

O Racismo Institucional no Mercado de Trabalho: uma análise do etarismo nas empresas calçadistas de Nova Serrana

Institutional Racism in the Job Market: an analysis of ageism in footwear companies of Nova Serrana

El Racismo Institucional en el Mercado Laboral: Un Análisis del Edadismo en las Empresas de Calzado de la Nova Serrana

Recebido: 04/08/2023 | Revisado: 18/08/2023 | Aceitado: 19/08/2023 | Publicado: 22/08/2023

Daiane de Jesus Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3330-4977>
Faculdade de Nova Serrana, Brasil
E-mail: daianeoliveira16@gmail.com

Gabriela Cristina Teles dos Santos

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1367-4891>
Faculdade de Nova Serrana, Brasil
E-mail: gabrielactsantos@outlook.com

Marcelo Agenor Espíndola

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3852-6078>
Faculdade de Nova Serrana, Brasil
E-mail: prof.marceloagenor@fans.edu.com

Daniel de Mello Machado

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0971-2791>
Faculdade de Nova Serrana, Brasil
E-mail: prof.daniel@fans.edu.com

Paulo César Pereira

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3990-9142>
Faculdade de Nova Serrana, Brasil
E-mail: paulopaduano@gmail.com

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar o racismo institucional associado ao etarismo nas indústrias calçadistas do mercado de Nova Serrana – MG. Para esse fim, foi realizado um estudo teórico sobre a temática, envolvendo uma análise de campo para testemunhar os desafios enfrentados por esse grupo de pessoas, em relação às oportunidades e desafios no mercado de trabalho. Como metodologia, aplicou-se uma pesquisa de caráter qualitativo junto às empresas calçadistas do município, com o intuito de avaliar a inserção desse grupo na área produtiva local. O estudo apontou que, na percepção da maioria dos gestores responsáveis pelo recrutamento e seleção, não existe tal discriminação; contudo, o aprofundamento da investigação deixou claro que pessoas com idades mais elevadas são, quase sempre, encaminhadas para tarefas mais simples, ou ocupam cargos de maior nível hierárquico, por se tratar de ocupações que exigem mais experiência. Outra realidade evidenciada neste estudo indica que a contratação de profissionais de mais idade também se deve ao fato de se mostrarem mais estáveis e permanecerem maior tempo no emprego. Na realidade de Nova Serrana-MG, essa constatação é válida, já que o segmento supõe o cumprimento de metas, sendo indispensável manter uma baixa rotatividade de funcionários. Este trabalho contribui para as instituições à medida que identifica oportunidades de melhoria e sugere a conveniência de promover novas e mais abrangentes pesquisas, contemplando novos nichos nos demais mercados de trabalho locais.

Palavras-chave: Racismo institucional; Etarismo; Empresas calçadistas.

Abstract

This research had as general objective to analyze the institutional racism associate to the ageism in the footwear industries of Nova Serrana market - MG. For that end, a study was accomplished about the thematic involving a field analysis for we witness the challenges faced by that group of people, regarding opportunities and chalenges of the same at the labor Market. As a methodology was applied a research with qualitative character together to footwear companies in Nova Serrana-MG, with the aim of evaluating the insertion of this group in the productive area of the interviewed companies. The study evidenced that in the perception of the managers responsible for recruitment and selection, for your mostly, do not have such discrimination. But when we delve deeper, it was discovered that people with older ages are mostly referred to simpler tasks or occupy higher hierarchical positions, because they are positions that need more experience. Another reality evidenced in this study is due the fact some managers hire older professionals, because they

stay longer in these companies, because in the reality of Nova Serrana MG, labor is scarce, which for the production area is indispensable, as these are goals to be met, it needs a low employee turnover. The study contributes to the institution in order to identify opportunities for improvement and as a suggestion for further research to expand the study to new niches and other job markets.

Keywords: Institutional racism; Ageism; Footwear companies.

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue analizar el racismo institucional asociado a la discriminación por edad en las industrias del calzado en el mercado de Nova Serrana - MG. Para ello, se realizó un estudio teórico sobre el tema, involucrando un análisis de campo para testimoniar los desafíos que enfrenta este grupo de personas, en relación a las oportunidades y desafíos en el mercado laboral. Como metodología se aplicó una encuesta cualitativa a empresas de calzado del municipio, con el objetivo de evaluar la inserción de este grupo en el medio productivo local. El estudio señaló que, en la percepción de la mayoría de los gerentes responsables del reclutamiento y la selección, no existe tal discriminación; sin embargo, la profundización de la investigación dejó en claro que las personas mayores son, casi siempre, referidas a tareas más sencillas, u ocupan puestos de mayor nivel jerárquico, por ser ocupaciones que requieren mayor experiencia. Otra realidad evidenciada en este estudio indica que la contratación de profesionales de mayor edad también se debe a que son más estables y permanecen más tiempo en el puesto. En la realidad de Nova Serrana-MG, esa observación es válida, ya que el segmento asume el cumplimiento de metas, siendo fundamental mantener una baja rotación de empleados. Este trabajo contribuye a las instituciones ya que identifica oportunidades de mejora y sugiere la conveniencia de impulsar nuevas y más integrales investigaciones, contemplando nuevos nichos en otros mercados laborales locales.

Palabras clave: Racismo institucional; Edadismo; Empresas de calzado.

1. Introdução

O racismo é o preconceito caracterizado pela crença da superioridade natural de uma categoria racial em relação a outra, segmentando a raça humana em subespécies, considerando as suas qualidades e possibilitando a hierarquia entre sociedades e populações, fundamentadas em doutrinas complexas, tornando-se uma ideologia que justificaria a subordinação e a exploração de um grupo por outro (Guimarães, 2003; Gil, 2011). Desse modo, o racismo se subdivide em três concepções, sendo elas individualista, institucional e estrutural. Na concepção individualista, é concebido como uma anormalidade ética ou psíquica de caráter individual ou coletivo, atribuída a grupos isolados. Na concepção institucional, refere-se ao funcionamento do poder das instituições por meio da desigualdade racial, isto é, a hegemonia de grupos racistas usufrui de mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos, detendo, assim, a dominação dos grupos minoritários e impondo à sociedade regras que assegurem o controle da instituição. Por fim, na concepção estrutural, o racismo é tratado como uma relação cotidiana, ou seja, são práticas sociais corriqueiras, reproduzidas de forma explícita ou constituídas de microagressões decorrentes da própria estrutura social, originada pela tradição e pela relação histórica herdada (Almeida, 2019, Fernandes, 2021).

