

## **Desafios da diversidade em contextos de interculturalidade. Um estudo quantitativo sobre mulheres e homens negros na gestão do Sertão Central pernambucano**

**Challenges of diversity in intercultural contexts. A quantitative study on black women and men in the management of Pernambuco's Sertão Central**

**Retos de la diversidad en contextos interculturales. Un estudio cuantitativo sobre mujeres y hombres negros en la gestión del Sertão Central de Pernambuco**

Recebido: 04/05/2022 | Revisado: 13/05/2022 | Aceito: 19/05/2022 | Publicado: 24/05/2022

### **Maria Damirys Lopes Araujo**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2817-8049>  
Universidade de Pernambuco, Brasil  
E-mail: [damirys.araujo@upe.br](mailto:damirys.araujo@upe.br)

### **Matheus Almeida Santos**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2512-4718>  
Universidade de Pernambuco, Brasil  
E-mail: [matheus.almeidasantos@upe.br](mailto:matheus.almeidasantos@upe.br)

### **Miguel Melo Ifadireó**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4497-4718>  
Universidade de Pernambuco, Brasil  
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, Brasil  
E-mail: [miguel.ifadireo@upe.br](mailto:miguel.ifadireo@upe.br)

### **Tiago Silveira Machado**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7202-3234>  
Universidade de Pernambuco, Brasil  
E-mail: [tiago.machado@upe.br](mailto:tiago.machado@upe.br)

### **Yohana Maria Monteiro de Augusto Alencar**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8573-3347>  
Centro Universitário de Juazeiro do Norte, Brasil  
E-mail: [yohanamalencar@gmail.com](mailto:yohanamalencar@gmail.com)

### **Wanderberg Alves Brandão**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9185-820X>  
Universidade de Pernambuco, Brasil  
E-mail: [wanderberg.brandao@upe.br](mailto:wanderberg.brandao@upe.br)

### **Francisco Renato Silva Ferreira**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3977-0136>  
Secretaria Municipal de Educação de Juazeiro do Norte, Brasil  
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, Brasil  
E-mail: [norf20@hotmail.com](mailto:norf20@hotmail.com)

### **Resumo**

O presente trabalho tem como objetivo analisar os desafios da diversidade em contextos da interculturalidade relacionado as vivências de mulheres e homens negros em cargos de Gestão no Sertão Central Pernambucano. O estudo objetiva compreender os processos de inclusão e de exclusão sob o foco do gênero e da raça nas atividades profissionais de gestão de empresas, seja na esfera pública, quanto na privada. Avaliando assim, os impactos do racismo estrutural direcionado a racialidade de colaboradores negr(a)os, interseccionando as problemáticas de gênero, investigando empiricamente a visão subjetiva dos colaboradores relacionada ao processo de inclusão e ascensão de carreira e descrevendo, de forma quantitativa, os demais processos e desafios da interculturalidade e da ausência da diversidade na seara da gestão público-privada. Os achados do estudo permitem revelar que os problemas da racialidade e do gênero são empecilhos e desafios experimentados no cotidiano por colaboradores mulheres e homens negros e que precisam ser enfrentados, buscando a consolidação de uma cultura mais inclusiva a diversidade.

**Palavras-chave:** Raça; Gênero; Gestão; Colaboradores; Ascensão; Exclusão racial.

### **Abstract**

The present work aims to analyze the challenges of diversity in intercultural contexts related to the experiences of black women and men in management positions in the Sertão Central of Pernambuco. The study aims to understand the processes of inclusion and exclusion under the focus of gender and race in professional business management activities, whether in the public or private spheres. Thus, evaluating the impacts of structural racism directed at the

raciality of black employees, intersecting gender issues, empirically investigating the subjective view of employees related to the process of inclusion and career advancement and describing, in a quantitative way, the others processes and challenges of interculturality and the absence of diversity in the field of public-private management. The findings of the study reveal that the problems of raciality and gender are obstacles and challenges experienced in daily life by black women and men employees and that need to be faced, seeking to consolidate a culture that is more inclusive of diversity.

**Keywords:** Race; Gender; Management; Contributors; Rise; Racial exclusion.

### Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar los desafíos de la diversidad en contextos interculturales relacionados con las experiencias de mujeres y hombres negros en cargos de dirección en el Sertão Central de Pernambuco. El estudio tiene como objetivo comprender los procesos de inclusión y exclusión bajo el enfoque de género y raza en las actividades profesionales de gestión empresarial, ya sea en el ámbito público o privado. Así, evaluando los impactos del racismo estructural dirigido a la racialidad de los empleados negros, interceptando cuestiones de género, investigando empíricamente la visión subjetiva de los empleados relacionada con el proceso de inclusión y avance profesional y describiendo, de forma cuantitativa, los demás procesos y desafíos de la interculturalidad y la ausencia de diversidad en el ámbito de la gestión público-privada. Los hallazgos del estudio revelan que los problemas de raza y género son obstáculos y desafíos vividos en el cotidiano de los trabajadores negros y que es necesario enfrentar, buscando consolidar una cultura más inclusiva de la diversidad.

**Palabras clave:** Raza; Género; Administración; Contribuyentes; Subir; Exclusión racial.

## 1. Introdução

O Brasil é um país que carrega um histórico de mais de 300 anos de escravidão, entre 1530 e 1888, durante esse período 4,8 milhões de africanos foram desembarcados em território nacional<sup>1</sup>. Possuindo uma abolição recente de menos de 200 anos (o que pode ser mensurado como 5 ou 6 gerações) é evidente que esse curto período não permitiu a superação das diversas formas de violências, da ideologia de superioridade racial e nem das várias problemáticas que surgiram durante e após período escravocrata, deixando diversos resquícios nas vidas, na mente e na vivência de homens e mulheres negras. O fato de a abolição ter dado uma suposta liberdade, mas não condições de vida digna contribuiu para a marginalização do povo negro, ou seja, precisavam lutar pra sobreviver mesmo sem condições dignas e ainda enfrentando o preconceito racial. Esse existente até os dias atuais muitas vezes os impede ou pelo menos dificulta a profissionalização e ascensão das carreiras de trabalho deles.

Em um país não apenas colonizado por homens brancos, mas também estruturado em uma cultura colonial e patriarcal, eminentemente falocêntrica, torna-se importante ressaltar que as mulheres brancas também não tinham poder de decisão e visibilidade neste cenário colonial, tendo em vista que estas mulheres eram obrigadas a casar por negociação de seus pais e maridos, sem direito a estudar, trabalhar fora e nem ao voto, conquistando esses direitos em datas recentes, como o direito ao voto que só foi conferido em 1891.

Por conseguinte, acentuam as investigações realizadas pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas), as quais mostram tanto a ocorrência da desigualdade de oportunidades em relação tanto ao gênero, quanto à raça. Fato a ser destacado é a situação de que as mulheres ganham menos que os homens e, consequentemente, também ocupam um menor espaço no mercado de trabalho, no ano de 2019 entre os assalariados 55,2% eram homens enquanto apenas 44,8% mulheres, quando falamos de salários médios mensais enquanto homens ganham R\$ 3.188,03, o salário das mulheres somou R\$ 2.713,92<sup>2</sup>. Esses dados se tornam ainda mais absurdos quando consideramos a raça, a diferença salarial entre brancos e negros, a renda de negros equivale a apenas 55,8% da dos brancos. Enquanto a renda média de brancos foi de R\$2.999,00, à de pretos e de pardos apenas R\$ 1.673,00<sup>3</sup>. Assim as mulheres negras se tornam as maiores vítimas desse sistema.

---

<sup>1</sup> <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/escravidao-no-brasil.htm>

<sup>2</sup> <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/06/24/ibge-mulheres-representam-448-dos-assalariados-no-mercado-de-trabalho.htm>

<sup>3</sup> <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/aumenta-desigualdade-salarial-entre-brancos-e-negros-diz-ibge.shtml>

Em resultado ao racismo estrutural, negras e negros são maioria em cargos operacionais e técnicos. Pesquisa feita pela plataforma de empregos “VAGAS.com” mostra essa realidade, negros representam apenas 8,9% dos cargos de nível pleno ante 13% dos brancos e 12% dos amarelos, já em cargos de direção essa diferença se torna ainda maior: 0,7% dessas posições são ocupadas por negros enquanto os brancos, amarelos e indígenas aparecem com 2%, cada. Os negros só são maioria frente às demais raças em posições operacionais (47,6%) e técnicas (11,4%)<sup>4</sup>. Entre os anos de 2016 e 2018 o IBGE avaliou que a taxa de analfabetismo das pessoas negras com mais de 15 anos diminuiu de 9,8% para 9,1%. Enquanto isso, a taxa de brancos é de 3,9%<sup>5</sup>.

