



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração**

**ANALISAR A PERCEPÇÃO DO RACISMO INSTITUCIONAL NAS
POLÍTICAS DE RETENÇÃO DE PESSOAS DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19**

**ANALYZING THE PERCEPTION OF INSTITUTIONAL RACISM IN
PEOPLE RETENTION POLICIES DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

Rodrigo Pereira de Oliveira¹
Prof. Dr. Igor Guevara Loyola De Souza²

RESUMO

Os trabalhadores negros são os que tem maior representação no mercado de trabalho formal e informal, entretanto eles enfrentam muitas barreiras no mercado de trabalho. Em vista disso, este trabalho teve como objetivo de analisar as práticas organizacionais de retenção de pessoas negras durante a pandemia da COVID-19, à luz da interseccionalidade e a visão dos trabalhadores negros. Foi feito uma pesquisa descritiva qualitativa por meio de entrevistas semi-estruturadas com 4 mulheres negras e 3 trabalhadores negros. A análise de dados foi feita através da análise de conteúdo. Os resultados evidenciam que as organizações não possuem práticas de retenção com pessoas negras, tendo em destaque também o preconceito no cargo de pessoas negras e a desvalorização dos mesmos.

Palavras-chave: Racismo institucional; Interseccionalidade; Políticas de retenção; Coronavírus.

ABSTRACT

Black workers are the most represented in the formal and informal labor market, however they face many barriers in the labor market. In view of this, this study aimed to analyze the organizational practices of retaining black people during the COVID-19 pandemic, in the light of intersectionality and the vision of black workers. A qualitative descriptive research was carried out through semi-structured interviews with 4 black women and 3 black workers. Data analysis was done through content analysis. The results show that organizations do not have

¹ Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: rodrigo.poliveira@sempreceub.com.

² Professor(a) orientador(a) do curso de Administração do Centro Universitário de Brasília. Doutor em Administração pela Universidade de Brasília . E-mail: igor.souza@ceub.edu.br

retention practices with black people, also highlighting prejudice in the position of black people and their devaluation.

Keywords: institutional racism; intersectionality; retention policies; coronavirus

INTRODUÇÃO

No ano de 2020, os primeiros meses vieram com o surgimento da pandemia do coronavírus e o mercado brasileiro sofreu um grande impacto com a COVID – 19, afetando muitas atividades produtivas. A quantidade de pessoas desempregadas foi impulsionada - com a pandemia - e muitas empresas tomaram medidas em relação aos contratos de trabalho dos seus funcionários. No mês de maio de 2020, a população ocupada (PO) no país diminuiu 7 milhões em relação ao mesmo trimestre no ano de 2019 (PNAD, 2020). Dados apresentados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) mostrou um saldo negativo de empregos formais, sendo este quantitativo superior a 1,1 milhão.

O desemprego cresceu e atingiu toda a população brasileira, com maior impacto na população negra. Na passagem do primeiro para o segundo trimestre de 2020, que corresponde aos três primeiros meses de pandemia, a taxa de desemprego entre as pessoas que se declaram pretas aumentou em 2,6 pontos percentuais (p.p.) e a dos pardos, 1,4 p.p. Já entre os brancos, a alta foi de apenas 0,6 p.p. A taxa de desemprego entre os pretos ficou em 17,8% e entre os pardos, em 15,4%. A dos brancos, por sua vez, ficou em 10,4%, 2,9 pontos percentuais abaixo da taxa geral do país, a qual ficou em 13,3% (IBGE, 2020).

Mais de 6,4 milhões de homens e mulheres negras saíram da força de trabalho, sendo como desempregados ou ocupados, no primeiro semestre de 2020. A justificativa é que deixaram de procurar emprego por não conseguirem uma nova colocação no mercado de trabalho. Os números para os homens brancos e mulheres que passaram por essa mesma situação chegaram a 2,7 milhões de pessoas (IBGE, 2020).

A desigualdade é presente no país e vem crescendo no mercado brasileiro, mesmo com a ação do governo em relação à medida provisória MP nº 936, que permitia a redução salarial em até 70% além da autorização para a suspensão do contrato de trabalho (redução de 100% da jornada e do salário) (MATTEI; HEINEN, 2020). Os homens e mulheres negras que trabalhavam em situação formal e informal, foram os mais prejudicados com os efeitos do coronavírus e mesmo com a medida provisória junto com a redução do salário. Cerca de 8 milhões de pessoas, sendo a maioria negra, ficaram sem emprego e sem renda (IBGE, 2020).

Considerando a base de dados do PNAD, do ano de 1989 e 1999, “os homens brancos possuem os salários mais altos; em seguida, os homens negros e as mulheres brancas; e, por último, as mulheres negras têm salários significativamente inferiores” isso mostra que a desigualdade ainda é presente no contexto brasileiro, comprovando costumes de opressão (HIRATA, 2014, p. 63). Em relação ao gênero, as mulheres brancas e negras têm os seus caminhos contínuos nas funções de pouco prestígio e de péssimas condições de serviço, tendo como o exemplo o emprego doméstico, setor que apresenta o maior número de mulheres negras (HIRATA, 2014).

Mesmo sem políticas governamentais específicas para a população negra, será que as organizações tiveram ações específicas para o seu quadro de funcionários? Questiona-se quais foram as políticas de retenção dos empregadores com os homens e mulheres negras durante a pandemia da Covid-19? O presente artigo tem como objetivo geral analisar práticas organizacionais de retenção de pessoas negras, durante a pandemia da COVID-19, à luz da interseccionalidade.

Não se questiona a importância do tema para a sociedade, visto que a maior parte da população brasileira é constituída por negros (IBGE, 2020). Esta pesquisa, portanto, pode contribuir revelando as dificuldades predominantes que homens e mulheres negras enfrentaram (e continuam enfrentando) nos seus empregos com a chegada do coronavírus.

As instituições não podem ser observadas fora das circunstâncias que estão introduzidas, em razão disso mostra-se necessário examinar com mais profundidade estas questões relacionadas. Este ponto sobre a diversidade e a inserção de grupos minoritários na sociedade ganhou ímpeto a partir da metade do século XX e o assunto diversidade nas organizações acaba sendo limitada porque é presente a dificuldade de preparar as pessoas com as diferenças entre elas no ambiente de trabalho (HANASHIRO; GODOY; CARVALHO, 2004).

A falta de debate e reflexão sobre esse assunto nas instituições, acaba não sendo esclarecida e, por isso, torna-se difícil de identificar meios de racismo institucionais. A consequência direta disso é o fato das organizações não enxergarem como elas originam e praticam o racismo nas suas ações (LÓPEZ, 2012).

Esta pesquisa pode ajudar os gestores a implantar novos métodos de gestão de pessoas para lidar com o racismo institucional. O estudo é importante, pois o crescido número trabalhadores negros que estão procurando seu espaço no mercado de trabalho. Além disso, é presente a desigualdade salarial, em que apenas 11,9% dos maiores salários gerenciais são pagos a trabalhadores pretos e pardos, enquanto essa população ocupa 45,3% dos postos com menor remuneração (IBGE, 2018).

2 RACISMO INSTITUCIONAL

Na sociedade brasileira, o racismo “se desenvolve estabelecendo uma separação que é feita a partir da cor (ou raça) das pessoas, permitindo ao brancos ocuparem posições superiores na hierarquia social” (SILVA, 2017, p. 127). No cotidiano ocorrem disputas como cargos, salários, reconhecimentos, gratificações. O fato da pessoa ser negra cria impedimentos para ocupar posições desejadas na hierarquia social. Isto é racismo em seu conceito estrutural. Quando se tratam das práticas organizacionais, institui-se o termo racismo institucional que, de acordo com López (2006, p. 22), é:

“...o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem”.