Nas organizações, o racismo opera pela falha coletiva no sentido de oferecer um serviço adequado e profissional a pessoas, devido a cor, fatores étnicos ou culturais, sendo uma prática reproduzida por normas identificadas de forma estabelecida. Nesse cenário, há uma responsabilização coletiva por detecção de racismo na organização, seja evidenciada por indivíduos, processos ou pela incapacidade no atendimento a pessoas que demandem o produto ou o serviço (Sampaio, 2016).

O preconceito no Brasil é expressado constantemente, não se materializando apenas por atitudes e práticas cotidianas, mas vinculando-se à estrutura social, em que, historicamente, as pessoas são discriminadas e estratificadas de maneira desigual (Torres & Neiva, 2011). Assim como o sexismo e o racismo, o etarismo se baseia em aspectos físicos, rotulando as pessoas em virtude da idade, limitando o acesso dos idosos aos recursos sociais disponíveis, levando-os ao isolamento sobretudo mercadológico (Gil, 2011).

O cotidiano no Brasil não reconhece esse tipo de preconceito, o que causa, muitas vezes, manifestações sutis ou bem aceitas pela sociedade, não provocando reflexões sobre o assunto (Fiske & Taylor, 2008). Na mesma linha, ainda se percebe que a maioria das empresas não traz medidas de incentivo às pessoas com mais de 45 anos, em qualquer nível hierárquico, o que sistematiza as pessoas mais velhas a tratamentos discriminatórios pelo estereótipo de velhice (França & Vaughan, 2009).

Com fundamento nessa dimensão reflexiva, consolida-se o problema deste estudo, que visa a analisar como o racismo institucional associado ao etarismo está inserido nas indústrias calçadistas do município de Nova Serrana-MG. Como objetivo geral a proposta deste estudo visa analisar o racismo institucional associado ao etarismo nas indústrias calçadistas de Nova Serrana-MG. Como objetivos específicos emerge-se: i) caracterizar o racismo institucional; ii) apresentar os aspectos associados ao etarismo nas empresas; e iii) apresentar os impactos, bem como avanços e limitações associados ao etarismo nas indústrias calçadistas de Nova Serrana-MG.

Nesse sentido, o trabalho se justifica por preencher oportunidades científicas sobre o tema. Na dimensão científica, pesquisas realizadas na base SPELL (*Scientific Periodicals Electronic Library*) e SCIELO (*Scientific Electronic Library Online*), em março de 2022, evidenciaram que não há nenhuma literatura de impacto associada às palavras-chaves “racismo institucional” e “etarismo”, apontando, assim, oportunidades de novos estudos.

2. Referencial Teórico

2.1 Conceituação e Caracterização do racismo

A partir do século XV, o racismo passou a desenhar-se como um arranjo de ideias e valores trazidos pelo povo europeu para com as diversidades raciais e culturais, levando em consideração o conceito de raça e a pureza de sangue. Essa proposta se dava por discursos contra as populações muçulmanas e judias durante a conquista colonial do território por parte da monarquia cristã espanhola, contra a forma islâmica monárquica de governo em Granada. A prática do que pode ser chamado de “limpeza étnica” forçou os mulçumanos e judeus que se encontravam no território a se converterem ao cristianismo, ou seriam assassinados (Grosfoguel, 2016).

No século XVI, considerava-se que o racismo numa perspectiva contemporânea, cujas raízes eram inclusas na escravidão do povo africano e europeu. Embora prevalecesse como ideia inicial de raciocínio, essa prática não apresentava base ou fundamento em pesquisas sérias; a ideia de o racismo ter uma única origem e um único período de execução não condizia com a realidade histórica. Os argumentos enraizados na visão científica para declarar a inexistência do racismo devido à ausência da raça como fenômeno biológico se tornaram inconsistentes no século XVII. Porém, esses argumentos operavam com pouca base de conhecimento em relação à realidade histórica, pautada na realidade social e cultural, levando em conta o fenótipo (Wedderburn, 2007).

Em seguida, nos séculos XVIII e XIX, o racismo adquiriu uma nova compreensão, baseada na história de conflitos entre povos, decorrente das características observáveis da população planetária, que impôs a raça branca e forçou os colonizadores a aceitá-la como padrão de referência, cujas raízes remontam ao período da escravidão. O racismo passou a ser visto como fenômeno político e econômico, centrando-se na superioridade militar, no controle do comércio, nos regimes locais, catalogando-os biologicamente (Carvalho, 2008).

Já a partir do século XX, posterior à Segunda Guerra Mundial ou em consequência dela, surgiu uma nova consciência de racismo, não mais encarada como simples relação interpessoal ou estratégia ideológica do sistema capitalista, consolidando-se a hipótese de que se trata de um fenômeno de muito maior dimensão, um desafio que impõe análise, compreensão e solução.

Criou-se, assim, a problematização do racismo, que sucedeu o movimento negro no Brasil, correspondente ao conjunto de movimentos sociais, políticos e culturais executado por negros e aliados, que lutaram contra o racismo e em favor dos direitos. Em compensação, no século XXI, uma parte considerável da sociedade aderiu à democracia racial, abrindo espaço para debates sobre a construção de uma nova sociedade (Wedderburn, 2007).

Esse cenário demonstra que alguns autores discutem abordagens distintas sobre o racismo, resumidas e adaptadas no quadro abaixo.

Quadro 1 - Definições do racismo.

Autor	Definição
Almeida (2019, p. 22)	Racismo é a discriminação sistemática que tem como fundamento a raça e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes, que resultam em vantagens ou desvantagens, para determinado indivíduo ou para o grupo racial ao qual pertence.
Moraes (2013, p. 11)	O racismo é uma ideologia realizada nas relações entre pessoas e grupos, manifestando-se na cultura, na política e na ética.
Giddens (2005, p. 574)	O racismo caracteriza-se pela atribuição de características de superioridade e de inferioridade de uma população que se subdivide por características herdadas fisicamente.
Gil (2011, p.133)	O racismo consiste em uma crença definida na superioridade natural de uma raça sobre outra.
Guimarães (2003, p. 96)	O racismo baseia-se na ideia de dividir os humanos em raça e subespécies, cada qual com suas qualidades.
Stepan (2005, p.9)	O racismo fundamenta-se na eugenia, encorajado por ideias explosivas, como a segregação racial e a esterilização compulsória.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme supracitado, Almeida (2019) e Moraes (2013), concordam na concepção de que o racismo se materializa como discriminação racial, definida por seu caráter sistêmico. Não se trata apenas de um ato discriminatório, mas de um processo de subalternidade e de privilégios entre esses grupos, que se manifestam na política, na economia e nas relações cotidianas. Na mesma linha, Stepan (2005) baseia-se no estudo do aprimoramento genético humano, que, em um determinado contexto social, ficou marcado pelos horrores praticados pelos nazistas, como os genocídios e o holocausto. Articula-se com a segregação racial, tendo como exemplo o *apartheid* sul-africano e o atual sistema carcerário estadunidense.