A hipótese de trabalho nos remete a avaliar se o pequeno percentual de mulheres e homens negros existentes na administração que decresce ainda mais quando nos delimitamos aos cargos de liderança. Além dos desafios socioeconômicos, interessa-nos descobrir se o preconceito de gênero e o racismo impactam diretamente mulheres e homens negros afastando-os dos espaços de profissionalização e especializações, impossibilitando a ascensão da carreira de trabalho e a conquista dos cargos de gestão.

Por conseguinte, avulta-se que a presente investigação tem como objetivo geral analisar os desafios da inclusão no campo de tensão entre o gênero e a raça, fazendo uso da abordagem quantitativa para avaliar a situação de mulheres e homens negros na gestão de sertão central. Neste sentido, acrescentam-se os objetivos específicos desta pesquisa, a saber: avaliar os impactos do racismo estrutural direcionado a racialidade de colaboradores negras e negros no sertão central; Interseccionar as problemáticas do gênero com a classe social e com a raça na ascensão social destes colaboradores na gestão organizacional; investigar empiricamente a percepção subjetiva dos colaboradores negras e negros sobre a vivência e suas experiências com o racismo no sertão central; descrever os processos raciológicos da vida profissional e das respectivas atividades administrativas percebidos após a análise e a interpretação dos dados.

Ademais resta-nos apontar que a presente investigação tem grande relevância social e acadêmica, principalmente quando este se propõe a desconstruir as imagens e símbolos que impõem padrões à sociedade. Pois, a presente pesquisa se justifica através da análise da ausência de ações afirmativas com foco no critério étnico-racial, a saber, na gestão de pessoas negras dentro das organizações e, por conseguinte, intersecciona a influência dada em relação ao gênero e a raça na vida profissional desses indivíduos. Já que as discriminações enraizadas e razões socioeconômicas e culturais acabam tornando-se empecilhos para a ascensão social, para a diminuição das desigualdades sociais e, respectivamente, para o implemento de políticas públicas de justiça social com foco na inserção e no desenvolvimento técnico/profissional de mulheres e homens negra(o)s que enfrentam além dos preconceitos, dificuldades de ingresso, permanência e capacitação no mercado de trabalho, fatores estes que impedem o estudo e a formação profissional.

Segundo destacam estudos prévios de Ângela Figueiredo e Ramón Grosfoguel (2009); Daniely Roberta dos Reis Fleury e Valéria Cristina de Oliveira (2020) e Yohana Alencar (2021) - existe uma visível importância de pesquisas racializadas para que se viabilize evidências científicas, fato este que corrobora com a necessidade de iniciativas que nos levem a compreensão de como funcionam as dinâmicas raciais dentro das organizações do Sertão Central de Pernambuco. Por conseguinte, ressalta-se que esta investigação nos ajuda a entender e a descobrir: onde essas pessoas negras estão inseridas; b) qual o nível de formação profissional predominante para as pessoas negras; c) onde elas trabalham atualmente; e d) quais são os motivos que as levaram até a atual situação.

Reinaldo Bulgarelli (2006) acentua que nos últimos anos essas discussões estão ganhando força dentro de organizações tanto públicas, quanto privadas e que é necessário que elas se estendam por outros territórios fora das grandes cidades e dos grandes polos universitários e de comércio. Trazemos então, informações subjetivas sobre as realidades

---

<sup>4</sup><https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2020/09/19/profissionais-negros-sao-minoria-em-cargos-de-media-e-alta-gestao-mostra-levantamento.ghtml>

<sup>5</sup><https://extra.globo.com/noticias/educacao/analfabetismo-entre-negros-cai-mas-ainda-o-dobro-de-brancos-24079548.html>

presentes no Sertão como uma forma de refletirmos mais a fundo sobre essas questões e quem sabe desenvolvermos ideias que gerem valor e mudanças no quadro social dentro do comércio local. Por vezes, esses debates podem ser vistos como algo distante da realidade das pequenas cidades e tomando um rumo contrário a esse pensamento, esse estudo também propõe explicitar os fatos mostrando que o Racismo e o Preconceito de gênero é um problema real, atual e presente também nas organizações do interior.

A primeira seção deste estudo abordará a formação histórico social, que contribuiu para criação do racismo estrutural, esse que segrega a população negra os afastando de diversas oportunidades e desviando-os dos seus exercícios de direitos. Além de fazê-los enfrentar a discriminação e desigualdade social que provocam grande sofrimento mental e problemas no processo de autoaceitação.

Já a segunda seção, objetiva relacionar as problemáticas de gênero, da raça e da condição social, as quais foram semeadas por uma construção patriarcal, onde homens brancos regiam e ditavam regras que atingiam os mais diversos núcleos da vida dentro da sociedade, fazendo com que pessoas que não se encaixavam nos padrões moldados por eles, fossem segregadas. Dificultando a vida de mulheres e de homens negros.

Na terceira seção será discutido a vivência com o racismo dentro das instituições, essa que foi normalizada, dentro de uma sociedade/cultura que criou um padrão de como ser para ser aceito. Ter que alisar o cabelo para ser contratado para um trabalho, por exemplo, faz parte do racismo institucional, esse que foi tão normalizado e que muitas vezes nem sequer é percebido, banalizando a diversidade em espaços de educação e/ou de trabalho. Por sua vez, a quarta parte deste estudo, se refere a estrutura social e aos rótulos sociais que estigmatizam o negro à pobreza, já que disponibiliza a eles, colaboradores negros, cargos de baixo patamar, sendo geralmente funcionários de gestores brancos. Mesmo quando conseguem superar as barreiras que lhe são impostas para ascender de cargo, ainda tem de lidar com a diferença salarial em relação a uma colaboradora ou a um colaborador um não negro.

## 2. Metodologia

Quanto aos procedimentos metodológicos, essa pesquisa caracteriza-se como: pesquisa de campo, baseado na definição de Maria Cecília de Souza Minayo (1994), que a conceitua campo como um recorte onde o pesquisador presente em um determinado espaço, busca representar uma realidade empírica que será estudada a partir de concepções teóricas que irão fundamentar o objeto da respectiva investigação.

Além de adotar uma natureza exploratória, esta pesquisa alinha-se adota o método dedutivo, que segundo Marina de Andrade Marconi e Eva Maria Lakatos (2022) se apresenta com procedimentos comparativos e funcionalistas.

Partindo informações coletadas por meio de estudos bibliográficos e expandindo as discussões através da construção de questionários *on-line*. A abordagem do problema de pesquisa terá um caráter quantitativo, que segundo Fabrício P. Gomes e Richard M. de Araújo (2017), se baseia num paradigma positivista, onde a racionalidade reina de forma absoluta.

Na busca de informações foi utilizado um pré-teste para se obter um feedback em relação às perguntas do questionário que haviam sido pré-estabelecidas. Este foi realizado entre os dias 17 de fevereiro de 2022 e 24 de fevereiro de 2022, sendo divulgado através das redes sociais em forma de *link*. Utilizando 34 perguntas, dentre elas questões pessoais, raciais e de gênero, com a obtenção de 40 respostas. No que diz respeito ao método aplicado é afirmado que:

O método quantitativo de pesquisa tem no questionário uma de suas grandes ferramentas. É pelos resultados obtidos nessa técnica de coleta de dados que são feitas as induções que hora afirmam as suposições inicialmente levantadas pelo pesquisador, e hora as refuta. (Gomes, Araújo, 2005, p. 4).

Por conseguinte, destaca-se que através do pré-teste realizado, tornou-se possível desenvolver o questionário definitivo, considerando que todas as pontuações levantadas pelos colaboradores, tais como a aplicação, o tempo, a dificuldade de entendimento, a seriedade da pesquisa, a compreensão das categorias ligadas à raça, ao gênero e as condições socioeconômicas foram pertinentemente ressignificadas. Por outro lado, o pré-teste permitiu que os pesquisadores chegassem a tomada de novas formulações em caráter estrutural e visual do próprio questionário, auxiliando assim, em um melhor esclarecimento, quando passou-se a dividir o estudo em três blocos de questões, a saber: a) dados pessoais, b) dados relacionados à racialidade; c) dados relacionadas ao gênero; formando ao todo 36 questões, além do TCLE (Termo de consentimento livre e esclarecido) presente no início da pesquisa. Esse que permitia o uso das informações disponibilizadas pelos respondentes e os garantia confidencialidade.

Tendo em vista a importância da obtenção de mais dados e conhecimento sobre a região do Sertão Central, foi delimitada a localização de residência dos respondentes, dando acesso exclusivo ao questionário somente para aqueles que residem na região e nas cidades mais próximas dentro do estado. Entender o perfil dos respondentes foi essencial para relacioná-los às respostas referentes a gênero e raça, assim perguntas socioeconômicas, correspondentes a escolaridade e renda por exemplo torna possível montar o perfil dos participantes e entender por que responderam o que responderam, e por isso foram usadas.

Em relação à pesquisa definitiva propriamente dita, acrescenta-se que esta foi realizada no período correspondente do dia 09 de março de 2022 a 30 de março de 2022, nas cidades do Sertão Central de Pernambuco (Salgueiro, Serrita, Parnamirim, Cedro, Verdejante e Terra Nova) e cidades vizinhas.