Em relação às práticas institucionais de racismo, o programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) realizou oficinas, em diversas cidades, para identificar o racismo praticado nas organizações públicas, objetivando uma análise e sugestão de ações.

Como resultado da primeira observação, foram identificados: a) o tratamento desigual entre as pessoas brancas e negras nas convivências no trabalho; b) a adversidade em não reconhecer a capacidade das pessoas negras nos cargos técnicos e de gestão; c) a ausência do discernimento sobre assuntos como a diversidade em experiências culturais e religiosas; e d) o preconceito dos indivíduos em relação ao seu pertencimento racial. Na segunda observação identificou-se: a) a falta de normas, métodos e condutas que incentivem a igualdade; e b) a falta de discrepância e disparidade étnico raciais (CRI, 2006).

Já Fernandes (1965) relata que é presente os problemas estruturais na inclusão do negro no mercado de trabalho. Além disso, diz que tem princípios de problemas estruturais como: a) a instabilidade de socializar o trabalhador negro; b) as causas da sua condição social; c) a caracterização negativa de designar o trabalhador negro; e d) efeitos coercitivos de aceitação. Esses são os problemas relevantes que os negros encaram quando adentram no mercado de trabalho. A generalização tem muita atuação na instabilidade do negro na sociedade, porque fez um impedimento do negro em inserir em determinados lugares, ajudando na preservação dos grupos sociais dominadores. A generalização constrói imagens a partir das condutas que acabam gerando estereótipos (REIS FILHO, 2005). Portanto, a generalização afeta trazendo atributos agradáveis e inconvenientes do trabalhador negro e também as atitudes dos indivíduos brancos colocando em prática em como avaliar e identificar valores avessos ao negro (REIS FILHO, 2005).

O racismo institucional pode ser evidente no cotidiano sendo no trabalho, além do mais nas diretrizes da organização. Em casos diversos, o racismo institucional normalmente leva as pessoas de grupos raciais em condições de inferioridade no ingresso de privilégios concebido pelo Estado e pelas organizações (SILVA, 2017, p. 129). O racismo institucional é visto como um progresso das relações raciais, porque aumenta a concepção que existe sobre o racismo conforme as atitudes individuais (ALMEIDA, 2018).

Nessa perspectiva percebe-se que o racismo é um atributo presente na sociedade e acaba colocando de lado a imagem de ações isoladas e acontece no predomínio das organizações por parte de determinados indivíduos. Há a presença de um domínio praticado por esses indivíduos e, como resultado, tem os seus interesses legitimados. A superioridade acaba consolidando-se através da raça. Desta maneira, dentro das organizações, as pessoas são inferiorizadas devido às atitudes que são feitas dentro da estrutura social, por consequência as organizações criam esses hábitos que acabam prejudicando na convivência dos indivíduos (ALMEIDA, 2018).

Assim, quanto menos discutir este assunto nos locais institucionais, maior será presente a desigualdade racial (SILVA, 2017; WERNECK, 2016). Diferentemente de insultar ou ofender, o racismo institucional é coberto em razão da presença de pessoas negras nos ambientes institucionais. Para isto, não é primordial normas e regulamentos, mas as barreiras formais nos vínculos sociais. A penalidade para o racismo institucional não pode ser apenas por acontecimentos que ocorrem individualmente porque já existem forças dominantes que fazem essa prática.

O racismo institucional provavelmente é o mais menosprezado dos tipos de racismo, pois “desloca-se da dimensão individual e instaura a dimensão estrutural, correspondendo a formas organizativas, políticas, práticas e normas que resultam em tratamentos e resultados desiguais” (WERNECK, 2016, p. 541). Enuncia, também, o que é chamado de racismo sistêmico, porque é presente a exclusão de grupos racialmente inferiores, no qual leva a uma exclusão de pessoas selecionadas nesses grupos (WERNECK, 2016).

"Atualmente, já é possível compreender que, mais do que uma insuficiência ou inadequação, o RI é um mecanismo performativo ou produtivo, capaz de gerar e legitimar condutas excludentes”(WERNECK, 2016, p. 542). O racismo institucional ser bem sucedido deve fazer com que fique arrumado e flexível o bastante para propiciar barreiras amplas e singulares propiciando o privilégio para uns em desfavor de outros na sua grande diversidade (WERNECK, 2016).

2.1 Diversidade

As políticas de inserção do negro nos diferentes níveis da sociedade é o resultado na busca de direitos e movimentos sociais que buscam a agregação do negro na sociedade. As técnicas de desenvolvimento da diversidade e a luta contra a discriminação são meios adicionais e, por isso, uma prática busca construir e a outra busca desfazer as imagens impostas aos negros por conta do preconceito. Batalhar por isso é uma questão fundamental, pois é um avanço para o desenvolvimento (MYERS, 2003).

A diversidade é um padrão presente nas instituições em questões raciais, gênero, pessoas que possuem alguma deficiência (SARAIVA; IRIGARAY, 2009; FREITAS, 2000). A diversidade é associada ao respeito à individualidade dos empregados e gerenciar essa diversidade acarreta no desenvolvimento de capacidades necessárias para o progresso e sucesso do negócio. Além de tudo, a diversidade cultural abrange enfoques no reconhecimento de pessoas, respeito ao indivíduo e desenvolvimento do negócio (FLEURY, 2000).

Gouvêa (2017) diz que as organizações são locais neutros, no qual somente uma cultura é absorvida pelos trabalhadores e eles de maneira passiva acabam se adaptando para estar adequado aos padrões da empresa. Saraiva e Irigaray (2009, p. 338) afirmam que “as organizações têm sido historicamente abordadas como entidades assépticas em que os indivíduos convivem de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos” e por isso são locais cheios de diferenças e diversidades. As diferenças precisam ser disfarçadas de alguma forma para que os indivíduos consigam entrar e continuar nas organizações, sendo possível perceber entre os trabalhadores as pessoas escondendo questões ligadas ao gênero ou tentar amenizar as características raciais (GOUVÊA, 2017).

As organizações são cheias de diversidades e diferenças devido aos diferentes indivíduos com culturas distintas, raças, gênero, posição social e as raças que estão inseridas. As diferenças limitam as chances daqueles que fazem parte de grupos que foram construídos socialmente menores. No caso, são lugares que são marcados para os indivíduos poderem circular, esses impedimentos são um desafio para eles porque a diferença entre as pessoas são construídas como desigualdade. Nas organizações a diversidade é perceptível e as condutas de desigualdade são evidentes e que muitas vezes acabam determinando posicionamentos (GOUVÊA, 2017).

Barros (2014) argumenta que a perspectiva das diferenças significa submeter à diversidade humana e falar sobre a desigualdade provoca a variedade de espaços em que ela pode ser avaliada. A diversidade é o fruto da natureza humana, mas a desigualdade através dessas diferenças consequentemente é o resultado da construção social (GOUVÊA, 2017).

A diversidade que ocorre nas instituições provoca impactos negativos ou positivos no contexto individual e organizacional, e o fato dela ser uma natureza de perspectiva psicológica e social ela se aplica nas identidades de grupo sendo raça, tipo de cargo, nacionalidade, classe, religião, etc. Colocando essas experiências nos grupos de maioria e minoria (FLEURY, 2000). Não gerenciar a diversidade dentro das organizações pode trazer conflitos entre grupos da minoria e maioria, ocasionando na diminuição de resultados efetivos no trabalho para os indivíduos de ambos os grupos (KNOMO; COX, 1996). Administrar a diversidade cultural é elaborar e executar os métodos organizacionais na área de gestão de pessoas, potencializando as vantagens da diversidade e diminuindo as desvantagens (COX, 1994).

