



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS -  
FACC**

**YAN DE AZEVEDO ALMEIDA**

**DIVERSIDADE RACIAL: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO  
RAMO ALIMENTÍCIO DE MÉDIO PORTE DA CIDADE DO RIO DE  
JANEIRO.**

Rio de Janeiro

2021

YAN DE AZEVEDO ALMEIDA

**DIVERSIDADE RACIAL: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO  
RAMO ALIMENTÍCIO DE MÉDIO PORTE DA CIDADE DO RIO DE  
JANEIRO.**

Monografia apresentada  
como requisito parcial à  
obtenção do grau de  
Bacharel em Administração  
da Faculdade de  
Administração e Ciências  
Contábeis da Universidade  
Federal do Rio de Janeiro  
(FACC/UFRJ)

Orientador: Prof. Paulo Roberto de Souza Falcão

Rio de Janeiro

2021

YAN DE AZEVEDO ALMEIDA

**DIVERSIDADE RACIAL: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO  
RAMO ALIMENTÍCIO DE MÉDIO PORTE DA CIDADE DO RIO DE  
JANEIRO.**

Monografia apresentada  
como requisito parcial à  
obtenção do grau de  
Bacharel em Administração  
da Faculdade de  
Administração e Ciências  
Contábeis da Universidade  
Federal do Rio de Janeiro  
(FACC/UFRJ) aprovada pela  
seguinte banca  
examinadora:

Prof. Paulo Roberto de Souza Falcão (Orientador)

Prof. Synval de Sant'Anna Reis Neto (Leitor)

Rio de Janeiro

2021

## DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho aos meus pais, pela inspiração, apoio e por sempre acreditar em mim. À minha avó Maria e pela minha falecida avó Salomé pelo carinho e ensinamento. Aos meus amigos de vida e da faculdade que estiveram do meu lado em todos os momentos e compartilharam de tantas experiências.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meu pai Leonardo e, principalmente, minha mãe Cynthia que sempre fez de tudo pra que minhas conquistas fossem possíveis, buscando sempre pela melhor educação e me dando oportunidade para me tornar a pessoa que sou hoje.

Ao meu orientador Paulo Roberto Falcão, pela disponibilidade, paciência e comprometimento, pois sem isso, nada seria viabilizado.

Aos professores da FACC/UFRJ que sempre se mostraram dedicados com o compromisso de ensinar e formar bons profissionais.

Aos meus amigos, que estiveram comigo nos principais momentos da minha vida pessoal e acadêmica, oferecendo todo apoio e suporte.

Meu muito obrigado!

## RESUMO

A desigualdade racial ainda é um assunto que gera muita dúvida e discussão. Por isso, o presente trabalho acadêmico pretende auxiliar na reflexão de alguns dados concretos sobre a desigualdade racial dos negros brasileiros no âmbito profissional, contribuindo, assim, para a discussão sobre racismo no meio corporativo. O mercado de trabalho brasileiro ainda é atravessado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça. Esse é um aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e, em particular, das políticas de emprego e sistemas de recrutamento e seleção, inclusão social e redução da pobreza. O presente trabalho buscou trazer contribuições de diversos autores sobre a questão da desigualdade racial. Além disso, a pesquisa teve como objetivos verificar o perfil racial e de gênero e analisar as políticas de combate à desigualdade racial na empresa estudada. Chegou-se à conclusão de que a questão da desigualdade racial é histórica e se faz presente em todas as esferas da sociedade e, conseqüentemente, também no mercado de trabalho. É preciso mais investimento por parte do Estado em educação de qualidade para todos. Também, se faz necessário políticas corporativistas voltadas exclusivamente para a inclusão de pessoas negras nos mais diversos cargos de uma empresa.

**Palavras chave: Racismo; Desigualdade; Mercado de trabalho**

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Organograma da Empresa.....	25
GRÁFICO 2 – Percentual entre homens e mulheres na empresa.....	28
GRÁFICO 3 – Cor da pele dos colaboradores.....	29
GRÁFICO 4 – Percentual de gênero e raça no quadro funcional.....	31
GRÁFICO 5 – Distribuição do quadro de lotação dos colaboradores.....	32
GRÁFICO 6 - Percentual de funcionários por gênero e raça em níveis tático e estratégico.....	34
GRÁFICO 7 – Percentual de funcionários por gênero e raça em nível operacional.....	34

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Quadro de lotação de pessoal – QLP.....	26
--	----



# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	12
2.1. Desigualdade Racial no Brasil – Um Breve Histórico.....	12
2.2. Conceito de raça e racismo e classificação de cores no Brasil.....	16
2.3. Os Efeitos de Desigualdade Racial no Campo Profissional.....	19
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	23
3.1. Método, Classificação e Técnicas de pesquisa.....	23
3.2. Caracterização do universo e amostra.....	23
3.3. Instrumento de Pesquisa.....	23
3.4. Procedimento de coleta e análise de dados.....	24
<b>4. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA</b> .....	25
<b>5. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	28
5.1. Questionário.....	28
5.2. Entrevista.....	33
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	37
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	39
<b>ANEXOS</b> .....	42

## 1 – INTRODUÇÃO

De caráter estrutural e sistêmico, a desigualdade entre brancos e negros na sociedade brasileira é inquestionável e as diferenças sociais são nítidas no cotidiano, bastando uma simples pesquisa ou mesmo leituras de jornais diários, nos quais se veiculam violências físicas e psicológicas a indivíduos pretos. Segundo Forte (2019)<sup>1</sup>, o racismo estrutural mostra que sociedades são baseadas na discriminação e concessão de privilégios a algumas raças em detrimento a outras, o que, no Brasil, se observa na distinção de brancos contra negros e indígenas.

. Última nação do ocidente a abolir a escravidão, o Brasil, entre o fim do século XIX e o início do XX, não criou condições e não deu prioridades ou oportunidades para inserção digna da população negra na sociedade priorizando, inclusive, políticas imigrantistas influenciadas pela ideia de que a raça caucasiana era superior às outras (SILVA, 2013).

Dessa maneira, o racismo estrutural foi sendo construído como processo histórico, que, segundo Silvio Almeida (2018), funciona como “um processo em que condições de subalternidade e de privilégios que se distribuem entre grupos raciais se reproduzem nos âmbitos da política, da economia e das relações cotidianas” (ALMEIDA, 2018, p. 47).

É importante que não se despreze as demandas de negros e indígenas quanto aos seus direitos, que são relegados a uma posição que nunca é contemplada em sua plenitude. Dados obtidos em uma pesquisa do IPEA (2020), confirmam que a população negra sofre mais violência do que as outras (IPEA, 2020)<sup>2</sup>. Em outra pesquisa relacionada à violência contra negros e veiculada pela CNN (2021)<sup>3</sup>, demonstra que adolescentes e jovens negros morrem mais tragicamente do que os jovens brancos. Os dados demonstram que no ano de 2019, os jovens negros morreram em uma proporção de 8,4 para cada 100 mil

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/listas/o-que-e-racismo-estrutural.htm>

<sup>2</sup> Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com\\_content&view=article&id=730](https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=730)

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/violencia-jovens-negros-morrem-mais-do-que-nao-negros-indica-relatorio/>

habitantes, contra 4,1 a cada 100 mil jovens brancos. Isso somente em São Paulo, a maior capital brasileira.

Tal diferença entre brancos e negros também encontra exemplos em outras áreas, como a representação política que, apesar de ter uma população negra em torno de 54%, os representantes brancos no Congresso chegam a 96% das cadeiras (FORTE, 2019) e à altos cargos em empresas públicas ou privadas. A pesquisa do IBGE, veiculada pelo site da CUT (2020)<sup>4</sup>, traz dados que afirmam que o salário dos trabalhadores negros é 45% inferior ao dos trabalhadores brancos. Esse quadro é ainda mais agravado quando se observa que o salário das mulheres negras chega a ser 70% menor do que o de mulheres brancas.

Frente a essa constatação, o presente trabalho busca entender melhor a realidade da população negra no mercado profissional brasileiro, dedicando esforços na coleta de dados e análise da distribuição de profissionais negros em uma empresa de porte médio do ramo alimentício da cidade do Rio de Janeiro, (Empresa Indústria de Alimentação e Comercialização LTDA, nome fictício<sup>5</sup>). Essa empresa foi escolhida como universo de pesquisa por mostrar ter uma responsabilidade social e uma política de contratação de pessoal que visa promover/ampliar a igualdade racial.

O problema identificado para a pesquisa foi definido na seguinte pergunta: “Como tem sido a contribuição para o combate à desigualdade racial de uma empresa de médio porte, do ramo alimentício, da cidade do Rio de Janeiro?” Seu objetivo geral é a análise das políticas de promoção de igualdade racial, bem como as suas aplicações práticas. Já os objetivos específicos são:

(1) Descrever, analisar e comparar dados sobre o perfil racial dos funcionários e seus diferentes cargos na empresa;

(2) Identificar ações e medidas tomadas pela organização em busca da redução da desigualdade racial no quadro de funcionários;

(3) Comparar se as práticas de contratação de pessoal estão aderentes e em conformidade com a política corporativa de contratação de mão de obra negra.