Essa sendo divulgada através das redes sociais em forma de *link* durante esse período, após o prazo estipulado ser atingido o questionário foi configurado para não receber mais resposta, e a amostra coletada foi de 125 pessoas, amostra essa que foi coletada por conveniência. Raquel Meister Ko. Freitag (2018) diz que na pesquisa de campo a amostra por conveniência é usada pela facilidade de usar voluntários que estão abertos a responder e colaborar, ou seja, os mais acessíveis. Assim as pessoas que tiveram acesso ao *link* do questionário liam o TCLE e se concordassem com o termo e estivessem disponíveis respondiam o questionário e o enviava, e ao decorrer desse processo era feito o acompanhamento do andamento das respostas, até a amostra pré-estabelecida ser atingida.

### **3. Necropolíticas de Poder e a Violência Estrutural nas Relações Etno-raciais – Algumas Considerações**

De acordo com Achille Mbembe (2016), em “Biopoder, soberania, estado de exceção e política da morte”, é visível que a história mundial, assim como a história do Brasil, é formada pela exploração e pelo extermínio através da necropolítica raciológica do biopoder direcionado ao povo negro. Pois, torna-se mister ressaltar que mesmo com a aquisição de direitos iguais perante os tratados internacionais de proteção à pessoa humana, em termos de promoção da dignidade subjetiva e objetiva do ser humano, assim como é evidenciado na atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Em adição a isto, referenda-se que as ações de preconceito, de racismo e de violência motivada pela raça e pobreza que atinge o povo negro, evidenciam os tristes cenários que são impactados pela necropolítica na vida destas pessoas.

Dentro desta perspectiva, é emergente destacar que a escravidão não acabou quando a Lei Áurea em 13 de maio de 1888 foi assinada pela Princesa Izabel, tendo em vista que concomitantemente a ela não se foi feita nenhuma política. Por um lado, para a inclusão e promoção da justiça social e por outro lado, para a diminuição das desigualdades sociais que assolavam os recém libertos, do escravismo criminoso, que eram “jogados a própria sorte”. Fato a ser destacado é que estas mulheres e homens tinham de enfrentar o preconceito e a falta de recursos para sobrevivência. Quando se fala em violência estrutural e

racismo estrutural, fala-se sobre um sistema inteligente que funciona de forma autônoma para perpetuar a exclusão e submissão dessas pessoas.

Segundo ressalta Elicardo Batista (2020), em “Processos de branqueamento, racismo estrutural e tensões na formação social brasileira”, é demasiadamente importante perceber que “A pobreza no Brasil tem cor” e esta cor “é negra!” (Ibid., 2020, p. 3), visto que os negros não sofrem apenas a desigualdade social, como também enfrentam o racismo que é uma construção da naturalidade racional da perversão euroocidental que causa não apenas sofrimento físico, mas também traz consigo uma sobrecarga de sofrimento mental e de crise de pertencimento identitário de ser descendente de uma raça, criminosamente escravizada (Mudimbe, 2019). Fator que historicamente levou a impossibilidades de autoaceitação e de autoidentificação sociocultural com os artefatos da cultura negra em contextos de igualdade e de sororidade enquanto seres humanos (Oyewùmì, 2021).

No livro *‘Memórias da plantação’* a autora Grada Kilomba (2008) fala que a segregação racial era uma forma de não “sujar” a população. Enquanto as pessoas que estão sendo segregadas estão a conviver só com elas mesmas, elas não são “sujas”, a partir do momento que contrariam esse sistema segregacionista que as deixa à margem, como os marginais, se tornam “sujas”. A segregação geográfica é muito comum, quando existe um bairro de pessoas brancas e um de pessoas negras, o que também se torna uma segregação de oportunidade, já que melhores escolas, e melhores hospitais entre outros fatores, geralmente se encontra nos lugares de maiores classes sociais que em maioria são os brancos. Tal fato explicado pela autora, mostra como o sujeito por consequência de suas características pode ser afastado desses ambientes educacionais, que são fundamentais para o desenvolvimento intelectual e cognitivo, os restringindo daquilo que seria um ingresso ou caminho a ser seguido para se obter boas formações e maiores oportunidades dentro do mercado de trabalho.

Em adição a isto, Kilomba (2008) ainda referenda que quando se é um negro em meio a brancos, acaba por se ter uma responsabilidade de representar a todos, ela afirma que é preciso ser no mínimo 3 vezes melhor que um branco pra se equivaler a ele. Todo esse afastamento, preconceito e desigualdade resulta nas dificuldades da ascensão da carreira povo negro. Se as oportunidades e trajetórias não são iguais, os resultados de vida também não serão. Na Constituição Federal de 1988 assegura-se como objetivo fundamental a promoção do bem-estar social, sem preconceito de raça e/ou sexo, em seu artigo 3:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - Construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, Constituição Federal, 1988, Online).

Assim, mesmo sendo assegurado pelo estado, acaba-se por não ser botado em prática a efetivação do bem-estar, sem preconceitos e /ou discriminação de qualquer tipo. Já que existe uma barreira para as minorias conseguirem direitos e oportunidades em uma tentativa de equivalência social. Em consequência a isso torna-se evidente que não existe um ponto de partida igual para todos, e nem uma linha de chegada equivalente ao ponto de partida de cada um. Ao mesmo tempo em que pessoas negras estão condicionadas socialmente a espaços menos favoráveis em toda sua trajetória, elas também precisam lidar com exigências que são irrealistas quando não se teve oportunidade de capacitação adequada e injustas quando essas exigências são colocadas apenas como uma “compensação” pela sua cor.

Seguindo esta linha de raciocínio, chega-se à descrição do referencial teórico referente ao segundo objetivo da presente investigação, o qual tem como foco avaliar a construção social de conceitos e categorias temáticas, a serem apresentadas ao longo do presente trabalho. Em adição a isto, acrescenta-se que o conceito de gênero apresentado por Sonia Romero e Ana Finamor (2006), ao qual induz a reflexão de que o gênero é resultado de uma construção histórica, social e

cultural, formado através das relações de poder e adotado nas relações sociais, levando em consideração as diferenças tanto na sociedade como em vários momentos históricos.

No livro “Problemas de gênero” Judith Butler questiona se “[...] o gênero são os significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra, de um sexo desta ou daquela maneira” (Butler, 2003, p 24). Por sua vez, acrescentam as pesquisadoras Ednéia Gonçalves *et al.* (2015) que o enraizamento do patriarcado, privilegiou os homens brancos e ricos, esses sempre em papel de autoridade, provocou que o ambiente organizacional também fosse homogêneo, livre da diversidade principalmente em cargos de liderança. Impossibilitando a ascensão da carreira de mulheres e negras por exemplo, esses tendo de enfrentar muitas vezes além da baixa classe social, o gênero e a raça dentro do mercado de trabalho. Segundo destaca Oyèrónké Oyewùmì (2021), no livro *A invenção das mulheres*”, é importante observar se:

Os modos diferentes de apreensão de conhecimento produzem ênfases diferentes nos tipos e na natureza da evidência para fazer afirmações de conhecimento. De fato, isso também tem implicações para a organização da estrutura social, particularmente a hierarquia social, que legitima quem sabe e quem não sabe. Argumentei que as hierarquias sociais ocidentais, como gênero e raça, são uma função do privilégio do visual sobre outros sentidos na cultura ocidental. (Oyewùmì, 2021, p. 65).

Há uma combinação do racismo atrelado ao patriarcado Batista (2020) enquanto o patriarcado naturalizou a opressão, essa opressão variava de acordo com a cor e posição social. Mulheres brancas podiam aliviar algumas das situações, mas ela era historicamente predestinada ao papel de mãe e esposa. Enquanto a mulher negra era impedida até de seu papel de esposa lhe sobrando apenas o papel de concubina. Todo o contexto histórico de preconceito e desigualdade vivido pelo povo brasileiro resultou em empecilhos cotidianos na vida das partes mais “fracas” mulheres e negros e ainda mais quando se nasce com essas duas características, as desigualdades sociais vivenciadas pelas mulheres negras.

Assim, vale destacar que dentro das organizações ainda existe resistência para se adaptar às diferenças e valorizar a desproporção entre elas, visto que na Constituição Federal de 1988 assegura-se que se deve assegurar a igualdade sem distinção, em seu artigo 5:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante [...] (Brasil, Constituição Federal, 1988, Online).

Pois, o ordenamento jurídico nacional assegura o direito de igualdade a todos sem distinção de qualquer natureza. Tornando homens e mulheres equivalentes seja em direitos e/ou obrigações, e ainda diz que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante. Em contradição a isso existe o sistema social que induz ao preconceito com mulheres e negros nos mais diversos espaços. Ainda segundo Sônia Romero e Ana Finamor (2006), uma forma de mudança de estereótipos da perspectiva social é por meio da conscientização de quem forma os profissionais, de forma a se entender que o mundo organizacional exige mais que o desempenho de uma função, assim devendo prevalecer uma consciência política de convivência harmônica em meio a diversidade. Assim quem capacita os profissionais, por serem formadores de opinião tem o poder de ensinar consciência política seja em escolas, cursos técnicos, graduação ou mesmo dentro das organizações.