Os benefícios da gerência de diversidade feita por Cox são: atrair e segurar pessoas talentosas; aprimorar a flexibilidade organizacional; permitir inovação e criatividade. A finalidade principal da diversidade cultural é gerenciar as relações de trabalho para atrair e segurar os melhores talentos sendo os grupos de minoria, isto pode acontecer sendo feita por

políticas de recrutamento que insiram os parâmetros referentes à diversidade cultural do mercado de trabalho (FLEURY, 2000).

É na junção dos marcadores sociais de diferença que estabelecem opressões peculiares a pessoas ou grupos e a interseccionalidade é um conjunto analítico que possibilita uma leitura do coletivo através de várias injustiças que percorrem nas vivências de cada pessoa em todos os contextos sociais (MELLO; GONÇALVES, 2010).

2.2 Interseccionalidade

De acordo com Hirata (2014) aponta o uso do termo interseccionalidade que é advindo da ampla literatura na língua inglesa e também em francesa que denomina “a interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe” (Hirata, 2014, p.62). Este termo foi criado nos países anglo-saxônicos, através do Black Feminism, a partir dos anos 90 por meio da jurista afro-americana Kimberlé Crenshaw em conjunto com pesquisadoras norte-americanas, inglesas, alemãs e canadenses.

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (BILGE, 2009, p. 70).

Apesar da função do racismo ser estabelecido nas condições de vida e no bem-estar, é importante salientar que existem outros fatores determinantes que simultaneamente penetram ou diminuem seus efeitos sobre as pessoas e determinados grupos (WERNECK, 2016). A interseccionalidade discute como políticas geram opressões a partir da dinâmica entre diversos eixos de subordinação, como: gênero, raça, etnia, classe e outras (CRENSHAW, 2002).

A interseccionalidade possibilita enxergar as alteridades intragrupo, principalmente aqueles que sofreram com o racismo, melhorando nas ferramentas conceituais e estruturas apropriadas às diferentes peculiaridades que existem. Proporciona maior coerência no entendimento dos modos de aproximação e execução dos conceitos de universalidade, plenitude e equidade na política pública (WERNECK, 2016, p. 543). O Quadro 1 explica os marcadores sociais de diferença.

Quadro 1 - Principais informações sobre os marcadores sociais da diferença

| Marcador Social da Diferença | Preconceito | Teoria | Principais autores |
|------------------------------|---------------|--------------------|-----------------------|
| Classe | Classe social | Marxismo | Karl Marx |
| Gênero | Machismo | Feminismo | Joan Scott |
| | | | Joan Acker |
| Raça/etnia | Racismo | <i>Stand Point</i> | Patricia Hill Collins |

| | | | |
|-------------|---------------------|-------------------------------|-------------------|
| | | <i>Black Feminist Thought</i> | Kimberlé Crenshaw |
| Sexualidade | Heterossexismo | Teoria <i>Queer</i> | Judith Butler |
| Geração | Ageísmo ou etarismo | Ageísmo | Robert Butler |

Fonte: Elaborado por Amorim; Nascimento; Ribeiro; Cavalcante (2020).

A diferença é aquilo que enxerga diferente em si com base na observação do outro (MENDES, 2019). A diferença como relação social é a forma de como a diferença é composta e organizada nas relações ordenadas a partir de manifestações econômicas, culturais, políticas e condutas institucionais (BRAH, 2006). Isso é advindo de variáveis de grandes e pequenos regimes de poder, sendo incluído formas de diferenciação alguns como gênero, classe ou racismo estão instaurados nas condições de formações estruturadas. Essa diferença é possível ser entendida como trajetórias históricas e práticas culturais que fazem as circunstâncias para a construção de identidades de grupo de indivíduos (BRAH, 2006).

Santos (1999) fala que a desigualdade e exclusão social são sistemas hierarquizados, pois no sistema de desigualdade origina-se de um sistema hierárquico de inclusão social e quem estiver em baixo está dentro e a sua presença é essencial. Oposto disso, a exclusão instala-se em um sistema hierárquico de exclusão na forma de como é excluído. Ou seja, quem está embaixo, está fora. Esses sistemas são tipos ideais em que grupos sociais entram e saem simultaneamente nos dois sistemas.

Zamboni (2014) argumenta que os sistemas são denominados marcadores sociais de diferença, os quais juntam indivíduos com caracteres parecidos, especificando eles nas posições sociais estabelecidas determinando as garantias determinadas, criando e reproduzindo as desigualdades. Os marcadores referem-se à raça/etnia, gênero, sexualidade, classe, geração, etc. Brah (2006) diz que essas diferenças condiz com categorias de observação e pode ser entendidas com essas comprovações: a diferença e a desigualdade entre os indivíduos não são procedentes; não acontece em um mesmo lugar; estão interligadas na vivência e experiências, nas falas e normas construídas socialmente; e sistemas de categorizações estão diretamente ligados a relações de poder e dominação.

Os indivíduos marcados pelas diferenças é como se fosse um sinal marcado ou seja, o autor diz que esse sinal é uma situação em que o indivíduo está impossibilitado de uma aceitação social e evidencia que essa não aceitação é vinda de um processamento forte da atuação da sociedade ocasionando efeitos negativos na vida dessas pessoas (GOFFMAN, 1963). Zamboni (2014) diz que as diferenças de classe são advindas desde o século XIX no qual invade os movimentos sociais que batalham por direitos e equidade. O autor destaca principalmente entre os movimentos que tiveram maior expressão em relação às diferenças de classe e que tiveram de maior influência o pensamento marxista e movimentos sociais e comunista. As formas de desigualdades como raça e gênero foram pensadas em segundo plano, como sendo produtos da soberania capitalista e que iria cair com a conquista da revolução socialista.

Somente no final do século XIX, os movimentos relacionados à raça e gênero adentraram nos debates acadêmicos gerando articulação de pesquisas e questionamentos sobre gênero, raça, sexualidade, direitos (ZAMBONI, 2014). A respeito sobre análise de gênero, Scott (1995) diz que podem ser feitas em três posições teóricas : o homem sendo superior a mulher; tradição marxista (determinar o gênero); e escolas de psicanálise que argumentam a produção e reprodução da identidade do indivíduo.

Com base na percepção de que as diferenças são um marco social certamente construídas, é colocado em debate a sexualidade. A teoria *Queer* fala sobre as origens relacionadas ao gênero e sexualidade, é uma abordagem social que constrói e investiga como entender as universalidades de identidade, destacando a sexualidade e qualquer outra forma de identidade. Esta teoria tem como finalidade mostrar que as identidades homossexuais e heterossexuais fazem parte das construções históricas, culturais e sociais sendo envolvidas por relações de poder (SOUZA, 2017).

A raça é discutida também em relação à mulher negra, mas os assuntos a respeito da raça são discutidos e contestam os preconceitos e discriminação sofridos pelas negras e negros dentro de relações diferenciados de poder (RIBEIRO, 2017). Na perspectiva de diferenciação esta estrutura de diferenciação é presente na história dos negros e que até hoje acontece no seus posicionamentos e espaços ocupados por eles (ROSA, 2014).

