

**Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Escola de Administração
Departamento De Ciências Administrativas**

Isadora da Silva Colares Alves

**RACISMO ESTRUTURAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS PRETAS NO MERCADO
IMOBILIÁRIO EM PORTO ALEGRE**

**Porto Alegre
2022**

Isadora da Silva Colares Alves

**RACISMO ESTRUTURAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS PRETAS NO MERCADO
IMOBILIÁRIO EM PORTO ALEGRE**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de bacharela em
Administração da Escola de Administração
da Universidade Federal do Rio Grande do
Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Beatriz
Rodrigues

PORTO ALEGRE

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

Colares Alves, Isadora da Silva
RACISMO ESTRUTURAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS PRETAS
NO MERCADO IMOBILIÁRIO EM PORTO ALEGRE / Isadora da
Silva Colares Alves. -- 2022.
56 f.
Orientador: Maria Beatriz Rodrigues.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de
Administração, Curso de Administração, Porto Alegre,
BR-RS, 2022.

1. Racismo-estrutural Inserção. Barreiras.
Valorização.. 2. Mercado imobiliário. 3. Inserção .
4. Barreiras . 5. Valorização . I. Rodrigues, Maria
Beatriz, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Isadora da Silva Colares Alves

RACISMO ESTRUTURAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS PRETAS NO MERCADO IMOBILIÁRIO EM PORTO ALEGRE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Beatriz Rodrigues

Conceito Final: A
Aprovado em: .06 de outubro de 2022.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Maria Beatriz Rodrigues
Escola de Administração UFRGS

Alexandre Rampelotto
Servidor Público Federal e Doutorando PPGA/UFRGS

A todo povo preto consciente de sua negritude, que vem lutando para pegar de volta tudo que lhes foi tirado.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a minha família, que sempre depositou muita confiança em mim e comemorou a cada vitória. Mas, não poderia deixar de agradecer especialmente as duas pessoas mais importantes da minha vida e que fazem de todas as minhas vitórias sentido. Fernanda Oliveira, minha querida mãe, agradeço por enfrentar o mundo por mim e me mostrar que as limitações são somente uma visão do outro e que eu posso e serei o que quiser. Você não tem noção da força que isso me traz, saber que tenho apoio para ir atrás dos meus sonhos e que independente das escolhas que tomo você estará lá. Saturnina Oliveira, minha amada vó, que me ensinou o que é ser resiliente e mostrou que a simplicidade é uma das riquezas mais puras. Ambas eram empregadas domésticas e em toda minha infância eu as acompanhava de trabalho a trabalho. Nunca esqueço que em cada casa que íamos, elas me diziam que um dia eu teria uma igual e para isso sempre me proporcionaram o melhor que podiam e frisavam que eu seria muito maior do que imaginava. Obrigado, obrigado, obrigado. Vocês são mulheres admiráveis, me criaram com maestria e eu nada seria se não fosse vocês, portanto isso é pra vocês. Eu consegui!

Agradeço também a todas as experiências de preconceito que passei durante a vida, isso só fez eu reconhecer minha negritude e entender que eu deveria ser forte para resistir e mostrar minha capacidade. Nunca, jamais me senti incapaz, mesmo que lesada, sempre busquei me desenvolver, pois sei o quanto o mundo foi e pode ser cruel para pessoas como eu. Eu sou o que sou pelo que nós fomos.

Não poderia deixar de agradecer ao meu companheiro Anderson, que neste período segurou diversas barreiras junto comigo e não deixou que eu descreditasse do meu potencial. Obrigado amor, eu sou grata por você me apoiar e pode ter certeza que isso foi de extrema importância pra mim. Te amo pra sempre.

Agradeço à minha orientadora Maria Beatriz, que em todo processo me auxiliou de maneira com que este trabalho não fosse algo impossível. Você é uma excelente profissional e tive a sorte de poder te encontrar para fecharmos essa parceria. Gratidão.

Agradeço aos meus amigos que entenderam o quão este processo era importante, me apoiando e depositando confiança em mim sempre que possível,

mas principalmente ao meu trio que me acompanhou desde o início da faculdade, Gustavo, João e Ketelley, vocês foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

Por fim, agradeço a todos escritores e movimentos que abordaram sobre o racismo estrutural e que colaboraram para a minha pesquisa. Hoje, estou aqui por conta das cotas raciais e sou extremamente grata pela luta que foi essa conquista para nós, pessoas pretas. Espero poder ver as salas das Universidades lotadas de pessoas pretas e que isso seja um futuro não tão distante

“Há um véu entre as classes, entre as casas, entre os bancos, há um véu, uma cortina, um espanto que, para atravessar, só rasgando.”