Em terceiro lugar, destaca-se aqui os estudos teóricos que se debruçaram e, respectivamente, nos ajudaram a compreender empiricamente a percepção subjetiva dos colaboradores negr(a)os e suas vivências e/ou suas experiências com o racismo na região do sertão central, foco de nossa pesquisa. Para além de palavras e discursos de ódio, de violência física e verbal e das diversas maneiras explicitamente manifestadas da discriminação, as práticas do racismo diário podem tornar-se

quase imperceptíveis para trabalhadores dentro das organizações. Deveras salutar vale-se ressaltar que os trabalhadores – sejam eles mulheres negras, sejam eles homens negros, muitas vezes não dispõem de um olhar crítico sobre essas manifestações de violência estrutural, visto que não tiveram acesso às informações necessárias para identificar os comportamentos abusivos, ou seja, eles simplesmente acostumaram-se a conviver cotidianamente com o racismo institucional como acrescenta Yohana Alencar (2020), ao destacar em sua dissertação de mestrado que:

Compreendi que o meu cabelo na forma natural é bonito, mas que a sociedade predominantemente marcada pelo branco europeu impõe de forma explícita os padrões físicos que devem ser adotados. Conscientizei-me de que a cor da minha pele é preciosa, que não sou uma mulher morena clara ou mulata, eu sou uma mulher negra. Passei a ter novas percepções dos espaços que eu frequento, observo quantas pessoas brancas estão sentadas nas mesas e quantas pessoas negras estão servindo. Enxergo que pessoas com cargos elevados são compostos em sua maioria por pessoas brancas. Comecei a entender o porquê das pessoas me confundirem sempre com a babá do meu sobrinho branco, pois para muitos, mulheres negras estão predestinadas a ocupar cargos como domésticas, diaristas, *baby-sitters* entre outras profissões dessa categoria (Alencar, 2021, p. 15).

A este respeito, Silvio Almeida (2018), corrobora com Yohana Alencar (2021), ao asseverar que a percepção do Racismo Institucional deve ser objetivada como um avanço para os estudos das relações raciais, tendo em vista que amplifica a ideia de que o racismo é apenas um comportamento individual, principalmente quando:

A principal tese de quem afirma a existência de racismo institucional é que os conflitos raciais também são parte das instituições. Assim, a desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos (Almeida, 2018, pg. 30).

Por conseguinte, Adilson José Moreira (2019), em “Pensando como um negro. Ensaio de hermenêutica jurídica”, ao estudar a importância de se compreender os sentidos culturais presentes e marcantes na formação social, na política e na jurídica do profissional do Direito, acrescenta que, desde a sua formação acadêmica, vivenciou frequentes, mais do que ocasionais, episódios de racismo, os quais o levaram a ressignificar os valores ensinados e aprendidos nas salas universitárias de direito, desde as epistemologias do saber dominantes, até as epistemes dos povos e culturas dominadas e subjugadas pelo silêncio, exclusão e abandono. Por sua vez, Moreira (2019) recomenda que as estruturas institucionais do ensino jurídico no Brasil são corresponsáveis, por um lado, pela propagação do racismo estrutural que assola a cultura acadêmica brasileira; e por outro lado, acentuam as posições de subserviência e de exclusão social de populações e grupos étnico-raciais não brancos nas mais distintas estruturas da sociedade brasileira, a saber:

É justamente nessa identidade de resistência que devemos reagir diante de opressões. É essa forma de resistência que mulheres e homens negros devem resistir diante do racismo existe no Brasil. A construção da identidade étnico racial se torna turbulenta devido a democracia racial, a superioridade da cor branca sobre a cor negra. A cor da pele com tonalidade escura e traços negroides vão direcionar para um sistema de subalternidade. E para as pessoas não brancas, fugir dessa subalternidade destinada desde a escravidão para as pessoas de cor, a melhor forma é se adequar ao padrão social branco imposto (Alencar, 2021, p. 51)

Neste cenário, seguindo as colocações de Adilson Moreira (2019), vale acentuar a emergência de se trazer novos epistemas, os quais por serem críticos a própria estrutura das epistemologias dominantes da produção de conhecimento, contribuirão com a difusão de novos paradigmas, tais como a diversidade, a interculturalidade e a complementariedade de referenciais e modelos teóricos que são propagadores do racismo tanto no cenário universitário, quanto nas matrizes curriculares oficiais, a saber:



A discussão sobre os fundamentos da Hermenêutica Negra tem o propósito de mostrar o papel central que a raça ocupa no processo de interpretação da igualdade. Duas questões serão discutidas: a diversidade e a complementariedade dos muitos sentidos desse preceito no mundo atual e os propósitos que a interpretação dele deve ter em uma sociedade comprometida com o ideal da justiça social. Partiremos do pressuposto de que a igualdade não pode ser vista como um processo neutro e objetivo. (Almeida, 2019, p. 17).

Em adição aos autores, supracitados, destaca-se ainda as críticas assertivas epistemológicas providas de Ives Mudimbe (2019), em “A invenção da África: gnose, filosofia e a ordem do conhecimento”, quando o autor destaca que a alucinação evolucionista, eminentemente euroocidental, teria sido responsável pela criação do racismo estrutural e seus resquícios de “objetificação” do homem e da cultura africana, ou melhor, não europeia, não euroocidental, uma vez que:

A estrutura colonizadora, mesmo em suas manifestações mais extremas [...] talvez não seja a única explicação da marginalidade atual da África. Talvez essa marginalidade possa ser compreendida de modo mais essencial a partir da perspectiva de hipóteses mais amplas sobre a classificação das sociedades (Mudimbe, 2019, p. 24).

É por esse motivo que necessitamos de uma atuação mais empática ao ouvirmos relatos sobre a vivência dessas pessoas em suas jornadas profissionais, identificando determinados problemas que surgem nas entrelinhas de suas falas, fazendo indagações que são pertinentes para uma melhor compreensão e investigando os pontos fundamentais que geram inquietude e nos fazem refletir acerca das situações relatadas. Porventura, vale destacar a pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)<sup>6</sup> no ano de 2016, a qual mostrou que quanto mais escolarizados os negros, maiores eram as diferenças salariais comparadas ao que ganhavam não negros com o mesmo nível de estudo. A pesquisa mostrou ainda que negros sem ensino médio completo ganharam 92% do valor que recebiam não negros com o mesmo grau de instrução, enquanto negros com ensino médio completo ganharam apenas 85% comparado a não negros do mesmo nível, caindo para 65% quando analisado os negros que possuíam ensino superior.

Em definitivo, destaca Mario Teodoro (2008) que os pontos cruciais ao longo da história que ajudaram a forjar o quadro de desigualdade que vivemos hoje, como a substituição do trabalho livre para o trabalho escravo, aconteceu e, ainda acontece, de forma excludente mesmo antes do século XIX, desde as primeiras legislações contra e/ou pelo fim das práticas escravagistas de homens e mulheres negros, criminosamente escravizados pelos mecanismos legais<sup>7</sup>. A este respeito, acentua Yohana Alencar (2021) que:

A propósito, percebe-se que esta poética da exclusão contribui para a falta de representação de mulheres afro no mercado brasileiro e a visibilidade da população branca. Assim, mulheres afro-brasileiras precisam encarar a dupla discriminação que sofrem e os demais contextos de violência racial na sua formação acadêmica para conquistarem a sua carreira profissional. Desta forma, como requisitos de contratação para exercer diversas profissões, principalmente em cargos de mando e prestígio, exige-se a conclusão de um ensino superior. É condição obrigatória para quem deseja ingressar na carreira de magistério nas Universidades. Mas, para mulheres negras que almejam exercer a docência nos centros universitários não basta apenas a obtenção de um diploma do ensino superior, é necessário enfrentar a dupla discriminação que sofrem e os demais tipos de violência racial na sua formação acadêmica para alcançar sua contratação com as instituições (Alencar, 2021, p. 44).