---

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e>

<sup>5</sup> Nome modificado por questões éticas

## **2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Nesse capítulo, inicialmente será apresentado um breve histórico sobre a desigualdade racial existente no Brasil, abordado na literatura. Posteriormente, será discutido o conceito de raça, racismo e desigualdade racial e, por fim, a importância de ações afirmativas para a redução das desigualdades. Os artigos utilizados foram extraídos da plataforma de periódico da SciELO através do Google Acadêmico, utilizando as palavras chaves: "ações afirmativas", "discriminação racial", "desigualdade racial", "racismo", "conceito de raça" e "Ações afirmativas em empresas".

Serão apresentadas algumas visões de autores, estudados nesta pesquisa, sobre a desigualdade racial no Brasil, sem fazer julgamentos ou comparações sobre a construção teórica de cada um. O objetivo é tão somente relatar seus conceitos em relação a temática escolhida. A referida pesquisa abrange sobre como a desigualdade racial é refletida no âmbito profissional.

### **2.1 – Desigualdade Racial no Brasil - Um Breve histórico**

Desde os primórdios da colonização brasileira, o país foi estratificado, delimitado em grupos em virtude de condições socioeconômicas comuns, não só relacionadas à desigualdade racial, mas englobando dimensões econômicas, sociais, antropológicas e de crença (ALMEIDA, 2018).

E, no decorrer dos tempos, a prática da escravidão foi se difundindo como uma das mazelas da sociedade. Por volta do século XVIII, na Europa, iniciou-se o que chamamos atualmente de Revolução Industrial que apenas no século XIX se expandiu para o restante do mundo, incluindo o Brasil.

Como citado acima por Almeida (2018), o histórico da escravidão no Brasil perdurou por mais de 300 anos, sendo, dentre os países da América, o último a abolir a escravidão em 1888. Não se pode negar que ainda nos dias de hoje, heranças racistas se mantêm enraizadas no cotidiano do brasileiro, seja através de ditados populares, expressões, gírias, entre outros (SOUTO, 2021).

Já no século XXI, os movimentos negros do Brasil deram continuidade às lutas por direitos para a população negra, diante da imensa desigualdade racial

existente em praticamente todos os setores sociais. Apesar da luta incessante em busca da equidade, as diferentes formas de preconceito continuam se manifestando de forma expressiva na sociedade. É possível ver a predominância de pessoas brancas nos postos de trabalhos mais bem remunerados desde que o negro se tornou livre (SILVA, 2013).

Vale ressaltar que, no final dos anos 1980, outros fatos pontuam os avanços obtidos na questão racial. O governo do presidente José Sarney cria, em 1987, a partir de decreto presidencial, o Programa Nacional do Centenário da Abolição da Escravatura, a ser executado durante o ano de 1988. Nesse contexto, o negro e a questão racial atraem as atenções do país e trazem à tona esse lado pouco visível e menos falado do Brasil (JACCOUD e BEGHIN, 2002).

Com o processo de redemocratização do país, medidas concretas são tomadas em algumas localidades. Em São Paulo, o governo Franco Montoro cria, em 1984, o Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra, com o objetivo de desenhar e implementar políticas de valorização que facilitem a inserção qualificada da população negra (IPEA, 2003).

Percebe-se, ainda, o reconhecimento constitucional da necessidade do Estado brasileiro adotar medidas em favor de grupos da população excluídos e discriminados em função do preconceito. Isso fez com que fosse possível possibilitar que essas pessoas tivessem total participação em todas as áreas da vida em sociedade.

Apesar de tudo, diversos avanços foram conquistados ao longo das últimas décadas. A criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), em nível federal, a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial e os resultados animadores já revelados por algumas ações indicam um rumo positivo nas políticas públicas nos últimos anos (PIOVESAN, 2008).

Piovesan (2008) ainda afirma que, a partir da segunda metade da década de 1990, um novo impulso é dado à questão racial, quando o poder público federal começa a tomar uma série de medidas. Uma das alavancas desse novo impulsionamento pode ser creditada à *“Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida”*, realizada em 20 de novembro de 1995, e da qual, segundo o participam dezenas de milhares de pessoas em homenagem ao tricentenário da morte de Zumbi dos Palmares (IPEA, 2003).

Note-se ainda que nos primeiros anos de 1990, organizações sindicais de trabalhadores encaminharam uma denúncia à Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a existência no país de discriminação racial no mercado de trabalho (JACCOUD e BEGHIN, 2002). Em face à denúncia, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) desencadeia uma série de medidas e ações voltadas para o enfrentamento dessa questão (IPEA, 2003).

A partir de 2000, intensificaram-se os debates dentro do governo federal, o que contribuiu com a preparação do Brasil para participar da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, promovida pela ONU e a ser realizada em Durban, na África do Sul. No ano seguinte, uma série de eventos sucederam-se no biênio 2000-2001, recolocando a temática racial na agenda nacional (BRASIL, 2006).

De acordo com Suleiman (2014), o silêncio, ainda existente, sobre o racismo, o preconceito e a discriminação raciais nas diversas instituições, contribuem para que as diferenças entre negros e brancos sejam entendidas como desigualdades naturais.

Em ambiente profissional, a situação não é diferente para a população negra. Afora a dificuldade de conquistar um emprego, as pessoas negras ainda enfrentam diversos episódios que insinuem, quando não escancaram, o racismo estrutural que embasa nossa sociedade. Segundo a plataforma “Indeed”, que realizou uma pesquisa com o Instituto Guetto, com 245 participantes que atuam como estagiários, trainees e efetivos em empresas de diversos portes, a problemática da questão atinge índices preocupantes ao perceber que 47,8% dos negros não se sentem como pertencentes às empresas para as quais trabalham, 60% já entenderam terem sido discriminados e cerca de 47% presenciaram cenas assim. O que mostra que mesmo com os debates antirracistas durante o ano de 2020, é necessário que se façam muito mais ações no mundo corporativo (SALOMÃO e ARAÚJO, 2021).

Estudos recentes, alguns deles realizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, evidenciam as desigualdades vivenciadas pelos afro-brasileiros em todas as esferas da vida social (JACCOUD e BEGHIN, 2002). As conclusões dessas investigações convergem sempre na mesma direção: sob

qualquer aspecto analisado, impressiona a magnitude das injustiças que sofre esse grupo populacional (PIOVESAN, 2008).

De acordo com o Mundo Educação (2021), pode-se dizer que, o Brasil é conhecido pela sua diversidade cultural o que pode se tornar único e especial, de forma que, no mesmo território, diferentes comunidades continuam mantendo seus costumes e tradições. Entretanto, apesar do processo de globalização, que busca incentivar uma sociedade homogênea e unificada, nem sempre (ou quase nunca) estas diferenças são respeitadas de forma ampla. A cor das pessoas é um determinante importante das chances de vida, e a discriminação racial parece estar presente em todas as fases do ciclo de vida individual (GUIMARÃES, 2004).

A questão da desigualdade entre as raças é um tema de extrema importância e é abordada em diversas produções científicas. No entanto, o mito da democracia racial ainda se faz presente nos mais variados setores da sociedade civil, seja nas escolas, nos meios de comunicação e até em discursos acadêmicos brasileiros (BARBOSA, 2019).

A legislação brasileira ainda busca acompanhar a ideia de igualdade que a abolição da escravidão buscou (LIMA, 2010). Para os considerados nobres, a possibilidade de um negro possuir as mesmas condições que ele, era tratado como absurdo. O abandono legislativo quanto à inclusão dos negros na sociedade livre acarreta ainda nos dias de hoje um preconceito instaurado de que os negros são preguiçosos e não gostam de trabalhar (SOUTO, 2021).

O Brasil possui uma grande diversidade racial em seu território, sendo que os Estados do nordeste do país concentram maior incidência da população negra nacional. Quando se fala em racismo no Brasil, de modo geral, é necessário se atentar a regionalização das formas de preconceito. Questões como a representatividade e a inclusão dentro da região, possuem o condão de educar indiretamente a sociedade (SILVA, 2013).

No entanto, persiste o consenso a respeito da existência de desigualdades raciais no mercado de trabalho no Brasil de hoje, o mesmo não se pode dizer do nível desta desigualdade, ou como ela vem evoluindo ao longo dos últimos anos (CHADAREVIAN, 2011). Para muitos, o racismo e a discriminação teriam aumentado no Brasil.

A desigualdade social brasileira apresenta fundamental relação com a história de mando/subserviência que se inseriu na sociedade desde os primórdios da colonização portuguesa, primeiramente ocorrendo no âmbito do grande domínio territorial e ainda hoje substituindo os direitos básicos de cidadania (BRITES, 2001).