Em suma, o ageísmo está vinculado à diversidade e à inclusão social e se refere à capacidade intelectual do trabalhador mais velho na sua estabilidade e inclusão no mercado de trabalho (FRANÇA, 2017). Butler (1965) diz que esse termo é o preconceito e discriminar as pessoas através da idade, afetando as decisões de contratar pessoas. O autor Goldani (2010) diferencia o ageísmo da discriminação por idade, diz que o ageísmo são atitudes feitas pela sociedade pelos outros por meio da idade e a discriminação usa a idade como fator de exclusão de pessoas (FRANÇA, 2017). Brah (2006) diz que é necessário entender os marcadores de diferença, pois os conjuntos de diferenças associam-se uma na outra como componentes dependentes e interseccionados.

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada possui abordagem qualitativa, pois tem como propósito de entender e interpretar o olhar subjetivo dos entrevistados por meio de entrevistas (FLICK, 2013) e teve como objetivo analisar práticas organizacionais de retenção de pessoas negras, durante a pandemia da COVID-19, à luz da interseccionalidade. Os procedimentos metodológicos deste estudo foram descritos no Quadro 2.

Quadro 2 - Procedimentos metodológicos de pesquisa

| Objetivo da Pesquisa | Abordagem | Instrumentos | Amostragem | Amostra | Análise |
|---|-------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------|---------------------|
| Analisar práticas organizacionais de retenção de pessoas negras, durante a pandemia da COVID-19, à luz da interseccionalidade | Qualitativa | Roteiro Semiestruturado de entrevista | Saturação Teórica | Homens negros e mulheres negras | Análise de conteúdo |

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

Como instrumento de pesquisa foi utilizado a entrevista semiestruturada, que tem como aspecto o uso de questionamentos e a entrevista sendo escrita pelo investigador apoiado em

hipóteses que pertencem à pesquisa e contribuem para um vasto campo de interrogativas (TRIVIÑOS, 1987). O roteiro semiestruturado da entrevista (Apêndice A), foi feito em duas partes. A primeira parte apresenta perguntas sobre as características demográficas dos homens negros e mulheres negras e perguntas gerais sobre o dia a dia dos(as) trabalhadores(as) negros(as). A segunda parte apresenta o objetivo de identificar e analisar as práticas organizacionais para a retenção de pessoas negras durante a pandemia da COVID-19.

O Quadro 3 mostra o perfil dos(as) entrevistados(as), nele está descrito a idade, gênero, classe social, status civil, quantidade e idade de filhos, se continuou o trabalho presencial ou entrou em home-office, área de trabalho, cargo ocupado, tempo que está na empresa e se trabalha em empresa pública ou privada.

Quadro 3 - Perfil das(os) entrevistadas(os)

| N ^o | Idade | Gênero | Classe Social | Status Civil | Filhos | Modalidade do trabalho | Área do Trabalho | Cargo | Tempo na empresa | Tipo da empresa |
|----------------|-------|-----------|---------------|---------------|---------------------------|------------------------|------------------|---------------------------|------------------|-----------------|
| 1 | 27 | Feminino | C | União estável | 0 | Home-office | Educação | Professora | 4 meses | Pública |
| 2 | 37 | Feminino | D | Solteira | 2 filhos, 4 e 19 anos | Home-office/presencial | Empresarial | Gerente de Processamento | 9 anos | Privada |
| 3 | 26 | Feminino | B | Solteira | 0 | Home-office | Marketing | Especialista de marketing | 3 anos e 3 meses | Privada |
| 4 | 22 | Feminino | C | Solteira | 0 | Presencial | Administrativa | Assistente administrativa | 1 ano | Privada |
| 5 | 34 | Masculino | D | Casado | 3 filhas, 3, 10 e 14 anos | Presencial | Administrativa | Assistente administrativo | 7 anos | Privada |
| 6 | 24 | Masculino | C | Solteiro | 0 | Presencial | Comercial | Vendedor | 3 meses | Privada |
| 7 | 23 | Masculino | C | Solteiro | 0 | Presencial | Terceirizada | Técnico e secretariado | 2 anos | Privada |

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

A amostra na pesquisa qualitativa menciona os indivíduos na coleta de dados e a importância dos dados específicos para a análise (FLICK, 2012). Neste trabalho foi seguido os seguintes fatores: (1) ser negro(a); (2) ter vínculo empregatício em alguma organização pública ou privada; (3) ou que foram desligados das empresas durante a pandemia. No total foram feitas entrevistas com 7 pessoas, sendo 3 homens e 4 mulheres, moradores de Brasília (somente uma pessoa do estado de Palmas-TO), que trabalhavam com vínculo empregatício

em empresa pública ou privada antes do início da pandemia, se mantiveram no emprego até a data presente da entrevista, de forma presencial ou home-office.

Em seguida, foi elaborado um modelo de mensagem explicando como iria funcionar a entrevista e essa mensagem foi enviada via e-mail, Whatsapp e LinkedIn. As pessoas que foram identificadas para fazer essa pesquisa foram pessoas negras, as pessoas que demonstraram interesse em participar, teve o contato com cada entrevistado(a) e a confirmação para participar da pesquisa, foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O termo (Apêndice B), convidou homens negros e mulheres negras a participarem da pesquisa, delineou-se: os objetivos de estudo, os procedimentos de estudo, os riscos e benefícios da participação, as garantias de quem participa e as condições de confidencialidade dos dados. O TCLE foi enviado para o e-mail de cada participante, com as guias assinadas pelo autor, solicitando a leitura e assinatura do documento. As entrevistas foram conduzidas direcionadas e gravadas por meio da plataforma Google Meet. O levantamento das opiniões aconteceu no período de 5 de abril a 15 de abril, com o tempo médio de 20 a 25 minutos cada entrevista. Todas as entrevistas foram transcritas.

A saturação teórica foi identificada quando os entrevistados(as) estavam repetindo as respostas nas perguntas do questionário (Apêndice A). A coleta de dados foi interrompida a partir do momento que houve a saturação teórica, quando não há mais informações necessárias para responder e começam a repetir (FONTANELLA *et al.*, 2011).

Para a análise de dados, foi optado pela análise de conteúdo. A análise de conteúdo é um método que serve para investigar os dados, sendo texto, mídia e entrevistas, tendo como principal objetivo categorizar os conteúdos (FLICK, 2012). Com base na análise de conteúdo, os dados coletados foram divididos em 3 categorias de análise. A primeira categoria aborda a preocupação com trabalhadores(as) negros(as) durante este período de COVID-19, tentando identificar as organizações possuem práticas voltadas a este público. A segunda é relacionada ao preconceito no cargo, identificando como os(as) trabalhadores(as) negros(as) se sentem em relação à posição que ocupam no trabalho. A terceira é a respeito se as organizações valorizam as pessoas negras e a visão dos mesmos em relação a isso.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O seguinte trabalho irá mostrar como foi feita a análise de dados, que foi separado em três categorias. Primeiramente será falado sobre a preocupação com os trabalhadores(as) negros(as), em seguida o preconceito no cargo e por fim a valorização das pessoas negras.

4.1 Preocupação com os trabalhadores(as) negros(as)

A presente categoria teve como principal objetivo identificar se as organizações se preocupam com os trabalhadores(as) negros(as) durante a pandemia. A categoria está diretamente ligada ao ambiente de trabalho, dando a entender que a variável cor atua no posicionamento da empresa em relação ao cuidado com os trabalhadores.

Com base nas entrevistas, os entrevistados afirmaram que as organizações não fazem nenhuma prática organizacional específica para pessoas negras. Os entrevistados sentem-se

descontentes em como sua organização os trata e demonstram que são desvalorizados em relação ao quadro de funcionários da empresa.