Isso abre uma série de indagações que podemos fazer quanto as possibilidades de negros crescerem no mercado de trabalho e alcançarem cargos de liderança. Quando olhamos para a alta hierarquia empresarial é mínimo o quantitativo de negros em relação aos brancos conduzindo grandes corporações ou até mesmo pequenas empresas, cerca de 6,3% nos cargos

---

<sup>6</sup> [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/17/politica/1510954056\\_774052.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/17/politica/1510954056_774052.html)

<sup>7</sup> Neste sentido vale destacar, por exemplo, a Lei de Terra de 1850 (na qual foi legalizada a apropriação desproporcional de terras entre grupos étnico-raciais) e a Lei da Abolição de 1888 (onde não foram criadas políticas de reparação para homens e mulheres não mais escravizados. Diga-se, a inclusão social tanto do ponto de vista econômico quanto do ponto de vista político) até mesmo os estímulos de migração que ocorreram entre o século XIX e XX contribuíram para essa desigualdade racial no acesso ao trabalho.

de gerência e 4,7% no quadro executivo (Ethos, 2006). Nota-se então uma série de empecilhos na trajetória de negros na construção de uma carreira profissional e nas buscas individuais e coletivas de engendrar uma base sólida para ascensão social. Dos motivos que os restringem o acesso a uma educação de alta qualidade durante a infância e adolescência a iniquidade da distribuição de oportunidades e tratamentos igualitários dentro das organizações.

No entanto, esse quadro não é exclusivo das carreiras em empresas privadas, dados compilados pela Enap<sup>7</sup> - Escola Nacional de Administração Pública - e publicados pela Folha de São Paulo mostram que embora a população negra representa 55% de pessoas no país, ela ocupa apenas 35,6% dos postos no serviço público federal, ocupando apenas 15% das cadeiras mais altas. Já no que se diz respeito aos funcionários públicos que estudaram somente até o ensino fundamental, negros representam 60,9% quase o dobro dos 31,2% que é a fatia representada por brancos.<sup>8</sup> Expõe-se a partir desses dados, os abismos que existem entre negros e brancos em todas as esferas. Tendo em vista que não vivem sobre as mesmas condições, não desfrutam das mesmas oportunidades e não são vistos sobre a mesma ótica universal de competência que são vistos os homens brancos, os resultados dificilmente seriam diferentes dos apresentados.

Por fim, chegamos à última seção da revisão de literatura, a qual dará subsídio para o último objetivo específico da presente investigação, principalmente, quando se buscará descrever os processos raciológicos da vida profissional e das respectivas atividades administrativas, os quais permitirão, por um lado, a percepção das distintas formas de racismo e violência estrutural (institucional) em relação ao gênero, a raça e a classe social; e por outro lado, auxiliarão na aproximação dos achados tanto na fase de análise, quanto na da interpretação dos dados. Em um contexto histórico Roger Bastide (1959) acentua que a ascensão profissional e social de negros acontecia apenas dentro da própria classe, onde ocupavam os cargos de menor prestígio e salários. A manutenção desse processo funcionava como um tipo de controle social. Era como se o negro fosse predestinado a viver e ser subalterno do seu patrão que não coincidentemente era branco.

Hélio Santos (2006), por sua vez, fala em “*O compromisso das empresas com a igualdade racial*”, principalmente quando destaca a relevância de serem observados os tipos fundamentais da discriminação racial em nossa sociedade, uma vez que para o autor, deve-se atentar para os:

[...] três tipos básicos de discriminação que os negros sofrem no mercado de trabalho [...]. O primeiro diz respeito às dificuldades de obter vaga para as funções mais bem remuneradas [...]. Estamos diante da discriminação ocupacional, que parece querer questionar a capacidade do negro para executar determinadas tarefas mais complexas [...]; O segundo tipo diz respeito às diferenças salariais [...]. Temos então a antiga discriminação salarial, que, além de utilitária, no fundo embute a ideia de que o trabalho do negro não vale tanto quanto o dos demais. [...]. O terceiro e último tipo de discriminação, tão anacrônico quanto os anteriores, é a fobia pela presença do negro. Pode ocorrer numa simples padaria de subúrbio ou num luxuoso escritório de advocacia. É a discriminação pela imagem” (Santos *apud* Ethos, 2006, p. 20).

Segundo descrevem Gonçalves et al. (2015), ao avaliarem o contexto mais recente, demonstram as autoras, que é visível que a diversidade vem sendo valorizada em um âmbito organizacional, infelizmente ainda não como deveria ser, pois ainda existe uma resistência ao crescimento profissional deles dentro da organização. Ao passo que os cargos destinados a essa diversidade continuam sendo os operacionais, uma vez que:

[...] observa-se que questões como desvalorização, inferioridade e alienação da própria história figuram no imaginário social e fazem parte da identidade negra no Brasil [...]. Identidade que até os dias de hoje permeia os afro-brasileiros pós diáspora, uma sociedade elitista que legitima a desigualdade social pela cor da pele. Dentro desse processo de escravidão e identidade do negro brasileiro, é crucial ressaltar as consequências que a escravidão e o racismo acarretaram para mulheres negras. Estas mulheres sempre tiveram seus corpos hipersexualizados e estuprados pelo colonizador (Alencar, 2021, p. 52).

---

<sup>8</sup><https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/12/negros-sao-minoria-no-servico-publico-federal-e-ocupam-apenas-15-de-cargos-mais-altos.shtml>

Em adição a isto, as autoras Gonçalves et al., (2015), ainda ressaltam que, as considerações de que a diversidade organizacional para empresas vai além da ética, traz benefícios para organização, como o aumento da concorrência. Assim, essas organizações têm investido no recrutamento e seleção, contratação e manutenção de uma mão de obra cada vez mais diversa. No entanto, ao mesmo tempo que haja um suposto investimento por parte de algumas empresas no recrutamento de pessoas negras, existem ainda abismos sociais que são pouco noticiados e problematizados. Ao ocuparem 78%<sup>9</sup> dos espaços mais pobres no país, pessoas negras correm grandes riscos de serem vítimas de criminosos que os sujeitam a trabalhos degradantes. Neste contexto, cabe apontar que:

Para a mulher negra retinta a construção da sua identidade, na maioria das vezes, já é reconhecida, pois a tonalidade escura da cor da pele e os demais fenótipos negroides afirmam a sua ancestralidade. Estas estão mais sujeitas a sofrerem o racismo mais violento, na exclusão social e na subalternidade de empregos. Já para as mulheres negras com tonalidade de pele mais clara, o processo de autoidentificação da sua negritude, por muitas vezes, acontece de forma tardia, pois não sabem a qual lugar pertencem, pois são escuras para estarem entre os brancos e branca para estarem entre os negros. Esse conflito entre dualidades identitárias reflete a mistura de etnias motivadas pela abolição e, respectivamente, pelas agendas públicas raciológicas de embranquecimento pós abolição, fato este que se esperava tornar o Brasil, se não predominantemente branco, pelo menos um país miscigenado (Alencar, 2021, p. 53).

Segundo dados da Secretaria da Inspeção do Trabalho junto ao Ministério da Economia (2019), é importante destacar que entre os anos 2016 e 2018, dos 2.570 trabalhadores que foram resgatados em situação de trabalho análogo a escravidão, 2.481 (96%) receberam o “seguro-desemprego o trabalhador resgatado” uma espécie de auxílio temporário destinado às vítimas desse tipo de crime, sendo que 343 se autodeclararam brancos e 2.043 se autodeclararam negros (somando o número de pretos e pardos). Os demais se autodeclararam amarelos (18), indígenas (66) e/ou não fizeram a autodeclaração de raça. As pessoas negras resgatadas em sua maioria são homens (representando 91%), jovens de 15 a 29 anos (40%) e naturais de estados do Nordeste (46%).

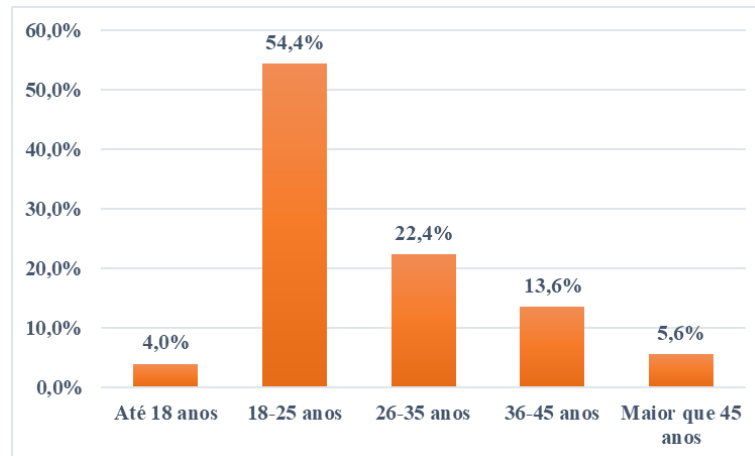
#### **4. Resultados da Investigação**

Os resultados estão divididos em duas problemáticas, a primeira abordará questões de raça e a segunda trará discussões de gênero. Esta análise considerou 125 questionários respondidos pelos voluntários, dos quais aproximadamente 71% foram do sexo feminino e 29% foram do sexo masculino. Quando a faixa a faixa etária dos participantes, a Figura 1 mostra que a maioria tem entre 18 e 25 anos (54,4%), seguidos pelas faixas de 26 a 35 anos (22,4%), 36 a 45 anos (13,6%), maior que 45 anos (5,6%) e por fim, menores de 18 anos (4%).