Ao refletir sobre a atual conjuntura brasileira, com base nessa realidade, fica evidente o quão o comportamento da população quanto ao racismo atual está ligado ao passado escravocrata, período esse marcado pela exploração e a dominação territorial, cultural e religiosa (ALMEIDA, 2018).

Os avanços obtidos até o momento em benefício da população afrodescendente são resultado de conquistas do Movimento Negro, que é o movimento social mais antigo no Brasil, pois atua desde os primórdios do escravismo, isto é, desde meados do século XVI. A discriminação racial foi, desde o início, interna ao sistema (PIOVESAN, 2008).

Cabe ressaltar que, de acordo com Heringer (2002), o regime escravista, mesmo em seu fim, não ocorreu de modo a integrar o elevado contingente de negros vindos das lavouras, contribuindo assim para perpetuar as bases sociais da cidadania concedida. Dessa forma, destaca-se que a cultura política atual representa uma continuidade na relação de mando e subserviência do passado colonial brasileiro e um dos elementos dessa continuidade diz respeito à estrutura latifundiária, que continua praticamente intocada até hoje através dos vários pactos de poder (SALES, 1992).

Os indicadores educacionais, econômicos, políticos e sociais, quando analisados, permitem um diagnóstico da estruturação das desigualdades sociais e raciais brasileiras. Apesar das conquistas dos movimentos negros, as disparidades ainda são grandes e se faz necessário analisá-las para que se possa intervir adequadamente visando a sua superação (BARBOSA, 2018).

## **2.2 – Conceitos de raça e racismo e classificação de cores no Brasil.**

Segundo Guimarães (2003), “os conceitos de raça são uma construção social e devem ser estudados por um ramo próprio da sociologia ou das ciências sociais, que trata das identidades sociais”. No entanto, a biologia, no passado,



criou a ideia de que podia-se dividir a espécie humanas em subespécies, assim como no mundo animal, e que essa divisão estaria atrelada ao desenvolvimento distinto de valores intelectuais e morais. Essa ideia foi aceita por um tempo e está diretamente ligado com o racismo.

A partir dessa ideia de que existem diferentes subespécies da raça humana foi gerada uma hierarquização da sociedade e das populações humanas que acabaram resultando em uma liberdade para ações políticas absurdas que geraram genocídios em massa. Após a segunda guerra houve uma mobilização por parte dos cientistas para apagar a ideia de raça e desautorizar o uso como categoria científica (GUIMARÃES, 2003).

No entanto, de acordo com Almeida et al. (2021), conceito biológico de raça humana foi sustentado por muitas décadas, reforçando estereótipos de superioridade do grupo branco em detrimento da subalternização de outros grupos étnicos, como afrodescendentes e indígenas. E, como a maioria dos conceitos, o de raça tem seu campo semântico e uma dimensão temporal e espacial. No latim medieval, o conceito de raça passou a designar a descendência, a linhagem, ou seja, um grupo de pessoa que têm um ancestral comum e que, ipso facto, possuem algumas características físicas em comum (HERINGER, 2002).

Zamora (2012) relata que, é fácil perceber que as pessoas ainda pensam em termos de racialização, ou seja, pensam que existem diferentes raças humanas. No entanto, racialismo não significa racismo. O racismo é a ideia de que determinadas raças são piores do que outras ao atribuir diferenças políticas, culturais, sociais e psicológicas à raça e, portanto, afirmar as diferenças sociais baseadas em diferenças biológicas como a cor da pele.

E, ainda complementa que, o conceito científico de raça, apesar de não ser mais válido, não significa que os indivíduos ou as populações não tenham semelhanças genéticas. Há diferenças no patrimônio genético de todos, no entanto, essas diferenças são insuficientes para classifica-los em raças diferentes.

A partir do reconhecimento de que pessoas com certas características raciais são inferiores justifica sua desvantagem e submissão à sociedade. Há uma certa dificuldade em classificar cores de pele devido à grande miscigenação

que há no país. Por esse motivo, somado a semelhança do perfil socioeconômico de ambos os grupos, normalmente consideram pessoas pardas e pessoas pretas juntos como uma categoria. Tanto o termo “negros” como “afro-brasileiros” são utilizados por pesquisadores (HERINGER, 2002). Em contrapartida, a classificação feita pelo IBGE considera somente as cores preto, pardo, branco, amarelo e indígena (FONTE). Por mais que os pesquisadores tenham o costume de unir pessoas pretas e pardas em um único grupo, esse é um assunto polêmico, pois segundo Silva (2017), pessoas com tonalidade de pele mais escura tendem a sofrer mais preconceito.

Guimarães (2002) relata que, no século XVIII, a cor da pele foi considerada como um critério fundamental e divisor d'água entre as chamadas raças. Por isso, que a espécie humana ficou dividida em três raças estancas que resistem até hoje no imaginário coletiva e na terminologia científica: raça branca, negra e amarela. Ora, a cor da pele é definida pela concentração da melanina (MUNANGA, 2004).

É justamente o degrau dessa concentração que define a cor da pele, dos olhos e do cabelo. A chamada raça branca tem menos concentração de melanina, o que define a sua cor branca, cabelos e olhos mais claros que a negra que concentra mais melanina e por isso tem pele, cabelos e olhos mais escuros e a amarela numa posição intermediária que define a sua cor de pele que por aproximação é dita amarela. Ora, a cor da pele resultante do grau de concentração da melanina, substância que possuímos todos, é um critério relativamente artificial (GUIMARÃES, 2002).

No entanto, a ideia de raça é coisa muito recente. Tem em média dois séculos e se cria a partir do racismo, antiga doutrina protocientífica que afirmava que as diferenças biológicas existentes no interior da espécie humana eram grandes o bastante para diferenciar raças com qualidades psicológicas, intelectuais ou de caráter distinto (ALMEIDA, 2018).

Almeida (2018) ainda descreve que, apenas menos de 1% dos genes que constituem o patrimônio genético de um indivíduo são implicados na transmissão da cor da pele, dos olhos e cabelos. Os negros da África e os autóctones da Austrália possuem pele escura por causa da concentração da melanina. Porém, nem por isso eles são geneticamente parentes próximos (MUNANGA, 2004). Da

mesma maneira que os pigmeus da África e da Ásia não constituem o mesmo grupo biológico apesar da pequena estatura que eles têm em comum.

Ainda assim, a variabilidade humana é um fato empírico incontestável que, como tal merece uma explicação científica. De acordo com Munanga (2004), os conceitos e as classificações servem de ferramentas para operacionalizar o pensamento. É neste sentido que o conceito de raça e a classificação da diversidade humana em raças teriam servido (GUIMARÃES, 2002).

Pode-se observar até aqui que, nas sociedades humanas a prática da discriminação é tão disseminada quanto nefasta; pode-se afirmar que, historicamente, onde existe a diferença, existem indivíduos cujas vidas são prejudicadas por pertencerem a um ou outro grupo que foge a determinadas categorias (ALMEIDA, 2018).

### **2.3 – Os Efeitos da Desigualdade Racial no Campo Profissional**

A desigualdade racial dentro do mercado de trabalho ainda é uma realidade dentro do cenário nacional, dela surge o questionamento sobre o que pode ser feito para que o índice de discriminação seja reduzido (SOUTO, 2021).

Com isso, a função social da empresa pode ser compreendida como um conjunto sistêmico de dispositivos legais que objetivam disciplinar empresas para que não busquem somente almejar os lucros que serão obtidos no exercício de suas atividades, mas também, para que se importem com os impactos de suas ações e decisões perante a coletividade (MYERS, 2003).

Pode-se afirmar que mercado de trabalho é um tema um tanto quanto abrangente, e assim, importante entender o conceito no qual tenta definir e explicar qual a função do mesmo, dentre alguns conceitos. Assim, ao estudar o mercado de trabalho busca-se também discutir as políticas de inserção, a questão da disponibilidade de vagas, oportunidades de emprego, vagas de emprego, que está refletido nos critérios de seleção de pessoal dentro do sistema de recursos humanos das empresas (SILVA, 2013).

É fato, que a igualdade de oportunidades para todos os povos pode ser uma fonte transformadora de futuro, através dela o ser humano se constrói e evolui. Garantir que todos tenham total acesso a ela, é permitir a continua elaboração de uma sociedade mais distribuída economicamente, mais justa e mais igualitária, onde todos os cidadãos, possam ter acesso as mais variadas possibilidades de desenvolvimento. Tendo isso em vista é fácil visualizar o quanto a humanidade está longe de ser igualitária, sendo a mesma dotada de estereótipos, crenças, teorias e suposições que segmentam, compõem e atuam de forma negativa na sociedade. O combate contemporâneo à desigualdade é fruto de uma luta antiga por direitos iguais, que perduram até os dias de hoje (CHADAREVIAN, 2011).