Os entrevistados reiteram que as organizações evidenciam a ausência no tratamento de funcionários, pois os indivíduos não possuem nenhuma separação, o tratamento com homens e mulheres são todos iguais incluindo até as mulheres grávidas, a organização não tem nenhuma ação específica em relação a isso. As organizações não certificam que tem princípios de se importarem com seus trabalhadores negros em serem acolhidos e sentirem importantes dentro da empresa, evidenciando que a queixa deles é de viverem esquecidos.

Durante as entrevistas, foi percebido que os entrevistados demonstraram o receio de serem demitidos dos seus empregos por causa da sua cor/cargo. As falas a seguir apresentam este relato.

“Achei sim, nesse período que houve a redução dos salários, não acredito que seja relacionado a minha cor, mas acredito que é ligado ao cargo que ocupo.” (Entrevistado 6)

“Olha não diretamente,[...],mas quando se trata no confronto entre custo e cor pelo menos da minha parte da liderança direta,no todo pode ser que sim.” (Entrevistado 5)

“Eu até fiquei com certo receio, porque muitas empresas estavam fechando e as pessoas perdendo emprego [...]. Acho que tá ligado ao cargo, às vezes ficamos na dúvida, se você é da área da segurança o dificilmente você vai ver o policial negro, para falar na verdade na minha sessão só tem de negro o motorista de carregar documentos, então só eu e o motorista somos os únicos negros e fico pensando assim: Será se a empresa se preocupa quanto a isso, será que ela fala : melhor eu pegar um técnico branco que ele vai mexer(trabalhar) com a polícia.” (Entrevistado 7)

“Sim, os dois.” (Entrevistada 1)

Observou-se que as demissões geraram, aos entrevistados, a preocupação de serem mandados embora, pois recebem salários menores. A empresa não valoriza o funcionário e, pelo salário ser baixo, o custo é menor para mandar embora e isso diminui a folha salarial da empresa.

A partir das conversas e no semblante dos entrevistados, identificou-se uma insegurança deles em relação à posição da empresa na manutenção do emprego durante a pandemia. As organizações só foram demitindo as pessoas, sem explicar quais eram os motivos. Isso acaba mexendo no psicológico da pessoa, ocasionando medo.

Em relação às condutas e ações das empresas, identificou-se que as organizações possuem falta de comunicação com seus funcionários, não prezam e nem fazem nenhuma ação com os funcionários.

“Acredito que eles não fizeram muita coisa[...] Não muito, acho que poderia deixar um pouco mais clara a situação da empresa, para a gente saber as coisas que estão acontecendo, qual seria a nossa parte de negociar internamente a permanência, talvez algum entendimento melhor do próprio mercado para conseguir transmitir isso internamente.” (Entrevistado 6)

“Não. Falta transparecer mais aquilo que ela quer de mim, ou seja a gente trabalha dia após dia não sei o que vai acontecer no amanhã. Então assim, se tivesse um plano de cargo e de salário bem definido, se tivesse uma direção no sentido de estou te preparando para isso, para essa função, acho que isso me daria uma garantia maior. Por enquanto eu tenho que trabalhar e fazer o de cada dia só.” (Entrevistado 5)

“Não, foi muito teórica, mas na hora que tiver que reduzir custos eu já acredito que não se sustenta quando a empresa vai mexer com os custos e com o corte, ela

procura não especificar muito. Então, um dia é demitido, no outro dia outro sai, e a empresa tem medo de todo mundo se desanimar de quando divulgar as coisas ou talvez de desestimular as pessoas, então ela prefere fazer o dosagem por etapas, então assim, na prática o que mais vale a pena é a transparência. Quando a gestão é transparente em relação à situação econômica da empresa e a situação do profissional, em relação de manter o profissional na empresa, uma das práticas que considero que a empresa deveria adotar é reunir o líder com seus liderados e ser transparente com eles ao futuro da empresa.” (Entrevistado 5)

“Não, foi falta de opção, se eles tivessem opção eu acho que teria sido mandada embora provavelmente. Olha, eu acredito que a empresa deveria ter se preparado não pela pandemia em si porque foi algo que pegou praticamente todo mundo despreparado que não tinha muito o que fazer, mas infelizmente a empresa não tem planejamentos de longo prazo,[...]A linha de raciocínio deles é muito nesse sentido.”(Entrevistada 2)

Em relação às condutas e suas ações das organizações, os entrevistados sentem-se desinformados em como a empresa está conduzindo o quadro de funcionários. A falta de responsabilidade e transparência com os mesmos, com a gestão financeira e com a preservação do emprego. A relação entre os líderes e liderados não é presente e isso é um ponto que impacta no convívio da empresa.

A empresa deveria deixar claro o que realmente iria fazer com um planejamento de cargo e salário para cada funcionário, não escondendo a sua situação financeira, ao invés de deixar os seus funcionários cada vez mais preocupados, incertos e desanimados sobre a continuidade no trabalho. De outra forma, é presente a falta de planejamento de gestão da empresa com relação ao momento que está passando durante a pandemia.

4.1 Preconceito no cargo

Quanto aos preconceitos relacionados ao cargo, os entrevistados demonstram que não são privilegiados no seu emprego.

“Olha eu posso dizer assim, teve um certo momento em que toda a liderança ficou em casa trabalhando e eu e outro colega não ficamos, não tivemos essa oportunidade. Então a gente teve que ficar lá para eles poderem ficar em casa, em um certo momento a gente se sente meio assim: Poxa todo mundo em casa repousando, trabalhando de home office e a gente tá aqui na linha de frente tem que encarar, tem que atender, tem que fazer tudo e eles justificam esse comportamento pela nossa atividade dizendo que a nossa atividade não teria como fazer de casa que só dava para acontecer presencial.”(Entrevistado 5)

“Olha não direto sabe, a gente sente algumas coisas que não tem como falar se foi ou não foi, mas você sente que teve aquele fundinho, [...] acho que é relacionado como uma carreira como todo, hoje eu tô no cargo que meu próximo step é gestão e tenho participado de alguns processos seletivos e esse sentir que uma vez eu não tenha sido escolhida por um dos motivos, isso não é olhando apenas só para competência, se for olhar só para competência talvez eu acredito que seria candidata, mas tem outros pontos que não é só isso, mas sim, acho que sim.”(Entrevistada 3)

“Mas por eu ser mulher sofre bastante até porque as pessoas ditam que mulher não sabe nada de carro e aí às vezes mesmo estando com uniforme, vou atender a pessoa e ela passa reto por mim e quer ser atendida por um homem, mas em relação a cor a gente não tem vendedores pretos, mas os trocadores de óleo são pretos e aí claro que já aconteceu várias piadinhas: “e o neguinho ali que me atende” “mas não dá para diferenciar negro é tudo igual” já ouvi coisa desse tipo.”(Entrevistada 4)

Eles não ocupam outro cargo devido ao processo seletivo da empresa. Por fim, um caso interessante de que acontece o preconceito no seu quadro de funcionários e também por ser mulher ocupando um cargo caracterizado ao “homem”.

Ao analisar, no Quadro 3, a modalidade de trabalho, foi observado que os trabalhadores negros são desprezados em não poder trabalhar em casa. Estão indo ao trabalho, sentem medo por pegarem transporte público lotado e trazerem a contaminação para dentro de casa colocando em risco a vida dos seus familiares. Percebe-se que os trabalhadores negros continuaram na linha de frente para ir trabalhar, nota-se que durante a entrevista a fisionomia dos entrevistados é de desapontamento com a empresa porque sequer ofereceram a oportunidade deles poderem ficar em casa trabalhando e dizendo que o seu serviço é obrigatório ser presencial.