---

<sup>9</sup> Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística 2016 mostra que entre os 10% mais pobres da população brasileira, 78,5% são negros (pretos ou pardos). Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2018/11/30/negros-sao-78-entre-os-mais-pobres-e-somente-25-entre-os-mais-ricos/>

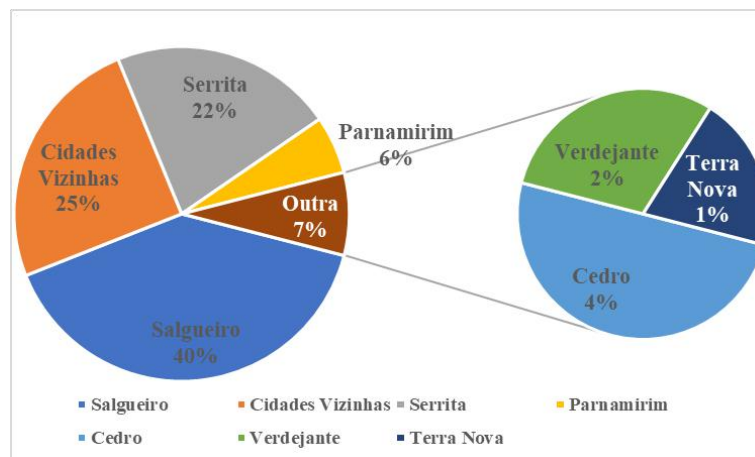
**Figura 1:** Faixa etária dos participantes.



Fonte: Pesquisa direta (2022).

Analisando dados com relação a raça/etnia dos respondentes, 65,6% se autodeclararam pardos ou pretos, 32,8 % como brancos e 1,6% como indígenas. Sua distribuição geográfica mostra que a maioria reside na Salgueiro (40%), seguidos pelas cidades de Serrita (21,6%), Parnamirim (5,6%), Cedro (4%), Verdejante (2,4%), Terra Nova (1,6%), e as demais cidades vizinhas representam 24,8%, conforme mostrado na Figura 2.

**Figura 2:** Distribuição geográfica dos participantes.



Fonte: Pesquisa direta (2022).

Dados relacionados a renda mensal familiar mostram que 28% dos respondentes possuem renda familiar inferior a um salário-mínimo, enquanto 40,8% estão entre um e três salários-mínimos, 29,6% ganham mais que três salários-mínimos e 1,6% não quis responder. Esses dados mostram que o percentual de famílias que se sustentam com menos de um salário-mínimo mostrou-se bastante expressivo, pois se trata de uma renda do sustento familiar, onde se considera aspectos relacionados a alimentação, moradia, vestuário, higiene, transporte e demais necessidades.

Por fim, analisando a escolaridade, 22,4% possuem pós-graduação, enquanto 8% ensino superior completo, 44,8% ensino superior incompleto, 18,4% ensino médio completo, enquanto o percentual de 3,2% pode ser atribuído duplamente aos grupos com ensino médio incompleto e ensino fundamental completo.

Os dados mostram que mais de 75% dos participantes ingressaram na universidade. Considerando que apenas 4% dos questionários respondidos são de pessoas com menos de 18 anos, pode-se afirmar que o acesso ao ensino superior para a amostra analisada é muito superior ao percentual de pessoas que ingressam e concluem o ensino superior, que segundo o Mapa do Ensino Superior no Brasil de 2021, não é superior a 20% da população (Instituto Semesp, 2021, online).

#### 4.1 A problemática da raça

As problemáticas relacionadas à raça influenciam sobre o comportamento do indivíduo perante a sociedade e da sociedade perante o indivíduo. Pois para além de suas implicações sociais o racismo também possui componentes biológicos e psíquicos. A estrutura racista que existe nas inúmeras experiências da população negra gera uma experiência de descrença social e apartheid, expondo as fragilidades dos discursos igualitários que existem na sociedade universalistas, porque mostram como o racismo pode atingir certas pessoas e agrupá-las em um lócus social de superioridade e outras em um lócus social de inferioridade (Silvério et al., 2010).

Tal descrença não é forjada do dia para noite, mas cultivada socialmente e concebida ainda durante a infância. Carol Andrade de Sousa (2020) afirma em ‘A cor da minha infância’ que:

A infância é a fase em que as crianças estabelecem sua identidade e nesse processo, ficam mais vulneráveis a influências positivas ou negativas, que normalmente vêm dos adultos e dos meios de comunicação presentes na vida da criança. Palavras, olhares ou gestos menos atenciosos dos adultos podem gerar sentimentos de inferioridade na criança e sensação de não-pertencimento aos espaços em que ela ocupa. (Sousa, 2020, p. 11).

Tais alegações foram afirmadas entre os respondentes, conforme descritos nos Quadros 1 e 2.

**Quadro 1:** Pertencimento social enquanto negro: “Você já sentiu que não pertencia a algum lugar por ser da raça negra (preta/parda)?”

Você já sentiu que não pertencia a algum lugar por ser da raça negra (preta/parda)?	Pessoas	Porcentagem
Sim	26	20,80%
Não	42	33,60%
Talvez	21	16,80%
Não se aplica	36	28,80%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

**Quadro 2:** A marca do racismo desde a infância: “Já presenciou algum episódio de racismo na infância que te marcou até hoje?”

Já presenciou algum episódio de racismo na infância que te marcou até hoje?	Pessoas	Porcentagem
Sim	70	56,00%
Não	55	44,00%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

As ações do racismo na vivência das pessoas negras podem causar marcas por toda uma vida, inclusive no convívio social, onde o indivíduo não se sente encaixado por sua cor/raça, resultado da segregação racial. Mais do que isso, observa-se que os fatores raciais são extremamente significativos quando se analisa as classes sociais e desafios econômicos e de inclusão social no Brasil.

Ao falar sobre um contexto social brasileiro Leonardo Silveira (2019), relaciona diretamente escolaridade e renda ao embranquecimento, além de enfatizar que quanto maior posição social maior a busca pelo auto embranquecimento, como busca de aceitação social e escape das discriminações. Quando perguntado se a raça tinha relação com temas socioeconômicos mais que 3/4 das pessoas responderam sim ou talvez, um número bastante expressivo, e que mostra o quanto as pessoas ficam à margem da sociedade, por motivo apenas racial. como o expressado no Quadro 3.

**Quadro 3:** Negritude sinônimo de pobreza? “Você concorda que a raça está diretamente ligada à questões socioeconômicas?”

Você concorda que a raça está diretamente ligada à questões socioeconômicas?	Pessoas	Porcentagem
Sim	19	15,20%
Não	30	24,00%
Talvez	76	60,80%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

A associação da raça a condições econômicas só evidencia as diferenças de oportunidades tidas por elas, dentro de uma meritocracia. Se a permanência do indivíduo pode ser prejudicada em campo de capacitação e/ou profissional traz à tona outra evidência da desigualdade racial. Como se fosse delimitado um espaço ou traçado uma linha para determinar até onde alguns tipos de pessoas podem ir. Pode-se observar qual o perfil social e racial de pessoas que desfrutam de uma capacitação técnica, de uma formação mais avançada, de cursos tidos como elitistas e de formações internacionais. Consequentemente, o mesmo perfil que ocupa esses espaços educacionais é aquele que irão predominar nos melhores espaços de empregabilidade.

Os dados do Quadro 4 mostram que quase  $\frac{1}{2}$  dos respondentes acreditam que existem ou talvez existam esses empecilhos.

**Quadro 4:** Permanência na capacitação e/ou vida profissional: “Você acredita que a questão racial pode ser um empecilho para permanência: na escola, na universidade e no campo profissional?”

Você acredita que a questão racial pode ser um empecilho para permanência: na escola, na universidade e no campo profissional?	Pessoas	Porcentagem
Sim	64	51,20%
Não	26	20,80%
Talvez	35	28,00%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

Apesar da maioria dos respondentes acreditarem que a raça gera empecilhos na vida profissional das pessoas, quando a questão foi direcionada propriamente a eles, mais de  $\frac{3}{5}$  responderam que não as interfere em nada, resultado pode ser resposta de um racismo velado, como mostrado no Quadro 5.

**Quadro 5:** Interferência profissional: “Você acredita que sua raça interfere na sua vida profissional?”

Você acredita que sua raça interfere na sua vida profissional?	Pessoas	Porcentagem
Sou branco e acho que interfere positivamente	19	15,20%
Sou branco e acho que interfere negativamente	0	0,00%
Sou negro/indígena e acho que interfere positivamente	5	4,00%
Sou negro/indígena e acho que interfere negativamente	22	17,60%
Acredito que não interfere	79	63,20%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

Caroline Petry e Felipe Dias (2018) frisam que a maior seriedade do racismo velado, vem dos obstáculos em percebê-lo e denunciá-lo, já que é reproduzido frequentemente, e de uma forma mais difícil de ser provada e percebida. Assim é mais custoso para a vítima, enfrentar um sistema e não apenas uma ação racista. Pois encontram-se dificuldades na percepção e identificação de atos e falas racistas, dificuldades na maneira como isso pode ser processado intelectualmente e emocionalmente, e na obtenção de materialidade de provas que é exigido direta e indiretamente quando se faz algum tipo de denúncia.