A partir dos anos 90 surgiram mudanças significativas na sociedade em geral, referentes a percepção empresarial sobre a crescente diversidade de sua mão de obra e de como gerir tamanha pluralidade de pessoas, mudanças essas, influenciadas claramente pela globalização, as multiculturas e os próprios movimentos de responsabilidade social empresarial (ZAMORA, 2012).

Em paralelo a isto, os desafios para efetivamente conseguir à diminuição da discriminação racial junto com a necessidade de se ter estratégias de inclusão da diversidade, incitaram as instituições públicas e privadas a tomarem providencias para mudar essa realidade, ou até mesmo, se responsabilizarem pela falta de políticas que evitassem à desigualdade.

Após a abolição da escravatura, a classe dominante traçou novas metas para o país. Depois de quatro séculos de uso de mão de obra escrava, foi realizado que as relações de trabalho precisavam mudar de sentido. Tanto o trabalho quanto o trabalhador precisavam significar uma nova fase geradora de progresso e modernização. No entanto, essa nova fase foi feita pelas classes dominantes e de forma preconceituosa (SILVA, 2013).

Silva (2013) ainda relata que, o trabalho escravo passou a significar atraso e baixa produtividade. Entretanto, o trabalhador negro passou a ser visto de forma semelhante, como preguiçoso, indisciplinado. Essas características negativas atreladas ao trabalhador negro ocorriam pelo simples fato serem negros.

Os sociólogos estão unidos em provar a existência de desigualdades raciais no mercado de trabalho no Brasil. Conflitos ocorrem na medida em que o fenômeno se expande e à medida que avança ao longo do tempo. Portanto, questões importantes sobre o tema permanecem sem resposta. Como resultado, propostas opostas e controversas são sugeridas para combater este problema (CHADAREVIAN, 2011).

Desde 1995 o governo brasileiro vem manifestando interesse no combate à discriminação no mercado de trabalho. Para tanto, solicitou a cooperação técnica da OIT no sentido de efetivar e implementar políticas que promovessem a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação (ALVES e SILVA, 2004).

Myers (2003) constatou que o número de profissionais negros nas empresas é bem inferior a média populacional. Faz-se um destaque para o elevado número de pessoas brancas, com alto grau de instrução, nos principais cargos executivos e para o fato de que a medida que o nível hierárquico diminui, é possível perceber o aumento do número de funcionários negros. Além disso, o retorno financeiro por tempo estudado é menor para os negros e há uma maior dificuldade em ser promovido (MYERS, 2003).

A história do negro brasileiro após a abolição é uma trilha do caminho vicioso da favela e da rua. Existe uma discriminação ocupacional e salarial, que se utiliza da ideia de que o trabalho do negro não vale tanto quanto os demais. Desde então, a população negra no âmbito de trabalho se vê diminuída e exilada de grandes cargos por estereótipos de que são incapazes de executarem tais tarefas exigidas pelos cargos (ALMEIDA, 2018 in SILVA, 2021).

Portanto, a busca pela igualdade racial é uma batalha diária e constante, na qual se busca a desconstrução de preconceitos instalados na coletividade para um real progresso na evolução nacional. Embora existam significativos exemplos de ações afirmativas versando sobre o tema, a realidade atual das empresas brasileiras não condiz fielmente ao discurso adotado sobre o combate ao racismo.

Almeida (2018) também afirma que, o racismo institucional no Brasil pode ser identificado por meio das normas, práticas e atitudes discriminatórias, que foram naturalizadas ao longo do tempo no contexto do trabalho, bem como em

outros ambientes da sociedade, suscitando ignorância, falta de atenção, preconceito ou estereótipos racistas (ALMEIDA, 2018).

Chadarevian (2011) ainda expõe que, referente as oportunidades de trabalho para população negra, as desigualdades são ainda mais evidentes, já que o mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por profundas mazelas e injustiças presente em toda a sociedade e é nítida a reiteração do racismo no cotidiano brasileiro que dificulta o acesso da população negra a direitos que são básicos (CHADAREVIAN, 2011).

No entanto, as iniciativas de empresas que buscam um aumento no índice de trabalhadores negros dentro do seu corporativo, além de promoverem a igualdade entre seus funcionários, estão incentivando e cativando aqueles que possuem as mesmas condições, mas estão do lado de fora.

Contudo, a população negra ainda é a mais estereotipada nos processos de contratação das empresas, tendo em vista que até recentemente muitas empresas, para determinados cargos, colocavam em seus anúncios publicitários a exigência de a pessoa possuir “boa aparência” como um requisito para seleção, e essa foi vista como uma das primeiras manifestações racistas no processo de inserção do negro no mercado de trabalho. Atualmente, esse tipo de avaliação é expressamente proibido, entretanto, conforme relatos informais de pessoas negras, este tipo de atitude ainda existente por parte dos recrutadores (CHADAREVIAN, 2011).

### **3. METODOLOGIA**

Esse capítulo apresenta o método empregado na pesquisa. Primeiramente, é mostrado a classificação da pesquisa, seguido das características da amostra, do instrumento de pesquisa e, por fim, a coleta e análise dos dados.

#### **3.1 Método, Classificação e Técnicas de Pesquisa**

Com o objetivo de analisar as políticas de combate à desigualdade racial na empresa pesquisada, o método adotado para o desenvolvimento do trabalho tem caráter quali-quantitativo, enquanto a classificação quanto aos objetivos da pesquisa é exploratória. Segundo Triviños (1987, p. 109), “os estudos exploratórios permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema”. Para Gil (1999), a escolha de realizar uma pesquisa quali-quantitativa ocorre devido a necessidade de, em determinados casos, ser feita mais de uma forma de abordagem para que o problema de pesquisa seja devidamente investigado.

#### **3.2. Caracterização do universo e amostra**

Segundo Gil (1999), o universo é um grupo de pessoas, produtos ou organizações que possuem características comuns. Já a amostra é um subgrupo do universo. Sendo assim, o universo da pesquisa são todos os 118 funcionários da empresa estudada. Com o intuito de se obter resultados mais precisos e confiáveis, será aplicado um questionário para os colaboradores da empresa em questão, seguido de uma entrevista com o diretor geral desta empresa.

Com as respostas será possível verificar quantitativamente a diversidade de raça e gênero na empresa, além de analisar as políticas de combate à desigualdade racial aplicadas neste ambiente.

#### **3.3 Instrumento de pesquisa**

Com o intuito de atingir o maior número de respondentes, foi utilizado um questionário online, gerado pelo site Google Forms e questionários físicos que foram entregues para os funcionários na sede. O questionário foi aplicado em 5

dias e obteve um total de 95 respostas. O objetivo foi levantar o perfil racial, de gênero e a área de atuação dos funcionários da empresa Indústria e Alimentação LTDA (nome fictício).

Para a realização e desenvolvimento desta pesquisa foi realizado também uma entrevista estruturada com o Diretor Geral da sede da empresa, situada na cidade Rio de Janeiro. A entrevista, que teve duração de 3 (três) horas e ocorreu na plataforma Zoom, visou obter informações a respeito da atuação da empresa na promoção da igualdade e diversidade racial e suas respectivas práticas.

### **3.4 Procedimento de Coleta e Análise dos dados**

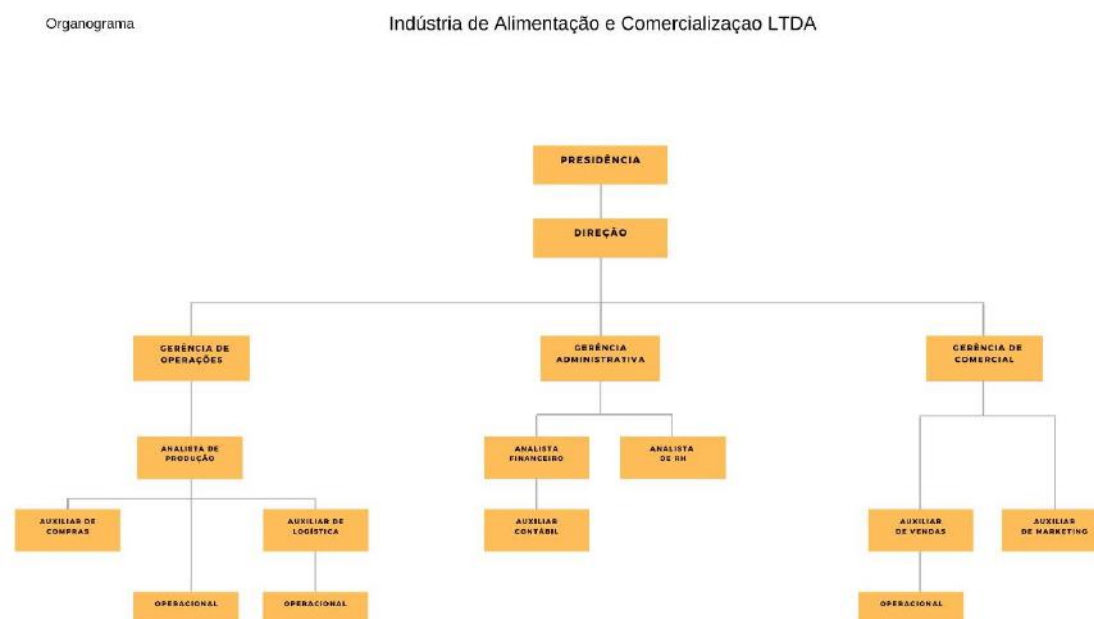
Como dito anteriormente, a coleta de dados ocorreu através do questionário e da entrevista. Para o questionário, o método de análise foi quantitativo, sendo feita uma análise estatística com a utilização de gráficos, elaborados a partir das respostas dos funcionários da empresa pesquisada. As respostas foram tabuladas no Microsoft Excel e os dados analisados para, assim, verificar o perfil racial, de gênero e as áreas de atuação na empresa. Em relação a entrevista, cujas perguntas estão no anexo 2, analisou-se criteriosamente as respostas do diretor da empresa com o intuito de conhecer as políticas de combate a desigualdade racial na empresa, utilizando também o questionário como parâmetro de comparação.