Os gestores são privilegiados de ficarem em casa e coloca os liderados para correrem o risco para ficarem cuidando da empresa. A falta de igualdade proporciona ao funcionário a indignação por ficar vendo os outros em casa e se sentir excluído desse privilégio. A organização não preza por um rodízio na escala dos funcionários para trabalhar em casa, é determinado somente as pessoas que ocupam cargos altos e os inferiores são deixados de lado. A partir do relato deles, há a possibilidade deles poderem trabalhar de casa, mas a sua organização não fez nada, nem sequer tocaram nesse assunto, só que priorizam outros trabalhadores para poderem trabalhar em *home-office*.

Ao longo da pandemia o percentual de pessoas brancas em teletrabalho é superior do que o de negros. As pessoas que permaneceram em home office tem uma característica direcionada aos brancos, com o ensino superior e renda maior, mostrando a exclusão dos negros e negras na questão financeira durante a pandemia. Além disso, a desigualdade nos trabalhos formais e informais, que traduzem nas desigualdades salariais e raciais (PRATES; LIMA, 2021).

O sistema deveria ser feito para ter equidade e oferecer a oportunidade para que todos tenham o direito de ficar trabalhando de casa. Os trabalhadores negros, são os que não possuem privilégios de ficar em casa, em regime de teletrabalho, andam em transportes públicos lotados e estão na linha de frente para atender os públicos (OLIVEIRA; CUNHA; GADELHA *et al.*, 2020).

Percebe-se que os entrevistados sentem que a ocupação de negros em cargos de gestão são cada vez mais difíceis, constatando que a inclusão de minorias no mercado de trabalho e praticáveis atos de discriminação de minorias na liderança. A organização não faz um processo seletivo igualitário, não apresenta cargos de gerência por pessoas negras e que isso traz a discriminação racial e de gênero, os entrevistados acreditam que as empresas enxergam que as mulheres e os homens são incapazes de exercer tais cargos.

Mostra-se que nas organizações, a interseccionalidade é determinante para as mulheres que não têm privilégios na estrutura de poder. As mulheres ainda continuam na base da pirâmide de trabalho, as entrevistadas sentem-se excluídas porque a organização acredita que elas não são capazes de assumir cargos e funções superiores, não faz nenhuma ação sobre isso e acaba impossibilitando o seu espaço dentro da empresa.

O aumento da participação das mulheres no emprego formal e o crescimento da quantidade de mulheres em profissões que exigem formação superior. Apesar de parte das mulheres vem conquistando maior proteção e independência financeira, ainda é presente a desigualdade de gênero no mercado profissional, ocasionando na divisão sexual do trabalho (LÚPICA, 2015). A posição das mulheres negras sofrem dupla pressão no qual o racismo e sexismo é advindo da interseccionalidade, elas se localizam na base da pirâmide social e

tornam-se um grupo mais desamparado (HIRATA, 2014; WERNECK *et.al.*, 2013). O desafio é excluir as desigualdades que bloqueiam as chances profissionais das mulheres que se manifestam no salário, no processo de seleção, carreira, condições de trabalho (BARROS, 2010).

4.2 Valorização das pessoas negras

Ao serem questionados se as empresas valorizam as pessoas negras, evidenciou-se que isso não acontece. Apenas uma das entrevistadas comentou que a empresa trabalha por uma equidade racial, sendo isto um fator positivo.

“Não vejo que não tem nenhuma ação sobre isso e percepção sobre isso também.”(Entrevistado 6)

“É indiferente não se fala no assunto, não se toca no assunto.”(Entrevistado 5)

“Acho que é indiferente, eles não tem muita distinção entre uma pessoa negra e uma pessoa branca, diretamente não tem, mas por outro lado por exemplo eles têm um processo seletivo um pouco “pesado” vamos dizer assim, não sei se o termo pesado é o mais adequado, mas eles tem um processo seletivo puxado. Por exemplo, inicialmente o processo seletivo que se abre na empresa não tem distinção nenhuma, mas voce tem que ter nivel superior, tem que ter uma formação concluída ou estar concluindo, falar outro idioma, viajado para o exterior e acaba que depedendo da situação, voce indiretamente acaba cortando um monte de pessoas, porque para negro raramente voce vai conseguir algo nesse sentido ou as vezes isso é dito só no momento de entrevista, ou quando não é anunciado, já é um corte no momento que é feito a segunda etapa de seleção para as vagas, diretamente não exista, mas indiretamente todas essas exigências acaba que as possibilidades são menores. Eu sei que na prática nem todo negro vai contribuir com essas exigências, infelizmente.”(Entrevistada 2)

“Hoje mais do que três anos atrás, mas sim vejo que tem uma valorização e tem uma questão que está muito atrelada a questão da meta e eu acho que isso é importante. Acha que para as coisas sejam estabelecidas, acho que precisa ter um compromisso da empresa mas eu vejo que tem, não sinto que há uma uma distinção grande porque a gente sabe que passa por situações, porque podemos passar em qualquer lugar, mas vejo que cada vez mais as provocações que a gente traz são importantes, a gente trabalha com beleza, com produto, então eles já entenderam a necessidade de ter pessoas negras para criar produto e não deixar a menina loira criar todas as bases de cor, preciso ter uma pessoa no meio do processo, é na comunicação que tem as pessoas conversando sobre isso e eu acho que, o que é muito importante foi a criação desse grupo de afinidade. Porque envolve no processo de criação de produto, envolve nos processos comunicação não só para parte externa porque a gente sabe que qualquer comunicação que trate sobre alguma diversidade, a gente vai ter um impacto positivo e impacto negativo mesmo sendo muito f*** do positivo sempre ter um olhar preconceituoso da sociedade, mas que seja muito mais positivo, tanto pensando nessas propagandas que a gente traz esse tema como latente, como a diversidade que vai ser tratada na comunicação na propaganda, quanto internamente, porque a gente tem uma diversidade de pensamentos. Então hoje, eu já vejo o que é valorizado sim.” (Entrevistada 3)

“Eu acho que valoriza até certo ponto, porque meu pai é negro mas quando fazem brincadeiras com os trocadores de óleo que é a maior parte. Ele não fala nada, então a gente fica meio que na saia justa de como a gente vai lidar com isso interfere ou não interfere mas é o cliente, mas ao mesmo tempo ele foi desnecessário.” (Entrevistada 4)

Percebe-se que as práticas organizacionais promovem o racismo contra negros. O processo seletivo da empresa mantém um padrão de exigência de formação dos candidatos e pessoas negras dificilmente possuem esses requisitos, excluindo-os do processo. A empresa não valoriza candidatos negros pois já descartam-os e não oferece a oportunidade de acolher pessoas negras para trabalhar dentro da empresa. E qual a diferença de contratar uma pessoa branca que não tem esse nível de exigência? Dá para ver que a cor influencia na decisão de escolha e a própria herança cultural de uma sociedade que em todas as classes sociais fazem essas práticas discriminatórias em relação ao outro.

Observou-se que a elaboração publicitária sendo feito com negros está em transição dentro da sociedade. Mesmo desenvolvendo o trabalho associado à propaganda com pessoas negras, este continua sendo marcado como inferiorizado e discriminado. Identifica-se que os discursos da mídia, até agora, apresentam as mesmas perspectivas sociais, estabelecendo um padrão de beleza, cabelo, corpo, de produtos voltados somente para um tom de pele, entre outros. O negro não quer ficar em segundo plano na propoganda, ele quer ser o cidadão comum que faz parte da sociedade.

No relato da entrevistada 4, nota-se que as empresas não adotam políticas de cuidados em relação aos colaboradores negros, o que torna-se revoltante é a forma como são tratados pelos clientes e não interfere esses atos de racismo com receio de perder-los. A empresa tem muito a perder com a qualidade de vida dos seus trabalhadores, porque não sentem na pele o que é sofrer isso no dia a dia, os trabalhadores se sentem tão sozinhos porque a organização se esquiva e não toma atitudes quanto a isso.