Por seu turno, Guimarães (2003), Giddens (2005) e Gil (2011) acreditam em uma forma de preconceito muito poderosa e destrutiva, que se define na justificativa de uma ideologia de subordinação e exploração de um grupo em relação ao outro, recorrendo a bases científicas para justificar pontos de vista, respaldando-se em posturas políticas insanas, com efeitos desastrosos.

Na dimensão contextual, no Brasil, após a Abolição da Escravidão e a Proclamação da República, espalharam-se teorias sobre a superioridade da raça, o branqueamento como solução para o excesso de negros e a anti-hibridização. Tais teorias foram criadas com base no novo estado de desenvolvimento em que o Brasil se encontrava, na condição de país branco que contribuiu para a ação racista, contando com a importação de trabalhadores da Europa, ao invés de integrar os afrodescendentes libertados no novo sistema de produção e na sociedade em geral (Maio, 1999).

A constatação do racismo no Brasil ocorreu a partir dos anos 50, com a divulgação de uma pesquisa encomendada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), que resultou na descoberta de que os brasileiros não se reconheciam racistas, mas as pesquisas realizadas pelos estudiosos admitiam que o Brasil era, sim, uma nação racista (Machado, 2021).

O racismo registrado atualmente no país é fruto do processo de normatização do racismo estrutural que é manifestado de forma majoritariamente velada. Seus impactos são perceptíveis nas desigualdades sociais, com a constante aceitação coletiva a respeito das mortes de negros em massa nas periferias, pela falta de saneamento básico, nas falhas no sistema de educação e de saúde e também na falta de representatividade negra em espaços de poder (Martins et al., 2022). Para prevenir tais acontecimento, foram criadas leis de combate ao racismo, contidas no quadro abaixo, que apresenta as leis já promulgadas, visando à preservação e à garantia dos direitos da população negra.

Quadro 2 - Leis destinadas ao combate do racismo.

Ano	Leis destinadas ao combate do racismo
1961	Lei nº 1.390, também chamada de “Lei Afonso Arinos”, promulgada no dia 3 de julho, que incluiu entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou cor.
1988	Lei nº 7.668, que criou a Fundação Cultural Palmares, entidade pública vinculada ao Ministério da Cultura, cujo objetivo foi proporcionar a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos da população negra no Brasil.
	A Constituição Federal Brasileira, conhecida como “Constituição cidadã”, estabeleceu, no inciso 42, do artigo 5º, que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”.
	No artigo 216, decretou que “ficam tombados todos os documentos e os sítios detentores de reminiscências históricas dos antigos quilombos.”
	No artigo 68, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ficou previsto que “aos remanescentes das comunidades de quilombos que estejam ocupando suas terras, é reconhecida a propriedade definitiva, devendo o Estado emitir-lhes os títulos respectivos.”
1989	Lei 7.716, conhecida como “Lei Caó”, em homenagem a seu criador, que definiu os crimes resultantes de preconceito de raça e cor, com o intuito de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
1996	Lei nº 9.315. Zumbi dos Palmares, líder quilombola brasileiro, foi inscrito no livro dos heróis da pátria, em comemoração ao tricentenário da sua morte.
1997	Sancionada a Lei nº 9.459, que alterou os arts. 1º ao 20º da Lei nº 7.716, definindo os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor e acrescentando parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Acréscimo dos termos etnia, religião e procedência nacional, ampliando a proteção da lei para vários tipos de intolerância.
2001	Sancionada, no estado do Rio de Janeiro, a Lei nº 3.708, de 9 de novembro, instituindo cotas de até 40% para as populações negras e pardas no acesso às universidades estaduais. Primeira lei que implementou a reserva de vagas nas universidades por critério de raça.
2003	Lei nº 10.639, que alterou dois artigos da Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 20 de dezembro de 1996, tornando obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira nas escolas do país.
2008	Lei nº 11.645, que estabeleceu o ensino de História e Cultura Indígena nos currículos escolares de educação básica.
2010	Lei nº 12.288, que aprovou o Estatuto da Igualdade Racial.
2012	Lei nº 12.711/12, conhecida como “Lei de Cotas”, que destina metade das vagas no ensino superior para alunos que cursaram na rede pública os três anos do ensino médio.
2014	Lei nº 12.990/14, Lei de cotas no serviço público federal, que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos.

Fonte: Texto adaptado de Santos (2001).

O quadro acima apresenta as principais leis já promulgadas no Brasil, demonstrando a luta da população negra por uma sociedade sem exploradores e explorados, na qual se tenha, na prática, iguais direitos e iguais deveres, conscientizando que o racismo não é uma luta somente dos negros, mas da sociedade em conjunto (Noia, 2023).

2.2 A dimensão do Racismo Institucional

2.2.1 Conceituação

A expressão racismo institucional só foi criada e divulgada em 1967, pelos militantes do grupo Panteras Negras, que era declarado aos níveis de propósitos, aos objetivos partidários das instituições e às ações direcionadas ao coletivo. A prioridade de escolhas que favoreciam a classe branca e negligenciava a negra infligia as condições de vida dos negros e indígenas, o que demonstrava a imaginação social para com a inferioridade dessa população e servia de alavanca social para a população branca (Silva, 2018).

O racismo institucional não se manifesta em atos explícitos ou declarados de discriminação, mas atuam de forma disseminada ao cotidiano de instituições e organizações. Excede os limites das relações entre as pessoas e as instaura como habituais. Leva em consideração o funcionamento cotidiano e implementa políticas públicas que, por consequência, ocasionam a desigualdade e a injustiça (Lima, 2004).

Propício à mistura de raças existentes no Brasil, acredita-se no mito da democracia racial e que não há racismo. Nessa visão, a população deveria ter as mesmas chances perante a sociedade, mas a discriminação racial impede as pessoas negras de serem recrutadas ou selecionadas, o que acaba se tornando uma afirmação mentirosa, já que, mesmo com a mistura de cores e etnias, a população não branca frequentemente perde vagas de emprego, fato que tem raízes históricas, desde a colonização no Brasil.

Nesse período, a classe negra foi negligenciada e seus membros colocados como subalternos após serem libertados, o que os privou de oportunidades igualitárias. A falta de reconhecimento em relação aos negros existe e, por essa razão, empresários, intelectuais e pesquisadores adotaram o modelo de cotas para garantir minimamente a participação dessa classe em universidades, concursos públicos e outros setores da sociedade (Alves, 2004).