## 4 – APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Sua razão social é Indústria de Alimentação e Comercialização LTDA. Por questões éticas, nome fictício. É uma Empresa especializada na produção e distribuição de refeições coletivas, além prestar consultoria na implantação e gerenciamento de cozinhas industriais. Foi criada em 1993 e que, desde então, vem crescendo de forma exponencial. Atualmente, a Empresa Indústria de Alimentação e Comercialização LTDA conta com 118 colaboradores na cidade do Rio de Janeiro. Seu organograma está apresentado no gráfico 1 e o quadro de lotação de pessoal na tabela 1.

**Gráfico 1 – Organograma da Empresa**



Fonte: Elaborada pelo autor

**Tabela 1 – Quadro de Lotação de Pessoal – QLP**

Título do Cargo	Unidade Organizacional		Efetivo		Variação	
	Denominação	Nível	Aprov	Real	Abs.	%
Presidente	Presidência	E	1	1	-	-
Diretor Geral	Diretoria	E	1	1	-	-
Gerente Operações	Gerência de operações	E	1	1	-	-
Analista de produção	Analista de operações	T	1	1	-	-
Auxiliar de compras	Auxiliar de compras	O	5	3	2	40%
Auxiliar de logística	Auxiliar de logística	O	2	2	-	-
Nutricionista	Nutricionista	O	3	2	1	33%
Chefe de cozinha	Chefia de cozinha	O	4	4	-	-
Cozinheiro	Cozinheiro	O	12	12	-	-
Auxiliar de cozinha	Auxiliar de cozinha	O	23	23	-	-
Copeiro	Copeiro	O	7	7	-	-
Lavador de prato	Limpeza	O	6	6	-	-
Faxineiro	Faxineiro	O	15	15	-	-
Empacotador	Empacotador	O	4	4	-	-
Equipe de mont. e manutenção	Montagem e manutenção	O	12	12	-	-
Motorista	Motorista	O	4	4	-	-
Ajudante de motorista	Ajudante de motorista	O	4	4	-	-
Gerente administrativo	Gerência Administrativa	E	1	1	-	-
Analista de recursos humanos	Analista rec. humanos	T	2	2	-	-
Analista financeiro	Analista financeiro	T	1	1	-	-
Auxiliar contábil	Auxiliar de contabilidade	O	2	2	-	-
Gerente comercial	Gerência comercial	E/T	2	1	1	50%
Auxiliar de vendas	Vendedor	O	4	2	2	50%
Auxiliar de marketing	Atendimento	O	2	2	-	-
Vendedor	Motorista	O	4	4	-	-
Atendimento	Ajudante de Motorista	O	4	4	-	-
<b>TOTAL</b>	xxxxxxxxxxxxxxxx	xxxx	124	118	6	-

Fonte: Elaborado pelo autor

NÍVEL: E – Estratégico; T – Tático; O – Operacional.

A Empresa conta com profissionais experientes e dedicados, que têm como principais objetivos atender satisfatoriamente seus clientes, na busca pela solução de eventuais problemas. Para a manutenção de um alto padrão de

qualidade, a empresa tem todas as suas atividades informatizadas e oferece um atendimento personalizado.

A empresa possui um departamento de Treinamento & Desenvolvimento focado em programas específicos, que visam a ampliação das competências de seus funcionários e o aprimoramento contínuo da excelência de cada serviço prestado pela empresa. Busca, também, parcerias com escolas técnicas, cursos profissionalizantes e universidades para que a formação continuada faça parte da vida profissional dos funcionários. Além disso, existe uma preocupação não só com a contratação de pessoas capacitadas para as vagas, mas também com a diversidade racial e de gênero na empresa.

Por iniciativa e apoio da direção, foi implementado um Programa de Integridade, com a adoção de boas práticas de ética corporativa, tendo por objetivo auxiliar seus colaboradores, fornecedores e demais envolvidos em suas atividades a atuar dentro da lei e evitar a prática de atos lesivos.

A empresa dispõe de um programa governamental, com foco principal naqueles empregados com remuneração até 5 salários mínimos, com o objetivo de melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores.

A missão da Empresa é proporcionar satisfação aos clientes por meio de uma alimentação equilibrada e adequada, de acordo com as normas de segurança alimentar.

A visão da Empresa é buscar constantemente atingir e manter o reconhecimento no mercado de alimentação, por meio de uma atuação responsável e sustentada.

Os valores da Empresa são:

- Satisfação dos consumidores, clientes, fornecedores, colaboradores;
- Criatividade e inovação;
- Trabalho sério e ético, comprometimento da equipe;
- Planejamento, controle e execução, tendo definição clara de responsabilidades, tarefas e metas a serem cumpridas;
- Harmonia com a comunidade, colaboradores, clientes, fornecedores e com o meio ambiente.

## 5 – RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a disponibilização do questionário para os funcionários e a aplicação da entrevista com o Diretor Geral, os dados foram coletados, analisados e apresentados a seguir.

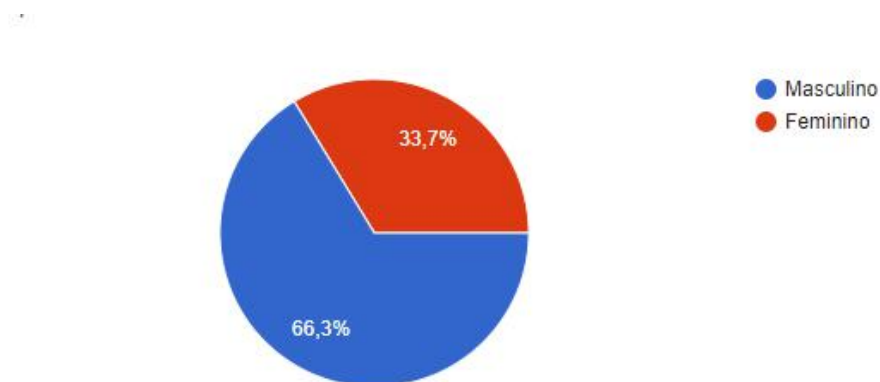
### 5.1 - Questionário

A aplicação do questionário ocorreu em um período de 5 dias. Um total de 95 colaboradores responderam ao questionário disponibilizado. Foi analisada a proporção de preenchimento de vagas quanto a gênero, cor da pele e suas respectivas áreas de atuação.

Para melhor leitura e compreensão dos dados foram elaborados gráficos com a distribuição do quadro funcional da empresa estudada.

No gráfico 2, será possível identificar a proporção entre homens e mulheres.

Gráfico 2 – Percentual entre Homens e Mulheres na Empresa



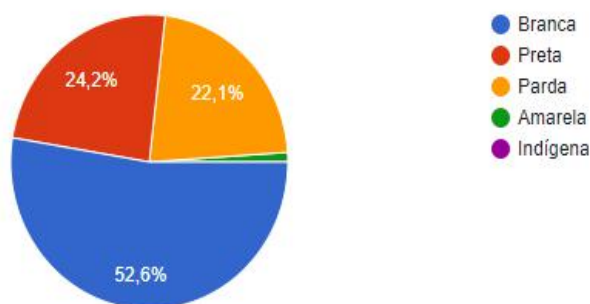
Fonte: Elaborado pelo Autor

Através da observação do gráfico 2, verifica-se que 66,3% dos trabalhadores são homens, enquanto 33,7% são mulheres. Apesar de não sabermos bem quais funções essas pessoas ocupam, é possível notar a existência de uma diferença grande entre os sexos; o número de homens é

quase o dobro do de mulheres, fato que demonstra mais uma desigualdade social, também bastante relevante. No entanto, essa disparidade entre os gêneros se assemelha à pesquisa realizada pela Ethos sobre o perfil racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil. Na pesquisa, a média do quadro funcional é de 64,5% de homens e 35,5% de mulheres (ETHOS, 2016) – COLOCAR FONTE

O gráfico 3 mostra como está o retrato atual dos colaboradores em relação a cor da pele.