Emicida

“Cê cresce achando que 'cê é pior que eles irmão, quem te roubou te chama de ladrão desde cedo. Ladrão! Então peguemos de volta o que nos foi tirado mano, ou você faz isso ou seria em vão o que os nossos ancestrais teriam sangrado.”

Djonga

“Os negros ao seu redor estão se divertindo ou trabalhando?”

Gleyson Pereira

“A palavra abre portas, cê tem noção? É por isso que educação, você sabe, é a palavra-chave!”

Emicida

RESUMO

O racismo estrutural está presente na nossa sociedade sendo um dos pilares da desigualdade racial. O mesmo cria barreiras para a inserção e desenvolvimento de pessoas pretas em diversos segmentos. No mercado de trabalho não seria diferente, tanto que atualmente os setores primários são ocupados por maioria preto e quando se trata dos setores "terciários", estes estão pouco presentes. O trabalho proposto tem como objetivo apresentar como o racismo estrutural é entendido e o quão as pessoas pretas sentem-se impactadas quando se trata da sua inserção e valorização no mercado. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, através de entrevistas semiestruturadas. Sete pessoas participaram deste levantamento, dentre elas cinco mulheres e dois homens, todos pretos e inseridos no mercado imobiliário, segmento este escolhido por conveniência, por ser próximo à autora, e para contemplar entrevistas com pessoas pretas trabalhando em cargos semelhantes e no mesmo tipo de organização. Conforme as respostas, após a realização de entrevistas, a posteriori, foram criadas cinco principais categorias: (1) De onde vim e onde estou; (2) Como me vejo no mercado de trabalho; (3) Preconceito; (4) Você me vê? e (5) Racismo estrutural. Fazendo a análise destas entrevistas, entende-se que todos participantes acreditam que o racismo estrutural é uma realidade em nossa sociedade e, que por conta dele, existem algumas barreiras quando se trata da inserção e valorização no mercado de trabalho. Entretanto, os entrevistados hoje se encontram na posição que desejam, porém sempre tiveram que demonstrar sua capacidade em dobro para alcançar tal lugar. Todos reconhecem que são exceção na empresa em que atuam, pois dentre os colaboradores, poucos são pretos que trabalham nos setores secundários e terciários. Entende-se que há uma falta de representatividade para impulsionar as ambições dos funcionários, podendo influir no seu desenvolvimento e capacidade de acreditar em si mesmo. Este estudo se propôs a reforçar a ideia de que o racismo estrutural não é somente o problema do povo preto e sim um problema social, que hoje é um reflexo de uma sociedade desigual. Com ele buscamos colaborar com outras pesquisas já realizadas e demonstrar o quão o profissional preto persiste para ocupar os lugares desejados.

Palavras-chave: Racismo-estrutural. Mercado imobiliário. Inserção. Barreiras. Valorização.

ABSTRACT

Structural racism is present in our society and is one of the pillars of racial inequality. The same creates barriers for the insertion and development of black people in different segments. In the job market it would be no different, so much so that the primary sectors are currently occupied by blacks and when it comes to the "tertiary" sectors, these are little present. The proposed work aims to present how structural racism is understood and how much black people feel impacted when it comes to their insertion and appreciation in the market. A qualitative, exploratory research was carried out through semi-structured interviews. Seven people participated in this survey, including five women and two men, all black and inserted in the real estate market, a segment chosen for convenience, for being close to the author, and to contemplate interviews with black people working in similar positions and in the same type of organization. According to the answers, after conducting interviews, a posteriori, were created five main categories: (1) Where I came from and where I am; (2) How I see myself in the job market; (3) Prejudice it; (4) Do you see me? and (5) Structural racism. Analyzing these interviews, it is understood that all participants believe that structural racism is a reality in our society and that, because of it, there are some barriers when it comes to insertion and appreciation in the job market. However, the interviewees today find themselves in the position they want, but they always had to demonstrate their double capacity to reach that place. Everyone recognizes that they are an exception in the company they work for, because among the employees, few are blacks who work in the secondary and tertiary sectors. It is understood that there is a lack of representation to boost employees' ambitions, which can influence their development and ability to believe in themselves. This study aimed to reinforce the idea that structural racism is not only the problem of black people, but a social problem, which today is a reflection of an unequal society. With it, we seek to collaborate with other research already carried out and demonstrate how the black professional persists to occupy the desired places.