Em outro ponto de vista, o crescimento econômico fez com que as grandes organizações privadas e oficiais adquirissem técnicas de seleção, supervisão e promoção com relação à qualificação dos candidatos e na produtividade, deixando de lado a cor e, na maioria das vezes, ignorando-a. Por esse motivo, o negro e o mulato conquistaram oportunidades de emprego, mas o país ainda toma o branco como modelo de identidade. Com a ascensão e a chegada das relações humanas, introduziram-se novos elementos, cedendo espaço para processos sofisticados, resultando em uma remuneração mais adequada. Mesmo com todas essas implantações, a discriminação do negro e da mulher no mercado de trabalho ainda é visível, e a diferença de salários ainda existe (Fernandes, 1978).

Essas ações se legitimaram nas práticas entre os profissionais que atuam nessa área, planejadas pelo Estado de forma direta ou indireta, reproduzindo desigualdades e hierarquias raciais, agindo na coletividade com base nas prioridades dos brancos e deslegitimando as necessidades dos negros (Farias et al., 2018).

2.2.2 Caracterização

O racismo institucional caracteriza-se na falha das organizações em prestar um serviço profissional e apropriado a uma pessoa em virtude de sua cor, cultura e etnia, podendo ocorrer em processos, atitudes e comportamentos que são devidos ao preconceito involuntário, à ignorância, à negligência e ao estereótipo, causando desvantagens aos grupos minoritários (Goulart & Tannús, 2007).

Refere-se à prática anônima de discriminação racial em instituições, profissões ou em sociedades inteiras, tornando-se anônima pelo fato de não poder ser atribuída a um indivíduo isolado. Manifesta-se no acesso à escola e ao mercado de trabalho, na criação de políticas públicas e nas práticas discriminatórias existentes nas instituições. Compreende as ações de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas do combate ao racismo e a visibilidade nas rotinas administrativas e no cotidiano das pessoas. Baseia-se nas atitudes entre as pessoas no ambiente de trabalho, sejam clientes, colaboradores, gestores, trabalhadores ou quaisquer outros que tenham contato com a organização que seja pautada em atitudes discriminatórias (Eurico, 2013).

Assim, os modos de direcionamento, de rotina e de administração dos comportamentos proporcionam estabilidade social, sendo essas variáveis dependentes da capacidade da empresa em absorver conflitos e estabelecer as normas e padrões de ação dos indivíduos. Molda-se, dessa forma, o comportamento no ponto de vista de decisões, de cálculos racionais, de sentimentos e de preferências, o que gera sociedades heterogêneas, por serem marcadas por conflitos, desentendimentos e contradições, mantidos por meios institucionais (Almeida, 2019).

2.3 O Etarismo nas organizações

2.3.1 Estereótipo

O estereótipo é a descrição exagerada de uma pessoa que se encontra em determinada categoria, sem descrição positiva ou negativa. São utilizados para justificar as discriminações feitas por grupos raciais ou étnicos, sendo uma caracterização permanente e inflexível desses grupos de pessoas (Gil, 2011). A sociedade e a humanidade não se apresentam de forma objetiva na realidade. Ela sempre possui estereótipos, sendo uma percepção simplificada e com ausência de origem. Por não haver capacidade de conhecimento humano, tende-se em ser complexo, flexível e crítico; atualmente, existem estereótipos em todos os níveis de domínio da vida social que se deseja diferenciar (Castro, 1999).

A definição de estereótipo como imagem mental da realidade se impõe de forma enviesada de indivíduo e de realidade, formando-se a partir dos valores dos indivíduos e estruturando a realidade nas organizações, sendo expresso pela imprensa de forma generalizada, abusiva, irracional e perigosa como determinadas minorias étnicas eram descritas (Lippmann, 1992).

Partindo da desvalorização dos idosos, o estereótipo pode ser discriminatório e exclusivo, sendo eles tratados como crianças, o que os deslegitima como adultos e acaba por desacreditar suas posições, a capacidade física e o interesse sexual, gerando a ausência da prática de atividades físicas e a anulação do interesse sexual. Tudo isso resulta no etarismo, uma forma de preconceito contra o idoso que se manifesta de forma negativa e se camufla em práticas sociais aceitas e bem vistas pela sociedade (Sena & Vieira, 2013).

2.3.2 Preconceito

O preconceito se refere a atitudes ou opiniões defendidas por um grupo em relação a membros de outro grupo, com base em boatos em vez de evidências e resistentes a mudanças, mesmo após informações novas. Nutrem-se de preconceitos favoráveis aos grupos que se identificam e distribuem preconceitos negativos para os demais grupos, o que resulta na falta de um diálogo justo (Giddens, 2005).

As relações de aspectos psíquicos e sociais são consideradas natas e são instaladas no desenvolvimento individual, indicando que o indivíduo independe dos objetos que o cercam, não sendo totalmente independente do estereótipo, mas apropriado ao preconceito que lhe diz respeito (Adorno, 1965 e Allport, 1946).

Então, o preconceito não pode ser provável das características de seus objetos e pode ser percebido como algo não pertencente. Assim, o preconceito se dá pela atribuição de características e comportamentos, configurado em percepções e entendimentos deturpados da realidade, sendo relacionado aos conflitos psíquicos. A generalização dos aspectos físicos, da experiência individual e do contato particular são características do preconceito, permitindo a classificação dos indivíduos em categorias se contrapondo ao estereótipo; com isso, o objeto de preconceito se sensibiliza e se raciocina sobre suas experiências; assim, os estereótipos se mantêm de maneira gratificante (Crochík, 1996)

Pode ocorrer na etapa individual na evitação dos idosos, considerando a idade avançada como um estereótipo negativo. Na institucional, ocorre nos maus tratos em instituições, discriminação profissional e na busca por emprego. Na societária, é identificada na linguagem, nas normas sociais e na segregação da idade. O impacto do preconceito é justificado por mecanismos de justificação social, sendo as desvantagens impostas pela sociedade justificadas por uma suposta deficiência encontrada no idoso (Sena & Vieira, 2013).

Essa é uma atitude que impede a pessoa de pensar, perceber, sentir e agir em relação aos outros grupos, dando-se de um julgamento preconcebido. O preconceito inclui crenças e antipatias, o que envolve conotações pejorativas com base nas relações étnicas (Gil, 2011).

2.3.3 Discriminação

A discriminação refere-se ao comportamento visível contra um grupo ou indivíduo, podendo ser percebida na exclusão de membros em relação a atividades e oportunidades oferecidas. Mesmo o preconceito sendo a base da discriminação, ela também pode ser percebida de maneira isolada e, por consequência, atitudes dessa natureza negam recursos e benefícios ao grupo discriminado (Giddens, 2005). Essa prática se dá pelo tratamento diferenciado a pessoas de outros grupos raciais, tendo como requisito o poder da força para atribuir vantagens e desvantagens em relação à raça, evidenciado de forma direta ou indireta. A forma direta é a antipatia escancarada aos indivíduos de um grupo, identificado no tratamento desvantajoso e na existência da intenção de discriminar. Já a indireta é a desconsideração da situação específica ou na imposição das regras de neutralização racial, sem levar em conta a existência de diferenças sociais consideráveis (Almeida, 2019).