**Gráfico 3 – Cor da Pele dos Colaboradores**



Fonte: Elaborada pelo Autor

O alto índice de pessoas brancas (52,6%) confirma que o racismo estrutural ainda reverbera no quadro funcional. Os indivíduos que se declaram de cor diferente da branca somam 47,4%, sendo 24,2% pretos, 22,1% pardo e ainda 1% amarelo. Não houve nenhum que se considerasse índio. Mais uma vez, percebemos a maioria sendo composta pela raça branca, levando ao entendimento de que há uma superioridade numérica de homens e brancos em detrimento da diversidade inerente a sociedade em que vivemos.

No entanto, é possível verificar que existe a preocupação na busca pela diversidade racial na empresa estudada, ao comparar com as 500 maiores empresas do Brasil. Segundo a pesquisa do Instituto Ethos, a média de pessoas pretas nessas empresas é de apenas 7% (ETHOS, 2016), enquanto na Indústria

e Alimentação Ltda, o número de pessoas pretas no seu quadro de funcionários é significativamente mais elevado (24,2%).

Como se observa nos gráficos 2 e 3, as desigualdades são relevantes, tanto na questão de gênero, como na de raça. Se faz necessário ações afirmativas que tentem minimizar essa desigualdade exposta. Para Piovesan (2008), as ações afirmativas não devem ser pensadas apenas como uma forma de reparação histórica, mas também como uma forma de transformação social, produzindo uma nova realidade, mais justa e igualitária.

Piovesan (2008) afirma que as desigualdades encontradas no mercado de trabalho, ao comparar homens e mulheres, negros/as e brancos/as, são resquícios do processo de inclusão precária que a população negra brasileira vem sofrendo ao longo dos anos.

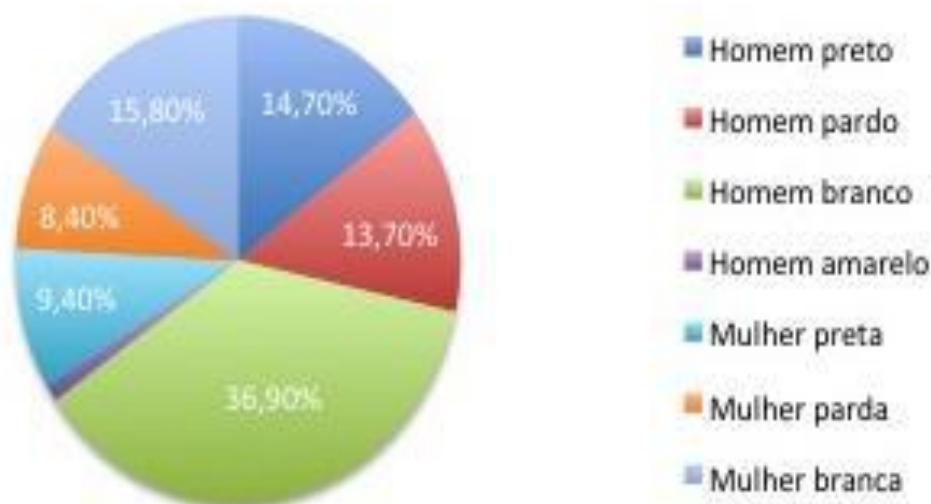
Zamora (2012) ainda afirma que o racismo rebaixa o status dos gêneros, uma vez que as mulheres se encontram abaixo dos homens negros nos indicadores sociais e estes se encontram abaixo das mulheres brancas.

O Brasil, apesar dos avanços, ainda é reconhecidamente um dos países mais desiguais do planeta e uma das dimensões dessa desigualdade, é racial. Quando se comparam os dados de brasileiros brancos com os de pretos e pardos, o cenário que emerge é de dois países completamente distintos (HERINGUER, 2001).

O gráfico 4 mostra percentualmente a diferenciação entre gênero e raças de acordo com os dados obtidos no questionário da empresa estudada.

Gráfico 4 – Percentual de gêneros e raça no Quadro funcional

### Perfil racial e de genero da empresa



Fonte: elaborado pelo autor

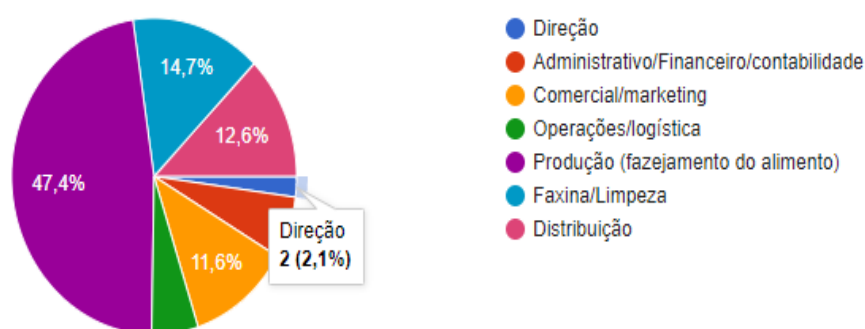
Analisando o gráfico, é possível perceber que existem algumas diferenças a serem esclarecidas. A primeira é a diferença racial, uma vez que a soma de homens brancos (36,90%) e mulheres brancas (15,80%) demonstra que a questão base dessa pesquisa é evidente: os brancos têm mais cargos na Empresa, assim como em todas as outras áreas da vida em sociedade.

Homens pretos somam 14,70%; pardos, 13,70%; e amarelo, não chega a 1%. Ao analisar o gráfico 4, é possível verificar a preocupação com a inclusão de pessoas de todas as cores na empresa, sobretudo pessoas pretas. Seguindo a linha do racismo estrutural, fica evidente também que a desigualdade racial tem influência na questão do gênero uma vez que mulheres pretas e pardas são as que tem menor percentual na empresa. Já a proporção de mulheres brancas é maior do que de homens pardos.

Com relação a área de atuação dos colaboradores (gráfico 5), foi percebida a seguinte distribuição:

- Direção: 2,1%;
- Administrativo/Financeiro/contabilidade: 6,3%;
- Comercial/marketing: 11,6%;
- Operações/logística: 5,3%;
- Produção (fazejamento do alimento): 47,4%;
- Faxina/Limpeza – 14,7%;
- Distribuição: 12,6%.

Gráfico 5 – Distribuição do Quadro de Lotação dos Colaboradores



Fonte: Elaborada pelo Autor

Uma avaliação geral dessa distribuição indica que os cargos de produção, faxina e limpeza são os que possuem maior quantidade de pretos, pardos e mulheres, enquanto que os demais são ocupados, majoritariamente, por homens brancos.

Assim, apesar de a Empresa buscar ser socialmente responsável e preocupada com a diversidade e igualdade racial, a desigualdade tanto de raça quanto de gênero ainda é perceptível. No entanto, é possível que a mesma consiga mitigar esse fato com ações específicas, pois é importante dar oportunidades para que todos consigam avançar na carreira, independente do gênero e cor.



## 5.2 - Entrevista

Após uma análise geral do perfil dos colaboradores da Empresa através das respostas ao questionário, a próxima etapa foi entrevistar o Diretor Geral da Empresa Indústria de Alimentação e Comercialização LTDA para compreender como funciona, na prática, a sua atuação frente as questões de desigualdade racial.

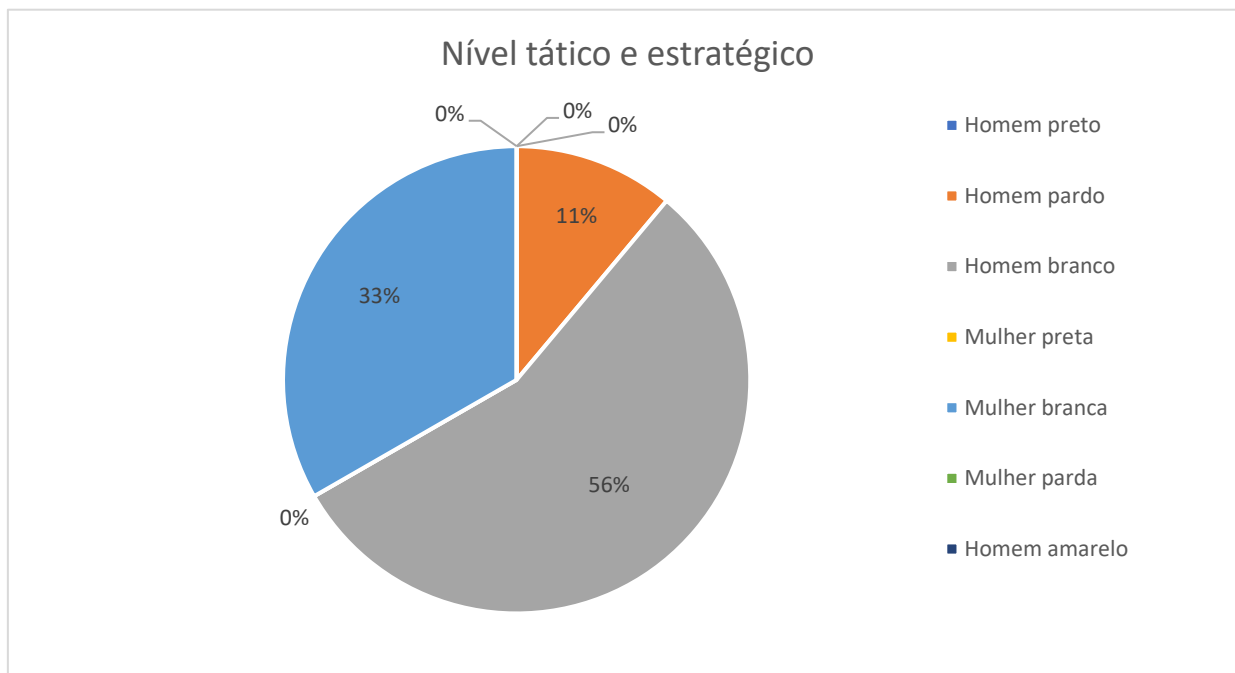
Essas questões costumam ser bem frequentes e a atuação da liderança pode influenciar tanto positivamente, quanto negativamente na rotina dos colaboradores dentro da Empresa.