Keywords: Structural racism. Real estate market. Insertion. Barriers. Appreciation

SUMÁRIO

1 Introdução	11
1.1 Objetivo Geral	17
1.2 Objetivos Específicos	17
1.3 Justificativa	18
2 Revisão Teórica	20
2.1 Nível de Escolaridade	20
2.2 Racismo e Estrutura	22
2.3 Oportunidades	23
2.4 Meritocracia E Posições No Mercado De Trabalho	25
3 Procedimentos Metodológicos	27
3.1 Caracterização Da Pesquisa	27
3.2 Identificação Dos Participantes	29
3.3 Coleta Dos Dados	29
3.4 Análise De Dados	29
4 Análise Da Percepção Dos Entrevistados	31
4.1 De Onde Vim E Onde Estou	32
4.2 Como Me Vejo No Mercado De Trabalho	34
4.3 Preconceito	37
4.4 Você Me Vê?	39
4.5 Racismo Estrutural	41
5 Considerações finais	43
Referências	45
Apêndice A – Termo De Consentimento E Roteiro	49
Apêndice B – Termo De Consentimento E Roteiro	52

1. INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira carrega a desigualdade racial em sua estrutura desde os primórdios. Em sua composição, além das etnias europeias que colonizaram o Brasil e outras que vieram posteriormente, existem os habitantes originais, os indígenas, e os negros escravizados trazidos da África. Sendo assim, entendemos que estas minorias atingidas, sofrem até hoje as consequências nas esferas econômica e política de forma inescapável (PINTO, 2020).

Conforme traz Ribeiro (2019), para que possamos entender sobre como funciona o problema do racismo no Brasil, é necessário falarmos sobre a estrutura que proporciona determinadas situações que só agravam a desigualdade. Ribeiro (2019, p.5) fala:

O primeiro ponto a entender é que falar sobre racismo no Brasil é, sobretudo, fazer um debate estrutural. É fundamental trazer a perspectiva histórica e começar pela relação entre escravidão e racismo, mapeando suas consequências. Deve-se pensar como esse sistema vem beneficiando economicamente por toda a história a população branca, ao passo que a negra, tratada como mercadoria, não teve acesso a direitos básicos e à distribuição de riquezas.

A população preta não é minoria no país, pois entre pretos e pardos soma-se mais da metade da população total, mas mesmo assim foi minorizada, por sempre ter encontrado barreiras de acesso e de inserção em todas as esferas da vida em sociedade. Entretanto, quando se fala da população preta no Rio Grande do Sul, estado onde está a capital de Porto Alegre, a realidade é diferente, visto que, conforme o censo demográfico do ano de 2010, apenas 16,13% de pessoas se autodeclararam pretas/pardas, se tornando então uma minoria neste estado que reflete ainda mais a desigualdade, a vulnerabilidade social e econômica.

A fim de entender como funciona o racismo estrutural, começamos a entender que a raça é definida como uma característica hereditária, relacionada com a história ancestral e do próprio indivíduo. Sendo assim no século XVI, por conta da cultura renascentista, houve uma idealização humana da imagem europeia, pois a mesma tinha a detenção do poder e de descobertas, fazendo com que fossem considerados então uma exemplificação de raça, com isso, acabou desvalorizando as outras etnias, que não se encaixavam na definição estipulada (ALMEIDA, 2019). Já o racismo vem como uma vertente desta definição, visto que

conforme coloca, o mesmo autor, é uma forma de discriminação que tem a raça como fundamento, manifestada por meio de atitudes conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, dependendo do grupo racial ao qual pertençam.

O racismo contra pretos e pardos na cultura brasileira, vem de um reflexo deixado pela escravidão e também da sua pós-abolição, deixando claro a desigualdade de um povo que foi discriminado e que até hoje não possui privilégios em várias vertentes no nosso país. Fala-se de um povo preto que não recebeu assistência, garantia, e dignidade, em uma sociedade que já tinha suas relações econômicas, culturais e sociais. Esse povo é deixado à margem, em desvantagem para começar sua nova vida do zero. Estes acontecimentos demonstram como o racismo estrutural é algo instalado desde antigamente nesta sociedade, que agora vem buscando propostas e soluções, para que o cenário mude (ALMEIDA, 2019).