A discriminação para os cientistas sociais há tempos tem sido um tema fascinante e frustrante, pois se trata de um mecanismo poderoso e implícito a padrões históricos e contemporâneos de desigualdade, mas ao mesmo tempo invasivo e difícil ser medido. Os métodos utilizados para estudá-lo incluem estudos de percepção, investigação de atitudes, análises estatísticas, experimentos em laboratório e em campo, centrando-se na discriminação racial e assemelhando as prioridades e preocupações aplicadas igualmente em vários temas (Pager, 2006).

No que se refere ao preconceito, a discriminação é algo decorrente de uma ação, não operando exclusivamente de forma individual, mas também de maneira institucional. Assim, a discriminação institucional consiste na exclusão e opressão de um grupo por um critério estabelecido pela instituição, mesmo que essa exclusão não apareça nas normas e nos regulamentos. Além disso, pode-se encontrar a discriminação no sistema judiciário criminal, pelo fato de, no Brasil, os negros apresentarem níveis inferiores de renda e de frequências nos cursos superiores, em comparação a dos brancos (Gil, 2011).

3. Metodologia

Com o intuito de atingir os objetivos deste estudo, o estudo se sustentou em uma pesquisa qualitativa, optando-se por tal modelo por permitir a identificação de informações ou características baseadas em dados verbais e visuais. Segundo Beuren (2004), na pesquisa qualitativa pode-se obter análises mais aprofundadas em relação ao fenômeno que está sendo estudado. Nesta abordagem, busca-se detectar características que não poderão ser observados em um estudo predominantemente quantitativo, levando-se em consideração a superficialidade que esse estudo apresenta. Assim, foram realizadas análises aprofundadas sobre o tema estudado, com o objetivo de medir unidades ou categorias homogêneas.

Nesta dimensão qualitativa, foi aplicado um roteiro de entrevistas semiestruturado. Como unidade de observação, foram entrevistados os líderes responsáveis no processo de contratação de funcionários na área de produção das empresas, para melhor compreensão do assunto e apuração das conclusões, sendo envolvidas 08 (oito) empresas, 04 (quatro) de médio porte e 04 (quatro) de grande porte do meio calçadista de Nova Serrana.

A escolha dessas empresas se deu por serem referências no mercado de Nova Serrana, selecionadas pelo critério de praticidade e acessibilidade, favorecendo a obtenção dos resultados desejados pela pesquisa por terem maior rotatividade de empregados. Os roteiros de entrevistas semiestruturadas foram aplicados de forma presencial, ressaltando-se que foram gravadas e, posteriormente, transcritas para permitir uma análise mais consistente. Dispensou-se a identificação dos envolvidos, a fim de garantir a segurança, confidencialidade e integridade de todo o processo. Os dados qualitativos foram coletados, categorizados, organizados e analisados a partir da técnica de análise de conteúdo, conforme sustentado por Bardin (2016).

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

Esta seção tem como objetivo apresentar os resultados coletados nas pesquisas realizadas junto às empresas, bem como promover a análise e discussão dos resultados obtidos. Inicialmente, as empresas entrevistadas foram caracterizadas e, logo a seguir, as três categorias do roteiro de entrevistas foram discutidas e avaliadas separadamente.

4.1 Caracterização das empresas

Na pesquisa realizada, foram acessadas 08 empresas do setor calçadista do município de Nova Serrana – MG. Foram inquiridos líderes responsáveis no processo de contratação de funcionários na área de produção dessas empresas, por meio de um roteiro de entrevista que contemplou as seguintes dimensões: perfil, seleção, desempenho e reconhecimento. Inicialmente, pretendeu-se apresentar o perfil das empresas selecionadas, com base nas seguintes variáveis: porte, número de funcionários e número de funcionários específicos da área de produção. O Quadro 3 mostra os dados obtidos.

Quadro 3 – Caracterização das Empresas.

Empresa	Porte	Nº de funcionários	Nº de funcionários na área de produção
Empresa 01	Empresa de Pequeno Porte	60	55
Empresa 02	Empresa de Pequeno Porte	32	30
Empresa 03	Empresa de Pequeno Porte	73	65
Empresa 04	Empresa de Pequeno Porte	65	58
Empresa 05	Empresa de Médio Grande	250	180
Empresa 06	Empresa de Médio Grande	225	205
Empresa 07	Empresa de Médio Grande	100	80
Empresa 08	Empresa de Médio Grande	120	100

Fonte: Dados da pesquisa.

O Quadro 3 apresenta um panorama sobre as características das empresas pesquisadas. Observa-se que 50% das empresas (04) são de pequeno porte, e o restante (04) são empresas de médio porte. Ressalta-se que a classificação do porte a partir do número de funcionários teve como critério de classificação o anuário do trabalho na micro e pequena empresa do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), publicado em 2003.

Em relação ao número de funcionários, percebe-se uma média de 57 funcionários para as empresas de pequeno porte e 173 funcionários para as empresas de médio porte. Já em relação ao número de funcionários específicos da linha de produção, nas empresas de pequeno porte, tem-se uma média de 52 funcionários, enquanto a empresa de médio porte registra uma média de 141 funcionários.

4.2 Categoria Perfil

Na categoria associada ao “Perfil” questionou-se sobre a frequência de contratação de funcionários para a linha de produção, sobre o funcionamento dos processos de recrutamento e seleção desses funcionários e sobre a média de idade dos contratados. O quadro a seguir apresenta uma síntese dos resultados dos questionamentos, associados à respectiva categoria:

Quadro 4 – Frequência de contratação, processos de recrutamento e seleção e idade média.

Empresa	Frequência de contratação para a linha de produção	Processo de Recrutamento dos funcionários da linha de produção	Processo de Seleção dos funcionários da linha de produção	Média de Idade dos Funcionários
Empresa 1	Mensalmente	Indicação, Agência e Redes sociais	Entrevista com o Supervisor de Produção	30 anos
Empresa 2	Conforme demanda	Anúncios na Empresa, Redes Sociais e Cadastro	Entrevista com o Encarregado de Produção	31 anos
Empresa 3	Conforme demanda	Indicação e Redes sociais	Entrevista com o Supervisor de Produção	35 anos
Empresa 4	Conforme demanda	Anúncios e Redes sociais	Entrevista com o Responsável pela Produção	35 anos
Empresa 5	Semanalmente	Anúncios, Redes Sociais e Indicação	Entrevista com o RH	25 anos
Empresa 6	Conforme demanda	Indicação e Redes sociais	Entrevista com o Supervisor de Produção	30 anos
Empresa 7	Semanalmente	Anúncios em Rádio e Redes Sociais	Entrevista com o RH	30 anos
Empresa 8	Conforme a demanda	Indicação e Redes Sociais	Entrevista com o Responsável pela Produção	32 anos

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados supracitados evidenciaram que a maioria das empresas envolvidas no processo de coleta de dados contratam, normalmente, conforme a demanda de produção (Empresas 2, 3, 4 e 6). As frequências foram mais claramente definidas nas empresas 5 e 7, que possuem a prática de contratação semanal; e a empresa 1 adota a frequência mensal de contratação de funcionários para o setor de produção.