Ressalta-se que o diretor não tinha dados exatos do perfil racial e de gênero da empresa e seus respectivos cargos, no momento da entrevista. Esses dados foram levantados, via questionário, e apresentados a ele posteriormente.

Com relação a sua Formação Profissional, o mesmo é Graduado em Administração de Empresas e Pós Graduado em Gestão de Recursos Humanos. Atua na Empresa há 9 anos e, há 3 anos, ocupa o Cargo de Direção. Conta com uma experiência de uma 15 anos em Administração Empresarial.

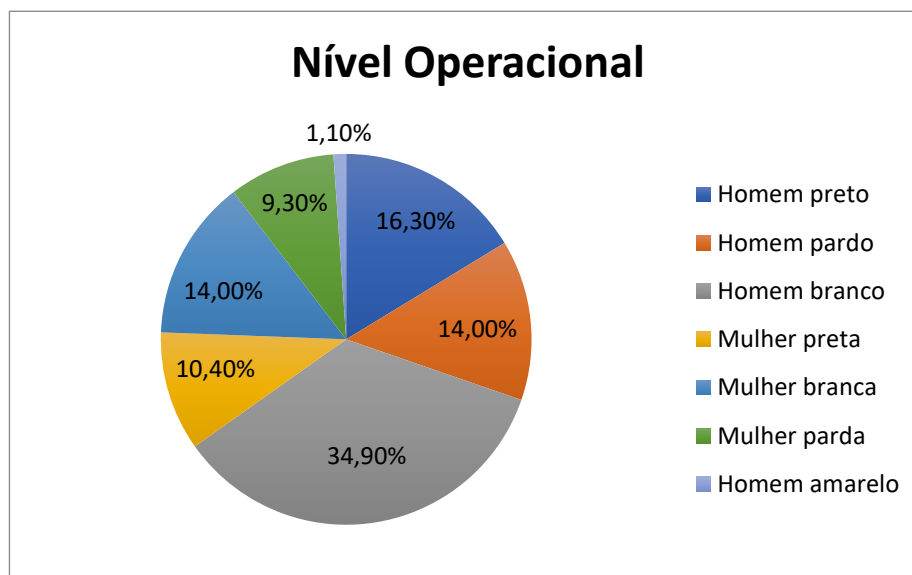
O Diretor afirma que os funcionários de cargos de nível superior são selecionados, prioritariamente, por sua competência profissional. Assim, há desequilíbrio entre pessoas brancas e negras sobretudo no que diz respeito aos cargos. Em cargos de nível operacional, esse desequilíbrio não é acentuado na empresa, contudo, naqueles que requerem maior qualificação profissional essa desproporção é maior. Os gráficos 6 e 7 mostram os percentuais de funcionários divididos por questões de gênero e raça em níveis tático, estratégico e operacional na empresa.

Gráfico 6 – Percentuais de funcionários divididos por gênero e cor (níveis tático e estratégico)



Fonte: Elaborada pelo autor

Gráfico 7 - Percentuais de funcionários divididos por gênero e cor (nível operacional)



Fonte: Elaborada pelo autor

É possível verificar, a partir da análise dos gráficos 6 e 7, o que o diretor afirmou na entrevista. No nível operacional, há um equilíbrio maior entre as raças e gêneros. No entanto, quando se verifica o nível tático e estratégico, vemos que

a desigualdade ainda persiste e necessita de melhorias. Apesar de haver apenas 9 funcionários nos níveis táticos e estratégicos, a proporção racial é muito desigual. São 5 homens brancos. 3 mulheres brancas e um homem pardo. Não possui nenhum funcionário preto nesses níveis.

No entanto, o diretor argumenta que essa é uma questão que perpassa aspectos para além da empresa, pois em todo mundo, é percebido que negros são marginalizados. Acrescenta, ainda, que devido a desigualdade social e econômica do país, a solução do problema é bem complexa, pois negros são a minoria no acesso à educação de qualidade, dificultando uma seleção mais homogênea para esses cargos que requerem maior capacitação.

O gestor afirmou ainda que, apesar da preocupação com a diversidade racial na empresa, não há uma política específica de contratação de mão de obra negra. Ele acredita, como dito anteriormente, que a proporção de gênero e raça na empresa sejam razoavelmente equilibrados, exceto em relação aos níveis hierárquicos. No entanto, destaca a importância do questionário aplicado na empresa e afirma que espera que o resultado do questionário evidencie, com clareza, a desproporção de gênero e raça na empresa em suas diferentes áreas de atuação, permitindo adequar as políticas internas de contratação da empresa.

Em relação ao quadro atual, o diretor destaca que um dos pontos fortes da organização é o treinamento e capacitação dos seus colaboradores, de forma que todos tenham oportunidade de ascender tecnicamente na empresa. Além disso, como dito anteriormente, são feitas parcerias com escolas técnicas, cursos profissionalizantes e universidades visando a qualificação dos seus funcionários. Internamente, a conscientização dos seus colaboradores é feita por meio de palestras, workshops e seminários periódicos a respeito dessa temática, citando a última palestra realizada na empresa que tinha como tema “A luta pela igualdade racial no campo profissional” e foi promovida por um palestrante contratado pela Empresa. A política da empresa determina que não é admissível qualquer episódio de preconceito.

Por último, o diretor reafirma a importância da realização de reuniões periódicas que visem uma maior igualdade racial organizacional, destacando os benefícios de uma empresa que preza pela diversidade de gênero e raça. No entanto, ressalta que a população, em geral, ainda sofre muito no quesito

educacional. São poucos investimentos em educação primária, básica e média de qualidade. É nítido que a política influencia muito nas questões públicas educacionais exercidas por diferentes governos e isso precisa ser contido. Políticas de educação e saúde devem ser constantes, independente de ideologias ou perspectivas. O que se observa é um eterno avançar e retroceder na educação do povo brasileiro e é preciso que todos se atentem em cobrar melhores condições físicas das escolas, valorização do professor e um olhar mais cuidadoso com a educação a nível fundamental, médio e superior, dando mais e maiores oportunidades para as pessoas se desenvolverem.

## 6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi percebido que a discriminação racial no campo profissional ainda persiste em distinguir, excluir, restringir ou dar preferência por cor ou raça daquele que busca uma colocação em alguma empresa.

Constatou-se, por meio de pesquisas bibliográficas, que apesar de o Brasil ser constituído por um número maior de negros (pretos e pardos) do que brancos, o racismo ainda é forte no território nacional. Notou-se, ainda, que existe uma grande necessidade de implementar políticas públicas educacionais que deem mais acesso à população negra, reduzindo assim, os altos índices de desigualdade racial e de gênero do país.

Com relação ao mercado de trabalho, as questões raciais também não foram superadas. No entanto, acredita-se que implementar essa temática no âmbito profissional ajuda na quebra de paradigma.

No caso da Indústria de Alimentação e Comercialização Ltda a ideia de igualdade racial tem sido abraçada de forma consistente pela empresa, tendo em vista que a porcentagem de pessoas negras (pretos e pardos) é de quase 50%. Apesar disso, o equilíbrio nos cargos hierárquicos ainda necessita de melhorias, pois no nível tático e estratégico a grande maioria é branca.

Conclui-se que a Empresa é preocupada com a questão de desigualdade racial e busca frequentemente implementar essa temática na rotina profissional de seus colaboradores. O fato de a empresa ter buscado conhecer, com mais detalhes, o perfil racial e de gênero em suas respectivas áreas de atuação, por meio do questionário, indica uma abertura para otimizar sua política de contratação. A partir do levantamento realizado nesse estudo, recomenda-se buscar formas de incluir profissionais negros em cargos mais estratégicos.

