de grande impacto e programas em empresas de varejo. Na segunda fase, foi realizado o levantamento quantitativo - de forma remota - com universitários dos cursos de administração e contabilidade em novembro de 2020, em ambiente da Pandemia COVID 19. Obteve-se grande número de respostas válidas em apenas dez dias. Os dados estatísticos - com a maioria de respondentes que já trabalharam: 92% , mas não passaram por processos seletivos, indicam uma percepção de reconhecimento da reparação histórica para a necessidade de ações e que 93% não deixariam de comprar produtos em uma grande loja de magazine por terem o projeto de Trainees exclusive para negros. Em termos de impactos para transformação, pensar em equidade no mundo do trabalho, passa, necessariamente pela consciência das altas lideranças, de forma a favorecer políticas organizacionais na qual a diversidade esteja de fato presente em toda sua amplitude, ou seja, pensada nos processos seletivos, na política de cargos e carreiras e nas ações de desenvolvimento promovidas pela área de Gestão de Pessoas nas Organizações de todos os portes, funções sociais e econômicas públicas, privadas, terceiro setor que tenham em si o fundamento da equidade e justiça social, dentro dos critérios do ambiente, sustentabilidade e governança (E.S.G.).

Os resultados da aplicação dessas políticas de modo efetivo, poderá ser observado em diferentes níveis da coletividade, seja no ambiente de trabalho propriamente dito, no clima, na maior criatividade e produtividade das equipes, seja no ambiente externo, com a repercussão da imagem da empresa que, ao adotar práticas de responsabilidade social voltadas à diversidade e equidade, estará posicionada de forma positiva, civilizatória e coerente com uma perspectiva justa e humanizada de sociedade.

## 6. Referências Bibliográficas

- ALMEIDA, Silvio.(2019). **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen.
- BAIROS, L. **Mulher Negra: o reforço da subordinação**. In: LOVELL, Peggy (Org.). *Desigualdades Sociais no Brasil Contemporâneo*. Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 1991.
- Bento, M. A. S. (2002). **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.47.2019.tde-18062019-181514. Recuperado em 2021-06-02, de [www.teses.usp.br](http://www.teses.usp.br)
- Brant, R. **Assessing proportionality in the proportional odds model for ordinal logistic regression**. *Biometrics*, p. 1171-1178, 1990.
- Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).
- COSTA, S. **O branco como meta: apontamentos sobre a difusão do racismo científico no Brasil pós-escravocrata**. *Estudos Afro-Asiáticos*, n. 1/2/3, p. 47-68, jan./dez. 2006.
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.(2020) **Boletim Especial 03/2020: Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia**. São Paulo.
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.(2020) **BRASIL: A inserção da população negra e o mercado de trabalho**. São Paulo.
- FERNANDES, Florestan. (1978). **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. São Paulo: Contracorrente.
- GELEDÉS INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional**. [s.l]: Trama Design, 2013. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/racismo-institucional-uma-abordagem-teorica-e-guia-de-enfrentamento-do-racismo-institucional/>>. Acesso em 02 Jun. 2021
- JAIME, P. (2016). **Executivos Negros: Racismo e Diversidade no Mundo Empresarial**. São Paulo: Edusp.
- KOLASSA, John E. **An Introduction to Nonparametric Statistics**. CRC Press, 2020.
- Lei n. 12.990, de 09 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm)
- LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; VALA, Jorge. (2004, dez) **As Novas Formas de Expressão do Preconceito e do Racismo**. *Estudos de Psicologia*.
- MOORE, C. **Racismo e globalização: a constante metamorfose do racismo**. IN: *Racismo & Sociedade: novas bases epistemológicas para entender o racismo*. Belo Horizonte: Mazza, 2007.
- MUNANGA, Kabengele. **Uma Abordagem Conceitual das Noções de Raça, Racismo, Identidade e Etnia**. São Paulo: Geledes, 1991.
- PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS. (2016) Instituto Ethos.São Paulo. Recuperado de <<https://www.forumempresaslgbt.com/post/perfil-social-racial-e-de-g%C3%A0nero-das-500-maiores-e-mpresas-do-brasil-e-suas-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas>>
- RIBEIRO, Djamila. (2019). **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras.
- SILVA, Martiniano José. **Racismo à brasileira: Raízes históricas: um novo nível de reflexão sobre a história do Brasil**. 4. ed. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.
- TEIXEIRA, Heloísa Maria. (2016) **Pelos serviços prestados: o perfil do escravo alforriado em Mariana no período 1840-1888**. *Estudos Econômicos*, São Paulo, vol.46, n.1, p. 127-159, jan.-mar. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-416146114hmt>