Na pesquisa, quando indagados se a raça causa diferença salarial menos de 1/3 das respostas foram que não, mais que 1/2 que sim, essa afirmação significa que no desempenho da mesma função pode se perceber diferente apenas por ser de uma raça diferente, ou ainda, que os cargos destinados as minorias são na maioria das vezes os de baixa patente. Como pode ser observado no (Quadro 6).

**Quadro 6:** Diferença salarial: “Você acredita que o critério racial gera diferença salarial?”

Você acredita que o critério racial gera diferença salarial?	Pessoas	Porcentagem
Sim	66	52,80%
Não	22	17,60%
Talvez	37	29,60%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

Nathalie Castro Almeida (2020) fala sobre o efeito da violência física e/ou psicológica causada pelo racismo, gerando dor, vergonha, amedrontamento, insegurança e ansiedade na vítima, fazendo inclusive que ela se sinta inferior e incapacitada perante o agressor. Como a vítima lida com a situação pode determinar o quanto ela é afetada psicologicamente. Desse modo as diversas formas de racismo impactam diretamente a vida de pessoas negras, e por consequência disso podem ocorrer traumas psicológicos que levam essas pessoas ao distanciamento de espaços sociais, dos espaços de capacitação e do mercado de trabalho.

#### 4.2 A problemática do Gênero

No que diz respeito ao gênero, o preconceito não se difere muito do racismo. Ser mulher em uma sociedade gerida por homens brancos pode significar um processo de luta por espaço. Jane Franciscani (2010) afirma que uma das maiores dificuldades do mercado é a inserção da mulher como mão de obra qualificada, já que até recentemente o “lugar da mulher” era cuidando da sua família (casa e filhos), e as funções que elas exerciam fora de casa eram semelhantes a isso, como educadoras infantis por exemplo. A autora ainda pontua que atualmente apesar de o número de homens exercendo cargos de liderança serem extremamente maior que de mulheres, elas já ocupam posições estratégicas em grandes organizações, não apenas como em cargos secundários, como também em grandes posições hierárquicas, mesmo existindo uma diferença notória nos valores salariais.

Quando se apurou se os respondentes já estiveram em lugares em que acharam que não pertencia pelo fato de serem mulheres, um número expressivo respondeu que sim (44,8%) ou talvez (12,8%) enquanto 29,6% eram compostos por homens (não se aplica), como podemos observar no (Quadro 7).

**Quadro 7:** Pertencimento social enquanto mulher: “Você já sentiu que não pertencia a algum lugar por ser mulher?”

Você já sentiu que não pertencia a algum lugar por ser mulher?	Pessoas	Porcentagem
Sim	56	44,80%
Não	16	12,80%
Talvez	16	12,80%
Não se aplica	37	29,60%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

No mercado de trabalho a falta de capacitação é uma dificuldade para conseguir emprego e prosperar nele, mas o simples fato de se capacitar pode ser prejudicado por se fazer parte do gênero “mais fraco”. Seja em um curso ou dentro de uma empresa, mulheres estão sujeitas a diversos obstáculos, sendo que alguns deles estão diretamente ligados aos papéis de gênero. Situações em que ocorrem assédio moral, assédio sexual, questionamento sobre a capacidade intelectual, são fatores que podem levar mulheres a se afastarem de suas atividades. Para além disso, ainda se encontram outros desafios, como a impossibilidade de dividir o tempo entre trabalho, estudos e as tarefas de casa, como: cuidar dos filhos, marido, família, e manter a limpeza e ordem do lar. Assim foi questionado sobre esse problema aos respondedores, como segue no Quadro 8.



**Quadro 8:** Permanência na capacitação e/ou vida profissional: “Você acredita que a questão de gênero pode ser um empecilho para permanência: na escola, na universidade e no campo profissional?”

Você acredita que a questão de gênero pode ser um empecilho para permanência: na escola, na universidade e no campo profissional?	Pessoas	Porcentagem
Sim	66	52,80%
Não	22	17,60%
Talvez	37	29,60%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

Mais de  $\frac{4}{5}$  dos respondedores dizem que sim ou talvez em relação a existência de problemas gerados na permanência de mulheres em espaço de capacitação e/ou profissional, ao mesmo tempo em que a maioria acredita seus gêneros não interferem na sua vida profissional, como segue no (Quadro 9).

**Quadro 9:** Interferência profissional: “Você acredita que seu gênero interfere na sua vida profissional?”

Você acredita que seu gênero interfere na sua vida profissional?	Pessoas	Porcentagem
Sou mulher(cis/trans) e acho que interfere positivamente	11	8,80%
Sou mulher(cis/trans) e acho que interfere negativamente	29	23,20%
Sou homem (cis/trans) e acho que interfere positivamente	11	8,80%
Sou homem (cis/trans) e acho que interfere negativamente	2	1,60%
Sou não binário e acho que interfere positivamente	0	0,00%
Sou não binário e acho que interfere negativamente	6	4,80%
Acredito que não interfere	66	52,80%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

Fatores que tornam pessoas diferentes biologicamente, mas não intelectualmente, socialmente foram usados para separar a sociedade em grupos dominantes e grupos de minoria, o gênero é um exemplo claro disso. Karolina W. Rodrigues (2021) endossa que as mulheres necessitam de um acolhimento especial, para que elas possam exercer suas funções sem discriminação, assim como fazem os homens. Não se refere a igualdade fisiológica e sim de igualdade de direitos e salarial quando na mesma função, proteção ao estado puerperal, gestação, amamentação dentre outros. Quando se desempenha a mesma função que um homem, mas recebe menos que ele apenas por ser mulher, existe algo de errado. Foi indagado aos respondentes se eles acreditam que esse fator gera diferença salarial, e quase 90% acreditam que sim ou talvez, como revela o Quadro 10.

**Quadro 10:**Diferença salarial: “Você acredita que o critério de gênero gera diferença salarial?”

Você acredita que o critério de gênero gera diferença salarial?	Pessoas	Porcentagem
Sim	82	65,60%
Não	13	10,40%
Talvez	30	24,00%
Soma	125	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2022).

Assim, o preconceito de gênero afeta diretamente a vida profissional das mulheres, impossibilitando-as de seguir uma carreira profissional, ou mesmo dificultando sua inserção no mercado de trabalho e prejudicando sua ascensão. O que continua o sistema de opressão e dependência financeira na vida das mulheres. Rodrigues (2021) assegura que ter emprego e renda para mulher é um item de segurança e proteção a todas as situações de abuso que são submetidas, no ambiente de trabalho ou em qualquer ligação e/ou relacionamento com homens. Assim se manifesta a demanda de seguir construindo leis e discussões que protejam mulheres dessas discriminações.

## 5. Conclusão

Este trabalho possibilitou um maior entendimento sobre os desafios de inclusão intrínsecos a raça e gênero, utilizando-se da abordagem quantitativa para obter informações pertinentes ao tema e avaliar a situação de mulheres e homens negros na região do Sertão Central.

Cumprimos todos os objetivos propostos e concluímos que muitas das teorias e estudos apresentados e devidamente referenciados nesse trabalho são corroboradas a partir dos resultados do questionário aplicado, em especial no que se diz respeito à relação da formação educacional e suas consequências no acesso ao mercado de trabalho.

Concluímos também que o espaço regional no qual foi aplicado o questionário não está alheio a todas as problemáticas apresentadas e que as teorias expostas pelos estudiosos de questões raciais e de gênero se desenvolvem a partir de uma experiência social que não se restringe a um único local, mas apresentam-se também fora das grandes metrópoles, ainda que essas problemáticas contenham suas próprias particularidades elas se assemelham na maneira como surgem e como são praticadas.

Conseguimos então obter as percepções de pessoas que experienciaram diretamente as implicações levantadas: 56% dos entrevistados presenciaram ao menos um episódio marcante de racismo durante a infância; 51,20% acreditam que a questão racial pode ser um empecilho para permanência na escola, na universidade e no campo profissional; 52,80% acreditam que o critério racial gera diferenciação salarial; 44,80% dos entrevistados já sentiram que não pertenciam a um lugar por serem mulheres; 52,80% acreditam que a questão de gênero pode ser um empecilho para permanência na escola, universidade e no campo profissional e 65,60% acredita que o critério de gênero gera diferença salarial.

O questionário com questões fechadas conseguiu mostrar determinadas diferenças de vivências que são diretamente ligadas à raça e ao gênero de cada indivíduo. Essas diferenças que se tornam empecilhos na jornada de mulheres e homens negros e não se fazem presentes para homens brancos cisnormativos, que indubitavelmente não estão sujeitos a vivenciá-las.