Quanto ao processo de recrutamento, identificou-se que todas as empresas fazem uso das redes sociais. Em relação ao processo de seleção, a maioria (Empresas 1, 2, 3, 4 e 6) realizam entrevista com o responsável pelo setor de produção; e apenas 2 empresas (5 e 7) realizam entrevista com o setor de Recursos Humanos. Por fim, a média aritmética de idade dos funcionários contratados para a linha de produção das empresas corresponde a 30,85 anos, traduzindo, praticamente, um perfil jovem.

O perfil predominantemente jovem da linha de produção revela, em certo nível, uma exigência física mais específica para essa linha de trabalho e, ao mesmo tempo, uma preferência geral por esse público. Esse cenário ratifica a proposta já elencada neste estudo, apontando o fato de que, ainda que apresentem produtividade, confiabilidade, comprometimento e pontualidade, as empresas não costumam contratar funcionários com mais idade, o que acaba contribuindo para tornar o etarismo despercebido, conforme sustentado por Hanashiro e Pereira (2020).

4.3 Categoria Seleção e desempenho

Na categoria associada ao item “Seleção e Desempenho”, questionou-se se o item referente à idade dos funcionários interfere no desenvolvimento da produção; se este mesmo fator é considerado essencial no processo de recrutamento e seleção de funcionários da linha de produção da empresa; e, ainda, se a empresa teria alguma limitação ou impedimento quanto a admitir uma pessoa de mais idade para atuar em sua linha de produção. O quadro a seguir apresenta os resultados alcançados:

Quadro 5 – Idade como processo de desenvolvimento, seleção e limitação.

Empresa	O fator idade interfere no desenvolvimento da produção	A idade é um fator no processo de recrutamento e seleção	Limitação ou impedimento de idade na linha de produção
Empresa 1	Em algumas funções, interfere sim, pois a linha de produção comporta funções que exigem mais força e mais tempo sem descanso.	Para algumas funções, a idade interfere sim, no recrutamento e seleção de funcionários.	Sim, se a função exigir demais fisicamente da pessoa.
Empresa 2	Sim. Dentro da linha de produção, algumas atividades podem ser influenciadas pela idade, no que diz respeito ao rendimento.	Não é levado em consideração, se o candidato conseguir realizar as tarefas no período designado para testes e treinamentos.	Conseguindo cumprir as funções determinadas, não há impedimentos.
Empresa 3	Não interfere, desde que consiga exercer as funções que o cargo exige.	Não, mas precisa entregar o que a vaga exige.	No geral não, mas precisa passar no período de teste.
Empresa 4	Não, apenas precisa ter qualidade e especialização da mão de obra.	Não, apenas experiência e vivência no setor de produção calçadista.	Em algumas ocupações, sim, devido ao fato de algumas atividades exigirem maior esforço físico e mental.
Empresa 5	Não, pois existem funcionários com mais de 20 anos de casa e desempenham muito bem as suas atividades.	Não, em razão de o fator produtividade não ser determinante e pela escassez de mão de obra.	Não, pois os funcionários de maior idade que temos são bastante competentes em suas funções.
Empresa 6	Não, pois o desempenho na função é o mais relevante e também pela escassez de mão de obra no setor de produção.	Não, desde que desempenhe bem sua função.	Não, desde que consiga passar pelo período de testes.
Empresa 7	Não, desde que o desempenho satisfaça as expectativas desejadas.	Não, por conta da escassez de mão de obra.	Não, desde que atinja bons resultados.
Empresa 8	Sim. Procuram-se pessoas comprometidas, compromissadas e aptas para as funções.	Sim, preferimos contratar pessoas com mais idade e que se mantenham na empresa.	Não, desde que cumpra todas as funções.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados mencionados acima evidenciam que, nas empresas 1, 2 e 8, o fator idade interfere no desenvolvimento da produção, assim como sustentado por Gil (2011). Estas empresas estereotipam pessoas com mais idade como fracas, lentos, improdutivos e incapazes de efetuar certos tipos de atividades constantes dentro da linha de produção. Isso limita a admissão desse grupo de pessoas e acaba por reforçar o sentimento de inferioridade e incapacidade dessas podendo levá-las ao isolamento social.

Já as empresas 3, 4, 5, 6 e 7, afirmam que o fator idade não interfere nas contratações, desde que o trabalhador consiga cumprir com todas as tarefas designadas. Assim como sustentado por Leme de Mattos (2021), essa prática é de grande importância nas organizações, pois a maioria da população passará por essa fase da vida e a minimização desse quesito ajuda a diversificar e incluir esse grupo no mercado de trabalho.

4.4 Categoria Reconhecimento

Convergindo para a categoria associada a “Reconhecimento”, questionou-se se a empresa possui alguma política de premiação ou benefícios para os funcionários que possuem mais tempo na empresa e também para funcionários de maior idade. Também foi avaliado se existe alguma diferença salarial entre os funcionários com menos e mais tempo na empresa e entre os funcionários mais novos e mais velhos; verificou-se, ainda, como a empresa avalia o desempenho dos funcionários mais velhos. O quadro abaixo apresenta a realidade identificada.

Quadro 6 – Política de Reconhecimento.