Conforme Pinto (2020), as pessoas pretas após a abolição, em 1888, não tiveram acesso a terras ou qualquer reparo, pelo que fora feito a eles, por terem trabalhado em serviços pesados, desumanos e sem direitos. Esses fatos marcaram os seus destinos no Brasil, de exclusão em instituições e em todos os espaços de poder. Sendo assim, essa estrutura foi criando empecilhos desde então para a inserção de pessoas pretas em ambientes diversificados. Dificultando o sucesso, permanência e valorização na carreira de pessoas pretas na sociedade.

Silvio Almeida (2019, p.15), explica:

[...] o racismo é sempre estrutural, ou seja, de que ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade. Em suma, o que queremos explicitar é que o racismo é a manifestação normal de uma sociedade, e não um fenômeno patológico ou que expressa algum tipo de anormalidade. O racismo fornece o sentido, a lógica e a tecnologia para a reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea.

O racismo estrutural traz embutida a crença de inferioridade, justamente por anteriormente os negros terem sido um povo escravizado, sem os mesmos direitos e oportunidades dos brancos. Isso reflete ainda hoje, pois a sociedade em que vivemos tem uma desigualdade visível, principalmente no mercado de trabalho. Por ser algo enraizado na sociedade sabemos que é difícil mudar, porém conforme

Rê e et al. (2021, s.n) traz referente a uma reflexão de Almeida (2019), existem alternativas, que se tomadas em conjunto, podem mudar o cenário em que estamos inseridos, trazendo oportunidades para as pessoas prejudicadas. Seriam elas: “promover a igualdade e diversidade; não criar barreiras para a ascensão das minorias; espaços de debates para que haja a troca e conhecimento de todos e prezar pelo acolhimento em meio a conflitos.”

O preconceito é uma intolerância, que parte de críticas a um grupo julgado inferior, por alguma característica ou ação. A reação mais visível é a discriminação, os obstáculos ao mercado de trabalho e oportunidades, em uma sociedade marcada pelo racismo estrutural, que precisa ser combatida. A discriminação só reforça e encoraja o preconceito. A percepção de superioridade de grupos sobre outros na sociedade, o estabelecimento de poder a partir disso, naturaliza a discriminação das diferenças.

Concordamos com Almeida (2019) quando refere que o mercado de trabalho hoje é impactado diretamente pelo racismo estrutural. Isso pode ser constatado, quando vemos o profissional preto em uma empresa, na maioria das vezes, ocupando cargos iniciais e de pouco prestígio. Isto se dá por diversos motivos, desde a vivência da pessoa, até as barreiras que encontra no caminho.

O IBGE (2019, p.2) traz dados que deixam claro a condição das pessoas pretas no mercado de trabalho e também suas posições na força de trabalho:

Assim como no total da população brasileira, as pessoas de cor ou raça preta ou parda constituem, também, a maior parte da força de trabalho no País. Em 2018, tal contingente correspondeu a 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais do que a população de cor ou raça branca na força de trabalho, que totalizava 46,1 milhões.

Entretanto, mesmo que a população preta ainda seja maioria na força de trabalho, não significa que o racismo estrutural não as tenha prejudicado, visto que, conforme falado anteriormente, os cargos que elas ocupam não são valorizados e muitas vezes informais ou não protegidos por legislação, adicionando desigualdade.

O mercado de trabalho, bem como sabemos, é a oferta e busca de emprego, que fornece ao empregado um salário em troca de sua mão de obra, pelo tempo que realiza determinado serviço. Portanto, como traz Silva (2014), o mercado é dividido em três setores, o primário, que lida diretamente com a matéria prima, o secundário, que lida com a modificação desta matéria e o terciário que é onde tem as relações

interpessoais e a troca entre as pessoas, se tornando o setor que mais se encaixa na força de trabalho intelectual.