Ressaltamos a importância que os dados apresentados têm sobre as perspectivas apresentadas em todo o desenvolvimento desse trabalho, levando em consideração que foram recolhidas opiniões de pessoas de diferentes raças, gênero, idade e grau de formação. Evidenciando a nossa preocupação no exercício da diversidade para se evitar parcialidade

nas respostas dos entrevistados e reforçar o compromisso que todos deveríamos ter em ir além do ponto de vista individualista. Um dos principais objetivos alcançados nessa pesquisa foi comprovar a presença de discriminação racial e de gênero nos campos relacionados ao mercado de trabalho, e a existência de práticas que tem impacto danoso a vida de mulheres e pessoas negras. O que destaca a importância e contribuição da pesquisa acadêmica sobre a temática para toda a sociedade e mercado de trabalho.

Assim, esse trabalho convoca os leitores a refletirem sobre a atual formação social, questões raciais e de gênero e assim também inspirar futuros projetos e estudos relacionados ao tema. Questões essas que prejudicam direta e indiretamente mulheres e homens negros, chegando em alguns casos a dificultar o acesso a capacitações e consequentemente no ingresso, permanência e ascensão profissional dentro do mercado de trabalho.

Por fim, ressaltamos também a importância de futuras pesquisas mais abrangentes sobre inclusão social, e reiteramos a importância do conhecimento e aplicação de políticas públicas efetivas que combatam tais práticas discriminatórias, bem como na retomada e no aprofundamento do tema para pesquisas futuras.

## Referências

- Alencar, Y. M. M. A. (2021). *Racismo, identidade e formação profissional: Trajetória de vidas de mulheres negras na Docência do Ensino Superior*. Dissertação (Mestrado). Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – Unileão. Programa de Pós-Graduação em Ensino em Saúde - Mestrado Profissional em Ensino em Saúde.
- Alencar, Y. M. M. A., Ifadireó, M. M. & Bitu, V. C. N. (2020). Quando a cor da pele é empecilho para a gestão organizacional: Uma revisão de literatura sobre mulheres negras no mercado de trabalho. Curitiba, PR, v. 6, n.5, p.29517-29532, may. *Brazilian journal of development*.
- Alfano, B. (2019). Analfabetismo entre negros cai, mas ainda é o dobro de brancos. Extra. <https://extra.globo.com/noticias/educacao/analfabetismo-entre-negros-cai-mas-ainda-o-dobro-de-brancos-24079548.html>.
- Almeida, N. C. (2020). O impacto do racismo na saúde mental e no desenvolvimento de negros(as) no Brasil. *Revista de Estudos Vale do Iguaçu*, v. 02, n. 36, p.60-70.
- Almeida, S. (2018). *O que é Racismo Estrutural?* Belo Horizonte: Editora Letramento, 204p.
- Araújo, R. M.; Gomes, F. P. & Lopes, A. O. B. (2017). Pesquisa em administração: qualitativa ou quantitativa? *Revista Vianna Sapiens*, [S.l.], v.3, n.1, p.25.
- Bastide, R. (1959). *Negros e brancos em São Paulo*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1959.
- Batista, E. H. A. B. (2020). Processos de branqueamento, racismo estrutural e tensão na formação social brasileira. Presidente Prudente, SP, *Revista Geografia em atos (on-line)*, v. 4, n. 19, p. 12-35.
- Bertão, N. (2019). “Profissionais negros são minoria em cargos de média e alta gestão, mostra levantamento”. Valor Investe. <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2020/09/19/profissionais-negros-sao-minoria-em-cargos-de-media-e-alta-gestao-mostra-levantamento.ghtml>.
- Bulgarelli, R. (2006). *A Valorização da Diversidade nas Empresas*. IN: *O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial*. Benjamin S. Gonçalves (coordenação e edição), São Paulo: Instituto Ethos.
- Butler, J. (2003). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Editora Eletrônica Imagem Virtual, 2003.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].
- CARAM, B. (2020). Negros são minoria no serviço público federal e ocupam apenas 15% de cargos mais altos. *Folha de São Paulo, online*. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/12/negros-sao-minoria-no-servico-publico-federal-e-ocupam-apenas-15-de-cargos-mais-altos.shtml>.
- Figueiredo, Â. & Grosfoguel, R. (2009). Racismo à brasileira ou racismo sem racistas: colonialidade do poder e a negação do racismo no espaço universitário. *Sociedade e Cultura*, 12.2, p. 223-234.
- Franciscani, J. S. (2019). *A mulher no mercado de trabalho e a luta pela valorização*. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração). Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. Assis-SP.
- Freitag, R. M. K. (2018). Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência? *Revista de estudos da linguagem*, 26.2: 667-686.
- Gonçalves, E.; Espejo, M.; Altoé, S. & Voese, S. (2015). Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. Maringá, PR, *Enfoque: Reflexão contábil*, Uem – Paraná, v. 35, n. 1, p. 95-111, jan.-abril..
- Kerner, I. (2012). *Tudo é interseccional? Sobre a relação de racismo e sexismo*. Tradução de Bianca Tavorari, Dossiê teoria crítica. *Novos Estudos*, v. 93, II Julho, p. 45-58.

- Kilomba, G. (2021). *Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano*. Tradução Jess Oliveira. 5.ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora de livros Cobogó, 248p.
- Oliveira, A. L. M. (2018). Negros são 78% entre os mais pobres e somente 25% entre os mais ricos. *Fundação Perseu Abramo*, 2018.
- Mbembe, A. (2016). Necropolítica. Biopoder, soberania, estado de exceção, política de morte. *Arte & Ensaios*, revista do ppgav/eba/ufjf, n. 32, pp. 123-151, dezembro.
- Mudimbe, V. Y. (2019). *A invenção da África: gnose, filosofia e a ordem do conhecimento*. Tradução de Fábio Ribeiro. Petrópolis, RJ; Vozes.
- Moreira, A. J. (2019). *Pensando como um negro. Ensaio de hermenêutica jurídica*. São Paulo: Editora Contracorrente.
- Oyewùmì, O. (2021). *A invenção das mulheres. Construindo um sentido africano para os discursos ocidentais de gênero*. Tradução Wanderson Flor Nascimento. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo.
- Pamplona, N. (2020). “Aumenta desigualdade salarial entre brancos e pretos, diz IBGE”. *Folha de São Paulo*. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/aumenta-desigualdade-salarial-entre-brancos-e-negros-diz-ibge.shtml> .
- Penha, D. (2019). Negros são 82% dos resgatados do trabalho escravo no Brasil. *Repórter Brasil, online*. <https://reporterbrasil.org.br/2010/11/negros-sao-82-dos-resgatados-do-trabalho-escravo-no-brasil>.
- Petry, C. & Dias, F. (2018). O racismo velado sob a ótica da teoria do etiquetamento e cifra oculta, Porto Alegre, RS, *IMED Revista*, p. 1-5. <https://soac.imed.edu.br/index.php/mic/xiimic/paper/viewFile/1129/330>.
- Fleury, D. R. R. & Oliveira, V. C. (2020). Porque é importante produzir informações sobre raça no Brasil. *Coluna Por Elas, Justificando*, Nov, online. <https://www.justificando.com/2020/12/10/por-que-e-importante-produzir-informacoes-sobre-raca-no-brasil/>.
- Rodrigues, K. W. (2021). *A Mulher no Mercado de Trabalho e a Conquista de Direitos: Uma Luta Contemporânea*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Escola de direito e relações Internacionais- Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia-GO.
- Romero, S. & Finamor, A. (2007). As questões de gênero no ensino de graduação: o caso de uma universidade privada do Rio Grande do Sul. Brasil, UFSM CE *Revista Educação*, v. 32, n. 1, jan.jun. p. 165-182. <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/667/477>.
- Sanz, B. (2017). *Racismo não dá descanso e impacta a saúde e o trabalho dos negros no Brasil*. El País. [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/17/politica/1510954056\\_774052.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/17/politica/1510954056_774052.html) .
- Silva, D. N. "Escravidão no Brasil"; *Brasil Escola*. <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/escravidao-no-brasil.htm>.
- Silveira, L. S. (2019). *Reclassificação racial e desigualdade: análise longitudinal de variações socioeconômicas e regionais no Brasil entre 2008 e 2015*. Tese (Doutorado em Sociologia) -Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Silvério, V. R. et al. (2010). Relações Étnico-Raciais, p. 113-156. In: Miskolci, R. (Org.). *Marcas da diferença no ensino escolar*. São Carlos: EDUFSCar, Cad. Pagu (40), Jun. <https://www.scielo.br/j/cpa/a/HpP8KjfVXCzfm5wCzKhWgWv/?lang=pt>.
- Souza, C. A. (2020). *A cor da minha infância*. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação Jornalismo, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Comunicação e Expressão, 12 de dezembro de 2020. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/218754/TCC.pdf>.
- Uol, Universa “IBGE: Mulher ganha menos que homem e é minoria no mercado de trabalho”. *Universa*. <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/06/24/ibge-mulheres-representam-448-dos-assalariados-no-mercado-de-trabalho.htm>.