Com base nas falas dos entrevistados, a desvalorização de pessoas negras geram o racismo e o preconceito que é uma situação que traz o impedimento ao desenvolvimento e ao relacionamento das pessoas, pois conduz um sentimento negativo que são socialmente construídos através de relacionamentos coletivos marcados por estereótipos e produzindo uma imagem inferiorizada ao indivíduo com características diferentes (CÉSAR; GUIMARÃES, 2009). O racismo é uma “prática de desvalorização da identidade, opondo-se ao direito de cada indivíduo a viver segundo um enraizamento comunitário” (apud FERREIRA, 2009, p. 51).

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa conseguiu atingir o seu objetivo de identificar as práticas organizacionais de retenção de pessoas negras, durante a pandemia da COVID-19 e avaliar se existem práticas organizacionais com esse público. Sendo possível identificar as dificuldades que os trabalhadores negros sofrem no seu dia a dia a respeito do racismo institucional.

Ao identificar quais foram as práticas organizacionais de retenção de pessoas negras, percebeu-se que as pessoas negras relataram que suas organizações: não possuem práticas de retenção e não se preocupam com trabalhadores negros. Pelo contrário, as organizações instituem e mantém práticas de racismo institucional, como processos seletivos imparciais, gerando insegurança, medo, percepção de tratamento diferenciado por ser negro e também por ser mulher.

Acerca das limitações da pesquisa, destaca-se a pandemia que impossibilitou de fazer entrevistas presenciais com grupos focais negros, entrevistas com pessoas negras no cargo de gerência e a dificuldade de encontrar uma maior quantidade de entrevistados negros(as).

O estudo mostra contribuições significativas a respeito do racismo institucional e interseccionalidade. Apresenta como é a realidade dos trabalhadores negros e como as

organizações não abordam sobre esse assunto e não prepara os gestores, funcionários para lidar com esse problema enraizado.

Como agenda futura sugere-se ampliar os estudos sobre o racismo institucional nas empresas, a realização de estudos similares utilizando análise do discurso, fazer uma quantidade maior de entrevistas com trabalhadores negros para ter um maior numero de respostas e detectar mais dificuldades presentes sofrido por eles, preparar, implementar novas disciplinas na área de gestão de pessoas e ensinar todas as pessoas da organização para não praticarem essa adversidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

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

BARROS, Alice Monteiro de. “Discriminação no emprego por motivo de sexo”. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: Letramento, 2010.

BRAH, A. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cartographies of Diaspora: Contesting Identities**. Longon/New York, Routledge, 1996. Publicado por Cadernos Pagu, 2006.

BUJATO, Isabela Ariane; DE SOUZA, Eloisio Moulin. O Contexto Universitário Enquanto Mundo do Trabalho Segundo Docentes Negros: Diferentes Expressões de Racismo e Como Elas Acontecem. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 26, ed. 1, 8 maio 2020.

BUTLER, J. P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CORREIO DO POVO. **Pandemia foi pior para negros e mulheres no mercado de trabalho, diz IBGE**. 26 dez. 2020. Disponível em: <https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/geral/pandemia-foi-pior-para-negros-e-mulheres-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge-1.543756>. Acesso em: 23 fev. 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, 28 ago. 2020.

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

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, ed. 1, p. 171-188, 2002.

DALL'AGNOL, Rogéria Prado; OLIVEIRA, Ilzver de Matos. Racismo na Propaganda. **Ideias & Inovação**, Aracaju, p. 91-101, out. 2012.

DIEESE. **Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia**. 10 nov. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.html> link. Acesso em: 28 fev. 2021.

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

DOELLINGER, Carlos Von *et al.* Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**. jul. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=144 Acesso em: 28 fev. 2021.

EXTRA CLASSE: **Racismo e mercado de trabalho: pandemia piorou desigualdades entre negros e brancos**. 13 de nov. 2020. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/economia/2020/11/racismo-e-mercado-de-trabalho-pandemia-piorou-desigualdades-entre-negros-e-brancos/>. Acesso em: 28 fev. 2021.

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

FERREIRA, Andreza de Amorim Lima; ALVES, Bárbara do Nascimento; LINS, Emanuela Ribeiro; SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos. Diferenças e Interseccionalidades nas Organizações: Análise das Representações de Líderes nos Filmes Amor sem Escalas, O Diabo Veste Prada e Um Senhor Estagiário1. **REAd. Revista Eletrônica Adm.**, Porto Alegre. v. 26, n. 3, p. 819-850, 2020.

FERREIRA, Ricardo Franklin. **Afro-descendente: Identidade em construção**. Rio de Janeiro, Pallas, 2009

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

FOLHA DE S.PAULO: **Desemprego atingiu mais pretos que brancos na pandemia**. 20 de ago. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/desemprego-atingiu-mais-pretos-que-branco-s-na-pandemia.shtml>. Acesso em: 23 fev. 2021.

FRANCA, Lucia Helena de Freitas Pinho et al. Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Rev. bras. geriatr. gerontol.** v. 20, n. 6, p. 762-772. 2017.

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

GOFFMAN, E. **Estigma**: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro, LTC, 30 out. 1981.

GOUVÊA, Josiane Barbosa. O que há por trás do discurso da harmonia racial no país da miscigenação? **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 10, p. 915-955, 2017.

GUIMARAES, Nadya Araújo. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. **Cadernos Pagu**, ed. 17-18, p. 237-266, 2002.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; GODOY, Arilda Schmidt; CARVALHO, Sueli Galego de. Estudos em diversidade: reflexões teóricas e evidências práticas. ENEO. **Anais...** Atibaia, 2004.

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

ISTOÉ Dinheiro: **Com pandemia, desigualdade racial no mercado de trabalho bate recorde**. 20 de nov. 2020. Disponível em:

<https://www.istoedinheiro.com.br/com-pandemia-desigualdade-racial-no-mercado-de-trabalho-bate-recorde/>. Acesso em: 23 fev. 2021.

LADEIA, Renato. Os processos Seletivos nas Organizações: Diversidade e Discriminação. **XXX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**, São Carlos, p. 1-12, 2010.

LISBOA, Vinicius. **Pandemia revela desigualdades raciais, diz estudo**. Agência Brasil, 13 out. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-10/pandemia-revela-desigualdades-raciais-dizem-pesquisadoras>. Acesso em: 24 abr. 2021.

LÓPEZ, L.C. The concept of institutional racism: applications within the healthcare field. **Interface**: Comunic., Saude, Educ., v. 16, n. 40, p. 121-34, jan./mar. 2012.

LÓPEZ, Laura Cecilia. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface**: Comunicação, Saúde e Educação, Botucatu, v. 16, n. 40, 20 mar. 2012.

LUPICA, Carina. “Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres”. **Cepal – Repositorio Digital**. Chile: Cepal, 2015.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 647-668, 16 out. 2020.

MELLO, Luiz; GONÇALVES, Eliane. Diferença e interseccionalidade: notas para pensar práticas em saúde1. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências da UFRN**, v. 11, n. 2, p. 163-173, 2010.

MENDES, D. C. **Ser ou não parecer no curso de administração? Eis a questão! A performance de alunos gays e bissexuais no contexto de um curso heteronormativo.**(Tese de doutorado). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Brasil, 2019.

MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estud. Afro-Asiát.** v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003.

OLIVEIRA, Roberta Gondim de *et al.* Desigualdades raciais e a morte como horizonte: considerações sobre a COVID-19 e o racismo estrutural. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 9, 18 set. 2020.