Empresa	Política de premiação ou de benefícios aos funcionários com mais tempo de empresa	Política de premiação ou de benefícios aos funcionários de maior idade	Diferença salarial entre funcionários com mais e menos tempo de empresa	Diferença salarial entre funcionários novos e mais velhos	Avaliação dos funcionários mais velhos na empresa
Empresa 1	Pessoas com mais de três anos de empresa, recebem o benefício triênio.	Não.	Pessoas com mais tempo de empresa, tendem a receber mais.	Não, idade não é determinante para diferencial de salário.	Os funcionários com mais de 60 anos desempenham bem suas funções.
Empresa 2	Não temos nenhum tipo de benefício.	Não.	A diferenciação se dá pelos cargos ocupados.	O salário mantém-se tabelado, independente do tempo de empresa.	Não temos essa comparação de idade, pois não temos funcionários mais velhos.
Empresa 3	Não disponibilizamos nenhum benefício.	Não.	Não, geralmente muda pelo cargo na empresa.	Não, seguimos os mesmos valores para cargos de mesmo nível.	O desempenho dos funcionários mais velhos mantém igualdade com o dos mais novos.
Empresa 4	Não trabalhamos com premiações.	Não.	Não, apenas em relação à complexidade do serviço prestado.	Não, somente em níveis hierárquicos.	Não, mas funcionários mais velhos não são designados para tarefas de força física.
Empresa 5	Não, todos têm os mesmos benefícios.	Não.	Sim, devido ao triênio que é exigido pela lei.	Não, são de igual valor em relação aos mais novos.	São vistos como um grupo interessante e responsável.
Empresa 6	Temos o triênio, que é lei.	Não.	Não, a única diferença seria o triênio.	Não, são de igual valor com os novos contratados	Realizam suas tarefas da mesma forma que os funcionários mais novos.
Empresa 7	Geralmente temos reajustes melhores para colaboradores mais antigos.	Não.	Sim, colaboradores mais antigos recebem mais por estarem em funções de confiança e de níveis mais altos.	A legislação trabalhista não permite o pagamento de salários distintos para ocupantes da mesma função.	Funcionários de maior idade exercem perfeitamente seus cargos e são mais comprometidos com os resultados.
Empresa 8	Não, apenas reajustes de salários.	Não.	Não, o salário é de acordo com a função.	Não, pois a legislação não permite essa prática.	São compromissados e responsáveis.

Fonte: Dados da pesquisa.

Como demonstrado no quadro acima, a categoria de benefícios das empresas 1, 6 e 7 associa-se a uma forma rígida de etarismo em razão de esse comportamento estar relacionado a proibições legais ou a decisões da empresa nem sempre transcritas no sistema legal, ocorrendo predominante na maneira interpessoal, assim como sustentado por Stypinska e Turek (2017).

Na dimensão de diferença salarial entre pessoas com mais e menos tempo de empresa, as empresas 1, 5, 6 e 7 apontaram a incidência dessa diferenciação. Essa prática se deve ao padrão adotado por grandes organizações privadas e oficiais no sentido de aprimorar as técnicas de seleção, supervisão e promoção, privilegiando itens como qualificação e produtividade, gerando processos mais sofisticados e remuneração mais adequada, abrindo novas oportunidades de emprego e de promoções, assim como sustentado por Fernandes (1978).

No aspecto associado à avaliação dos funcionários, as empresas 5, 7 e 8 demonstraram que os funcionários mais velhos apresentam produtividade, confiabilidade, comprometimento, pontualidade e manifestam atitudes positivas em relação à velhice, assim como defendido por Anashiro e Pereira (2020).

Nas empresas 1, 3 e 6, em consonância com o que afirma Cepellos (2013), verificou-se que não há registro dessa diferenciação, visto que a população produtiva está envelhecendo e esse processo ocorre de maneira acelerada, o que gera falta de mão de obra. Já na empresa 2, não há funcionários com mais idade, corroborando a lição de Leme de Mattos (2021), quando este autor defende a premissa de que pessoas acima de 40 anos não têm oportunidades de entrar no mercado de trabalho.

Identificou-se, portanto, que, no caso do etarismo, o envelhecimento da população produtiva colabora para uma amenização desse preconceito, apesar de ainda existirem normas e condutas que passam despercebidas, pelo fato de as pessoas não compreenderem tais atitudes e comportamentos como algo a ser analisado e melhorado. No que se refere ao processo produtivo das empresas, podendo identificar estereótipos pautados no aspecto físico dos funcionários mais velhos, que costumam ser designados para atividades mais simples e fáceis, o que acaba por limitar a atuação desse universo de trabalhadores.

5. Considerações Finais

Este projeto acadêmico teve como proposta analisar o racismo institucional associado ao etarismo nas indústrias calçadistas de Nova Serrana-MG, realizando, para isso, um estudo descritivo que envolveu a literatura disponível relativa à temática. O método de pesquisa utilizado foi a pesquisa de caráter qualitativo, envolvendo 8 (oito) empresas do ramo calçadista, aplicada aos responsáveis pelo recrutamento e seleção de cada empresa.

Ao utilizar o questionário semiestruturado, foi possível identificar que a maioria das empresas não possui restrições quanto à idade, pelo fato de faltar mão de obra especializada no município em estudo. Verificou-se ainda que para o setor de produção, existe uma preferência por funcionários mais jovens, por se tratar de trabalhos repetitivos, cansativos e que exigem maior esforço físico.

Esses indicadores apontam uma necessidade de aprofundamento nos estudos sobre o envelhecimento, visto que a população produtiva está envelhecendo e esse fenômeno acontece de forma acelerada. Em razão dessa futura ausência de mão de obra, é preciso conscientizar a população em geral quanto ao equívoco e inconveniência de manter estereótipos dessa natureza.

Na confirmação de hipóteses, identificou-se que, embora os responsáveis pela contratação relatem que a idade não interfere na admissão de um funcionário na empresa, ainda parece recorrente a preferência por empregados mais jovens. Essa percepção corrobora a necessidade de conscientização e adaptação dos empregadores quanto às tarefas e funções que podem ser executadas pelos mais velhos. De qualquer forma, confirma-se a terceira hipótese: dado o racismo institucional baseado na generalização e estereótipos na população estudada, o etarismo se manifesta com pouca frequência nas empresas.

A presente pesquisa também evidenciou informações importantes sobre a realidade de mercado na atividade calçadista de Nova Serrana-MG, um grande polo produtivo no setor, contribuindo no desenvolvimento e na incrementação de novas perspectivas de atuação para contratantes dessa área, sem, no entanto, esgotar todas as possibilidades de estudo nessa esfera.

Espera-se, portanto, que a abrangência deste trabalho não se encerre nestas ponderações, mas que possa ser tomado como ponto de partida para novas imersões acadêmicas que ampliem a percepção dessa temática, detendo-se, por exemplo, em uma análise mais estatística dos dados. Também se faz conveniente estender essas análises às demais áreas de comércio de Nova Serrana-MG, no intuito de identificar uma incidência mais precisa do estereótipo em pauta e sugerir as intervenções devidas.

Referências

- Adomo, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J. & Sanford, R. N. (1965). *La Personalidade Autoritária*. Buenos Aires: Editorial Proyección.
- Allport, G. W. (1946). *Some roots of prejudice*. *Journal of Psychology*.
- Almeida, S. L. (2019). *Racismo Estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro/Editora Jandaíra.
- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, [S.l.], 44(3), 20-29.

- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edição revista e ampliada. Edições 70 Brasil.
- Beuren, I. M. (Org.). (2004). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. (2a ed.), Atlas.
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.
- Brasil (1951). *Lei Afonso Arinos. Lei n. 1390 de 3 de julho de 1951*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 jul. 1951. <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/128801/lei-afonso-arinos-lei-1390-51>>. Acesso em: 19 abr. 2022.
- Brasil (1989) *Lei Caó. Lei n. 7.716 de 5 de janeiro de 1989*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm>. Acesso em: 19 abr. 2022.
- Brasil (2001). *Lei n. 3.708 de 9 de novembro de 2001*. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d3708.htm>. Acesso em: 19 abr. 2022.
- Brasil (1988). *Lei n. 7.668, de 22 de agosto de 1988*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 ago. 1988. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7668.htm>. Acesso em: 19 abr. 2022.
- Brasil (1996). *Lei n. 9.315, de 20 de novembro de 1996*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 dez. 1996. 175º da Independência e 108ª da República. <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/127216/lei-9315-96>>. Acesso em: 19 abr. 2022.
- Brasil (1997). *Lei n.º 9.459, de 13 de maio de 1997*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 maio 1997. <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103286/lei-9459-97>>. Acesso em: 19 abr. 2022.
- Brasil (2003). *Lei n. 10.639 de 9 de janeiro de 2003*. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm>. Acesso em: 19 abr. 2022.
- Carvalho, J. J. (2008). *Racismo fenotípico e estéticas da segunda pele*.
- Castro, F. V., Diaz, A. V. D., & Veja, J. L. V. (1999) – *Construcción psicológica da la identidad regional: tópicos y estereótipos en el proceso de socialización el referente a Extremadura*. Badajoz: Gráfica Disputación Provincial de Badajoz.
- Cepellos, V. M., Tonelli, M. J., Aranha, F., & Pereira Filho, J. L. (2013). Envelhecimento nas Organizações: preconceito ou tendência? *GV-executivo*, 12(2), 24-27.
- Collis, J., & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. (2a ed.), Bookman.
- Crochík, J. L. (1996). Preconceito, indivíduo e sociedade. *Temas em psicologia*, 4(3), 47-70.
- Danton, G. (2002) Metodologia científica. *Pará de Minas: Virtual Books Online*.
- Eurico, M. C. (2013). A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. *Serviço Social & Sociedade*, 14(2), 290-310.
- Farias, M. J., Jaime, D. L., & Isabelly, R. B. (2018). Terapia ocupacional e população negra: possibilidades para o enfrentamento do racismo e desigualdade racial. *Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional - REVISBRATO*. 2. 228-243. 10.47222/2526-3544.rbito12712.
- Fernandes, F. (1978). *A Integração do Negro na Sociedade de Classes*. Ática, (31a ed.), vol.2.
- Fernandes, A. F. (2021). *Enunciando as diferenças: desconstruindo preconceitos e intolerâncias na sala de aula a partir do audiovisual* (Master's thesis, Universidade Federal do Rio Grande do Norte).
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (2008). *Social cognition: from brains to culture*. McGraw-Hill.
- França, L. H. F. Vaughan, G. (2009). Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicol. Estud.*, 13(2), 20-32.
- Giddens, A. (2005). *Sociologia*, Artmed Editorial LTDA, (4a ed.).
- Gil, A. C. (2011). *Sociologia Geral*. Atlas.
- Goulart, F. A., & Tannús, L. (2007). Subsídios para o enfrentamento do racismo na saúde. Brasília: DFID – Ministério do Governo Britânico para o Desenvolvimento Internacional.
- Grosfoguel, R. (2016). A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI* * Versão modificada do artigo "The structure of knowledge in westernized universities: epistemic racism/sexism and the four genocides/epistemicides of the long 16th century", publicado no Human Architecture: *Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, v. XI, issue 1(2013), 73-90. Traduzido por Fernanda Miguens, Maurício Barros de Castro e Rafael Maieiro. Revisão: Joaze Bernardino-Costa. *Sociedade e Estado* [online]. 31(1) 25-49.
- Guimarães, A. S. A. (2003). Como trabalhar com "raça" em sociologia. *Educação e Pesquisa* [online]. 29(1), 93-107.
- Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O Etarismo no Local de Trabalho: Evidências de Práticas de 'Saneamento' de Trabalhadores mais Velhos. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188-206.
- Leme de Mattos, R. (2021). *Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+*. Tese de Doutorado. Renata Leme.
- Lima, M. E. O., & Vala, J. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia* (Natal) [online]. 9(3), 401-411.
- Lippmann, W. (1992) *Public Opinion*, MacMillan.

- Machado, P. S. X., Miranda, A. R. A., Rezende, A. M. C., & Brito, J. Z. (2021). Um Pingo de Feijão em uma Panela de Arroz: Racismo, Trajetórias e Perspectivas de Mulheres Negras no Poder Judiciário. *Revista Economia & Gestão*, 21(59), 90-109.
- Maio, M. C. (1999). O Projeto Unesco e a agenda das ciências sociais no Brasil dos anos 40 e 50. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 14(41), 141-158.
- Martins, M. R., Costa, W. C. Carvalho, S. D., Oliveira, J. A., & Reis, L. C. S. (2022). O racismo estrutural e as mortes de negros por COVID-19. *Research, Society and Development*, 11(13), e116111335044. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i13.35044>
- Moraes, F. (2013). *No país do Racismo Institucional: dez anos de ações do GT Racismo no MPPE*. Procuradoria Geral de Justiça, Recife.
- Noia, F. F. (2023). O racismo institucional e a ressocialização do preso no Brasil.
- Pager, D. (2006). Medir a discriminação. *Tempo Social*, 18(2), 65-88.
- Sampaio, E. (2016). O Racismo Institucional: desenvolvimento social e políticas públicas de caráter afirmativo no Brasil. *Interações (Campo Grande)*, 4(6).
- Santos, E. S. (2001). Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. *Educação & Sociedade* [online]. v. 42
- Sena, R., & Vieira, S. (2013). Estereótipos e Preconceito contra os Idosos. Universidade Federal de Sergipe, São Cristóval.
- Silva, D. S. (2018). *Racismo e Saúde Mental: A construção de espaços de discussão e intervenção em um centro de convivência*. Monografia, especialização, Programa de Residência Multiprofissional em Saúde Mental, Ciências Médicas, Campinas.
- Stepan, N. (2005) *A hora da eugenia: raça, gênero e nação na América Latina*. Fiocruz.
- Stypinska, J., & Turek, K. (2017). Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, Berlin, 14(1), 49-61.
- Torres, C. V., & Neiva, R. E. (2011). *Psicologia Social: Principais Temas e Vertentes*. Artmed Editora LTDA.
- Wedderburn, C. M. (2007). *O racismo através da história: da antiguidade á modernidade*. Copyright.
- Yin, R. K. (2016). *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Penso Editora.