Sendo a população preta uma grande parte da sociedade brasileira, a divisão deveria ser igualitária nestes três setores, entretanto esta população ocupa os cargos primários e secundários e por vezes não são reconhecidas no mercado de trabalho, por viverem essa realidade na grande maioria, e com isso obviamente são poucos os que estão no setor terciário. Aqui também se percebe o reflexo da escravidão, que fez com que muitos pretos não conseguissem qualificações e títulos, para alcançar determinados cargos. Portanto, como fala a Pesquisa de emprego e desemprego. (PED, 2011, p.1), mesmo que haja uma busca pela redução da desigualdade, ainda persistem diferenças significativas nas condições de trabalho vivenciadas por pretos. Na mesma pesquisa fala-se:

(...) A inserção produtiva desse segmento ainda enfrenta obstáculos bastante difíceis, tanto no que diz respeito ao acesso às oportunidades do mercado de trabalho, quando estão desempregados, quanto em relação à qualidade das condições e relações de trabalho e emprego quando ocupados.

Júnior (2012, p.3), esclarece como os empecilhos refletem, para que ainda não haja no topo de pirâmide igualdade entre pretos e brancos. O autor coloca:

“Uma vez que os negros brasileiros não têm acesso nem mesmo às faculdades ruins, o que dirá dos cursos de especialização, pós-graduação, língua estrangeira, mestrado, MBA, quase que imprescindíveis nos currículos de executivos? Com pouco preparo, os negros não têm acesso também a bons empregos e, conseqüentemente, não conseguem adquirir experiência profissional que os qualifique para competir no mercado de trabalho”.

Não podemos generalizar, mas sabemos que essa é a realidade de muitas pessoas pretas no Brasil. Famílias que vivem com o básico e algumas chegam a optar pelo trabalho, em detrimento ao estudo. Os jovens têm suas chances diminuídas no mercado de trabalho e engrossam as estatísticas acima referidas. Assim como, dificilmente este jovem fará parte das estatísticas que queremos discutir neste projeto, ou seja, não terá uma fácil inserção no mercado, justamente pela não prioridade na qualificação. No trecho abaixo, o IBGE (2019, p.4) ainda traz dados que, mesmo que a pessoa preta tenha instrução, o profissional branco

ganha mais por sua hora trabalhada, deixando ainda mais evidente como funciona o racismo estrutural.

Em relação ao nível de instrução, as pessoas ocupadas de cor ou raça preta ou parda receberam rendimentos por hora trabalhada inferiores aos das pessoas brancas, independentemente do nível considerado. Nota-se que quanto maior o nível de instrução, maior o rendimento, sendo significativo o prêmio para quem possui o ensino superior completo. Entretanto, as disparidades de rendimentos do trabalho, quando analisado o aspecto cor ou raça, mantêm-se presentes em todos os níveis de instrução, inclusive no mais elevado: as pessoas brancas ganham cerca de 45% a mais do que as de cor ou raça preta ou parda.

Estes dados do IBGE (2019, p.4), sobre o mercado de trabalho ainda trazem a informação central que é necessário ser verificada sobre os cargos gerenciais serem ocupados por pessoas de maioria branca.

É importante observar, ainda, as proporções por cor ou raça, segundo o recorte por rendimentos das pessoas ocupadas em cargos gerenciais. A divisão em quintos da população em ordem crescente de rendimentos do trabalho principal evidencia que, quanto mais alto o rendimento, menor é a ocorrência de pessoas ocupadas pretas ou pardas. [...] Em suma, no que tange ao mercado de trabalho, os resultados mostraram que é grande a diferença que separa esses dois grupos populacionais: brancos e pretos ou pardos.

Entendemos que é necessário capacitação para alcançar estes níveis, mas vimos que isso é de difícil acesso para a população preta, por ser um reflexo da trajetória de exclusão dessa população, desde a escravidão. Mesmo considerando que o cenário tem mudado, a partir de lutas e movimentos pelo reconhecimento das desigualdades raciais, ainda podemos observar que há uma grande disparidade. Entre essas mudanças que vêm sendo propostas podemos citar a criação da lei de cotas raciais para ingresso nas Universidades, que conforme traz o Politize (2020, s.n) a partir do censo de 1997, verificou-se que apenas 1,8% dos jovens negros haviam frequentado a universidade, se fazendo necessário políticas públicas para reivindicar o direito a estudo. Porém somente no ano de 2012, foi levado ao Supremo Tribunal Federal e diante da Lei nº 12.711 foi estabelecido que até o mês de agosto de 2016 todas as instituições de ensino superior deveriam destinar metade de suas vagas considerando critérios raciais e sociais.