A pesquisa mostra-se importante e oportuna ao jogar luz em uma questão que ainda é considerada como tabu e minimizada, mas que influencia muito na situação do país como um todo. Tomando como base o questionamento tanto a questão racial quanto a educacional, observa-se que a vontade empresarial não é suficiente, sendo necessário que políticas públicas sejam elaboradas e implementadas de forma a, se não superar, ao menos diminuir toda a desigualdade presente na sociedade brasileira.

A igualdade de oportunidades para todos pode ser uma fonte transformadora de futuro. Através dela o ser humano se constrói e evolui. Garantir que todos tenham total acesso a ela, é permitir a continua elaboração de uma sociedade mais distribuída economicamente, mais justa e mais igualitária.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): **Letramento**, 2018.

ALVES, M; GALEÃO-SILVA, L. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 10 set 2021.

BARBOSA, I.C.L. **A importância do debate acerca da questão racial para a prática profissional do assistente social.** Vitória (ES), p. 2-3, 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BRASIL. **Orientações e Ações para a Educação das Relações Étnico-Raciais.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/orientacoes\\_etnicoraciais.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/orientacoes_etnicoraciais.pdf) acesso em: 10 set 2021.

BRITTES, H. **SISTEMA REPRESENTATIVO BRASILEIRO: crise e redefinição pelos mecanismos da democracia participativa, 2001.** Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/81395/181908.pdf?sequence=1&isAllowed=y> acesso em 10 set 2021.

CARTA CAPITAL. **Desigualdade racial em cargos na Petrobrás aumentou entre 2008 e 2019, aponta Dieese.** Carta capital. 23 de Nov. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/desigualdade-racial-em-cargos-na-petrobras-aumentou-entre-2008-e-2019-diz-dieese/>. Acesso em: 5 de mar. 2021.

CHADAREVIAN, C. **Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho.** Rev. Econ. Polit. São Paulo. Vol.31 no.2, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rep/v31n2/07.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2021.

ETHOS – Instituto Ethos de Empresa e Responsabilidade social. **Perfil racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e ações afirmativas.** São Paulo, 2016.

GIL, A. C. Pesquisa Social. In: GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GUMARÃES, A. **Preconceito de cor e racismo no Brasil, 2004.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ra/a/B8QfF5wgK3gzDNdk55vFbnB/?lang=pt> Acesso em 24 de set 2021. GUIMARÃES, A. **Como trabalhar com “raça” em sociologia.** Educ. Pesqui. Vol.29 no.1 São Paulo Jan./June 2003. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151797022003000100008&script=sci\\_arttext#end](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151797022003000100008&script=sci_arttext#end). Acesso em: 28 Jun. 2021

HERINGER, R. **Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas.** Cad. Saúde Pública, Rio de

Janeiro, 18(Suplemento):57-65, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csp/2002.v18suppl0/S57-S65/pt>. Acesso em: 22: jan. 2021.

HERINGER, R. **Mapeamento de Ações e Discursos de Combate às Desigualdades Raciais no Brasil**. Estud. Afro-asiát. Vol.23 no.2 Rio de Janeiro 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/zt9YVncWF6pmYBLb9gPSQht/?format=pdf&lang=pt> acesso em 10 set 2021.

IBGE – Instituto brasileiro de Geografia e Estatística. **Característica étnico-raciais da população: classificações e identidades**. Rio de Janeiro, 2013.

IIZUKA, E. A. **Política de Cotas nas Universidades Brasileiras: Como Ela Chegou à Agenda de Políticas Públicas?** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENAPG398.pdf> Acesso em 10 set 2021.

IPEA. **Igualdade Racial**. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4672/1/bps\\_n.7\\_IGUALDADE\\_RACIAL7.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4672/1/bps_n.7_IGUALDADE_RACIAL7.pdf) acesso em 10 set 2021.

JACCOUD, L; BEGHIN, N. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental**. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/div03.pdf> Acesso em 03 set 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001. L

LIMA, Márcia. **Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula, 2010**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/P7jQbyjZbNLcfvRFFjgCkCp/?lang=pt> Acesso em 10 set 2021.

MUNDO EDUCAÇÃO. **Diversidade cultural no Brasil**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/diversidade-cultural-no-brasil.htm> acesso em 24 set 2021.

MYERS, A. **O valor da diversidade racial nas empresas**. Estud. Afro-asiát. Vol.25 no.3 Rio de Janeiro 2003. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0101546x2003000300005&script=sci\\_artt\\_ext#nt04](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0101546x2003000300005&script=sci_artt_ext#nt04). Acesso em: 29 jun. 2021.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Disponível em: <https://www.ufmg.br/inclusaosocial/?p=59>. Acesso em: 10 set 2021.

MYERS, A. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estud. afro-asiát. vol.25 no.3 Rio de Janeiro 2003**. Disponível em:



[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0101546x2003000300005&script=sci\\_arttext#nt04](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0101546x2003000300005&script=sci_arttext#nt04). Acesso em: 29 jun. 2021.

PIOVESAN, F. **Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas**. Rev. Estud. Fem. Vol.16 no.3 Florianópolis Sept./Dec. 2008. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104026X2008000300010&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104026X2008000300010&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 27 junho. 2021.

SALES, T. **Raízes da desigualdade social na cultura política brasileira**. Disponível em: [http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/25/rbcs25\\_02.pdf](http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/25/rbcs25_02.pdf) Acesso em 10 set 2021.

SALOMÃO, Mateus; ARAÚJO, Ana Luisa. **Pesquisa: 47% dos profissionais negros sentem que não pertencem ao ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/06/4929330-diversidade-inclusao-no-mercado-de-trabalho.html> Acesso em: 20 set 2021.

SULEIMAN, B. **Psicologia e Ensino das Relações Étnico-Raciais: uma experiência na formação de professores**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/FtTLLzYt7bsCDhwV3XXzQ7y/?lang=pt> Acesso em 10 set 2021.

SILVA, Da Costa R. **A constituição de 1988 e a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil**, 23 International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional, Pág: 235-266, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n23/n23a08.pdf>. Acesso em: 22 julho. 2021.

SILVA, T. **O colorismo e suas bases históricas discriminatórias**. Rev. Direito UNIFACS, Rio de Janeiro no. 201, 2017. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4760>

SOUTO, W. **A função social da empresa no combate à desigualdade racial no mercado de trabalho, 2021**. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/13351/1/A%20fun%C3%A7%C3%A3o%20social%20da%20empresa%20no%20combate%20%C3%A0%20desigualdade%20racial%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf> Acesso em 10 set 2021.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em Educação**. São Paulo: Editora Atlas, 1987.

ZAMORA, M. **Desigualdade racial, racismo e seus efeitos**. Fractal, Rev. Psicol. Rio de Janeiro vol.24 no.3, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/fractal/v24n3/09.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2021.

## **ANEXOS**

### **Anexo 1 – Questionário**

Introdução do questionário: Este questionário foi desenvolvido com o objetivo de verificar a diversidade de gênero e raça dentro da empresa. As respostas terão utilidades tanto para a empresa quanto para a pesquisa acadêmica. Todos os dados recolhidos serão colocados de forma anônima. As respostas não serão tratadas a partir de uma análise individual, e sim para fins estatísticos.

#### Parte 1 – Perfil do Respondente

##### 1.1 – Seu gênero

- Masculino
- Feminino

##### 1.2 – Cor da pele

- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena

#### Parte 2 – Sobre a atuação Profissional

##### 2.1 – Área da empresa que atua

- Direção
- Administrativo/Financeiro/contabilidade
- Comercial/marketing
- Operações/logística
- Produção (fazejamento do alimento)
- Faxina/Limpeza
- Distribuição

## **Anexo 2 – Entrevista com o Diretor Geral**

Indústria de Alimentação e Comercialização LTDA (por questões éticas, nome substituído).

Entrevista com o Diretor Geral

Data:23/09/21

Roteiro:

1 - Nome

2 - Qual sua graduação?

3 - Tempo na empresa?

4 - Tempo no cargo?

5 - Tempo de experiência profissional?

6 - Como você percebe a relação entre o número de funcionários negros e brancos na empresa?

7 - E em relação aos níveis organizacionais, há um equilíbrio entre brancos e negros?

8 - Considerando que a empresa valoriza a responsabilidade social, quais são as políticas corporativas aplicadas as práticas de recrutamento, seleção e contratação de pessoal?

9 - Que ferramentas de treinamento de pessoal vocês utilizam para ampliar a conscientização da responsabilidade social entre os colaboradores? (palestras, seminários, workshop, etc)

10 - Como vocês conduzem problemas de desigualdade racial quando identificados?

11 - Qual a sua opinião sobre a educação no Brasil direcionada a minimizar/reduzir as práticas de racismo nas empresas.