PETRI, V. A diferença no discurso e o discurso da diferença. In: BRAGANÇA, S.; PARKER, M. **Igualdade nas diferenças: os significados do “ser diferente” e suas repercussões na sociedade.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009.

PRATES, Ian; LIMA, Márcia *et al.* Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia. **Informativos Desigualdades Raciais e Covid-19, AFROCEBRAP**, n. 7, 2021.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, ed. 1, p. 1-21, 8 fev. 2018.

PRUDENTE, Eunice. Dados do IBGE mostram que 54% da população brasileira é negra. **Jornal da USP**, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-mostram-que-54-da-populacao-brasileira-e-negra/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

RIBEIRO, D. O que é lugar de fala? **Coleção Feminismos Plurais**, Belo Horizonte: Letramento, 2017.

ROSA, A. R. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014.

SANTOS, B. S. A construção multicultural da igualdade e da diferença. **Oficina do Centro de Estudos Sociais**, n. 135. Coimbra: Colégio de S. Jerónimo, 1999.

SANTOS, Carlos César Ribeiro; DE JESUS, Graciela Guimarães. **O Preconceito Racial dentro das Multinacionais como Impeditivo de Crescimento Profissional aos Negros no Brasil.** 2010.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; DOS REIS IRIGARAY, Hélio Arthur. Políticas de

diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE-Revista de administração de empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SILVA, M. A. B. Racismo institucional: pontos para reflexão. **Laplage em Revista**, Sorocaba, v. 3, n. 1, p. 127-136, jan./abr. 2017.

SILVEIRA, Daniel; CAVALLINI, Marta. Pandemia aumenta desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, apontam dados oficiais. **G1**, 17 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/17/pandemia-aumenta-desigualdade-racial-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-apontam-dados-oficiais.ghtml>. Acesso em: 23 fev. 2021.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987

TUON, Ligia. Pandemia faz cenário para negros no mercado de trabalho pior do que nunca. **EXAME**, 20 nov. 2020. Disponível em: <https://exame.com/economia/4-imagens-mostram-abismo-entre-negros-e-nao-negros-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 24 fev. 2021.

UWE, Flick,. **Introdução à Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre, Penso Editora, 2012.

WERNECK, J. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde Soc. São Paulo**, v. 25, n. 3, p. 535-549, 2016.

ZAMBONI, M. Marcadores Sociais da Diferença. **Sociologia: grandes temas do conhecimento (Especial Desigualdades)**, São Paulo, v. 1, p. 14-18, 2014.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

PERGUNTAS GERAIS

1. Quantos anos você tem?
2. Onde você mora?
3. Você se considera de qual classe social?
4. Qual é o seu gênero?
5. Qual o seu status civil?
6. Você tem filhos? Qual a idade?
7. Com quem você mora?
8. Você recebeu ajuda durante o seu afastamento?
9. Você continuou o trabalho presencial após o início da pandemia ou entrou em home office?
10. Sua rotina mudou após a pandemia?
11. Qual a sua área no trabalho? Qual cargo ocupa?

12. Há quanto tempo está na empresa? **Se for demitido(a)**: quanto tempo ficou na empresa?
13. A empresa é pública ou privada?

OBJETIVO DE PESQUISA : Analisar práticas organizacionais de retenção de pessoas negras, durante a pandemia da COVID-19, à luz da interseccionalidade.

1. Você acredita que na empresa a qual você trabalha existe alguma preocupação com os trabalhadores (as) negros (as) durante a pandemia? **Se foi demitido (a)**: Teve alguma preocupação com trabalhadores(as) negros (as)?
2. Teve algum tipo de conversa por parte da empresa sobre a demanda do seu trabalho durante a pandemia?
3. Você consegue identificar comportamentos da empresa que mostra preocupação com sua permanência na empresa? Quais são esses comportamentos? **Se foi demitido (a)**: Você identificou comportamentos da empresa e se mostraram preocupados com sua permanência na empresa? Quais foram esses comportamentos?
4. Houve alguma conversa formal sobre como seria sua situação no trabalho, com a suspensão do contrato/ demissão?
5. Durante a pandemia você pensou em sair do emprego? Se sim, por qual motivo? E qual foi o papel da empresa para influenciar nessa decisão?
6. Você achou que poderia ser demitido(a)? Se sim, você acredita que este pensamento está ligado a sua cor/ cargo que ocupa?
7. A empresa foi flexível com a manutenção do seu emprego ? Ou você pediu? Se sim, foi formalmente ou informalmente?
8. Quais foram as condutas da empresa que você crê que estão envolvidas para promover a sua permanência durante a pandemia? **Se foi demitido(a)** : Houve alguma conduta(prática) para promover a sua permanência?
9. Você acha que essas práticas foram seguras? Se não, qual a sua opinião no que deveria ser feito?
10. Você tem conhecimento das condutas/políticas da empresa que você trabalha para a manutenção do seu emprego durante a pandemia?
11. A empresa ofereceu algum tipo de ajuda? (financeira, horário, etc)
12. Você sentiu algum tipo de preconceito em algum momento? **Se foi demitido(a)** : Houve preconceito por parte da empresa?
13. A empresa oferece/ofereceu algum suporte para você poder trabalhar nesse novo tempo? Se sim, como você percebeu essas práticas? São eficientes?
14. Quais foram as dificuldades com o trabalho durante a pandemia? Se sim, você relatou isso para o chefe? Quais foram as alternativas para resolver
15. Está satisfeito(a) com o suporte da empresa para você poder se manter no emprego? Se não, o que faltou para a empresa lhe oferecer ?
16. A empresa valoriza pessoas negras?
17. A empresa adotou alguma prática diferente relacionado a sua cor em relação aos outros trabalhadores?

APÊNDICE B - TCLE

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Analisar a percepção do racismo institucional nas políticas de retenção de pessoas durante a pandemia da Covid-19

Instituição dos pesquisadores(as): Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Pesquisador responsável : Prof. Me. Igor Guevara Loyola De Souza

Pesquisador assistente: Rodrigo Pereira de Oliveira

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- O objetivo específico deste estudo é analisar a percepção do racismo institucional nas políticas de pessoas durante a pandemia da Covid-19.
- Você está sendo convidado a participar exatamente por se enquadrar no perfil da amostra necessária para a pesquisa, ser negro(a), ser empregado ou desempregado e morar em Brasília.

Procedimentos do estudo

- Sua participação consiste em dar informações necessárias que serão perguntadas sobre o tema.
- O procedimento é uma entrevista semiestruturada que será realizada de maneira remota, com horário marcado e que será gravada por meio da plataforma Google Meet.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.

Riscos e benefícios

- Este estudo possui riscos mínimos
- Medidas preventivas como interromper a entrevista, dar uma pausa para respirar serão tomadas durante para minimizar qualquer risco ou incômodo.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, você não precisa realizá-lo.
- Com sua participação nesta pesquisa você poderá compreender melhor as práticas que estão sendo realizadas pelas organizações para auxiliar homens negros e mulheres negras durante a pandemia.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Confidencialidade

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a

outras pessoas.

- Os dados e instrumentos utilizados na entrevista ficarão guardados sob a responsabilidade de Rodrigo Pereira de Oliveira com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com a equipe de pesquisa. Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo.

Eu, _____ RG _____, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a).

Brasília, ____ de _____ de _____.

Participante

Igor Guevara Loyola De Souza, telefone institucional (61) 3966-1414

Rodrigo Pereira de Oliveira assistente, celular (61) 98383-3338 e email:
rodrigo.poliveira@sempreceub.com