Falando sobre a importância dos movimentos, não podemos esquecer o que o Movimento Negro Unificado (MNU) fez pelo povo preto para que estes

podessem hoje se posicionar e enfrentar a discriminação que ainda existem em muitas áreas e principalmente no mercado de trabalho.

O MNU é uma organização pioneira na luta pelo no Povo preto no Brasil, e conforme o artº5 do seu estatuto “visa combater o racismo, o preconceito de cor e as práticas de discriminação racial, em todas as suas manifestações, buscando construir uma sociedade da qual sejam eliminadas todas as formas de exploração”. Sendo assim, desde sua fundação a organização busca garantir os direitos deste povo que por muito tempo não teve nenhuma assistência.

É de fato importante ter um amparo de uma organização, quando sabe-se que no país em que vivemos ainda há muita discriminação racial que veio como sombra do período da escravatura. Em um dos projetos de ação do MNU, eles relembram o que o povo preto fez pelo país e o quão é necessário entender para que haja a inserção digna destes no mercado:

[...] O negro foi o primeiro trabalhador brasileiro. Um trabalhador escravizado, porém ativamente empenhado em destruir o sistema desumano que o oprimia. Recuperar esta verdade histórica é um passo importante no sentido de recolocar o negro como sustentáculo da formação da riqueza da sociedade brasileira, e como precursor da história de luta dos trabalhadores.

Conceição (2009, p.86) fala sobre sua percepção como forma de destaque ao que MNU buscava:

[...] Em sua extensa agenda, cabe destacar, para as finalidades desta tese, que o MNU já denunciava a existência de racismo no mercado de trabalho e reivindicava não apenas a isonomia salarial, ou seja, que os negros recebessem o mesmo salário que os brancos quando ocupassem as mesmas posições no mercado de trabalho, mas também a eliminação dos obstáculos que impediam que a população negra galgasse melhores postos de trabalho. Para o Movimento Negro Unificado tais obstáculos estariam associados à discriminação racial manifesta nos processos de recrutamento e seleção das empresas, que, segundo argumentava, se utilizavam do critério da ‘boa aparência’ para eliminar candidatos negros.

Já trazendo outro exemplo, falamos sobre o Projeto de Lei que foi sugerido no ano de 2020, pela deputada Carmem Zanotto. O Projeto de Lei 5875/19, firma o compromisso de empresas públicas e privadas evitarem o racismo estrutural dentro de suas dependências, com o objetivo de combatê-lo. A fim de analisar como o racismo pode impactar, será evitado tais atitudes, para que não haja

diferenciação, prestação de serviço, atendimento e comunicação diferente com as pessoas discriminadas racialmente. Para isso se criará normas/regras e ações para que os colaboradores cumpram o que foi firmado com a empresa. O Projeto ainda se encontra em tramitação, dependendo da vontade política para aprovação.

Havendo projetos e estruturas que façam questão de recrutar esses profissionais e valorizar sua força de trabalho, poderíamos notar a diminuição de desigualdade no que hoje é um problema para a sociedade, pois se faz necessário buscar esta equidade. E para um bem maior, dando espaço a essa população preta, a fim de qualificações e desenvolvimento, só irá aumentar o crescimento do mercado, abrindo espaço e encorajando mais pessoas a irem buscar o melhor.

Tendo em vista o colocado até aqui, amparado em autores que desenvolvem o tema do racismo estrutural, e buscando entender o mercado de trabalho no setor imobiliário, nos interrogamos: **Como as pessoas pretas empregadas no mercado imobiliário em Porto Alegre, que lidam com demandas administrativas, veem sua inserção, valorização e desenvolvimento neste mercado?**

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar como as pessoas pretas empregadas no mercado imobiliário, que lidam com demandas administrativas em Porto Alegre, sentem as suas inserções no mercado de trabalho, no que se refere a oportunidades iguais e não discriminatórias por sua cor.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Descrever, a partir de experiências dos profissionais pretos, como se sentem nas seleções para inserção no mercado de trabalho;
- b) Verificar se os profissionais pretos se sentem valorizados quando dentro da empresa às quais prestam serviço;
- c) Identificar a ambição profissional que o profissional preto tem e se esta é limitada pelo racismo estrutural;

- d) Descrever as principais barreiras que o profissional preto enfrenta no mercado de trabalho;
- e) Refletir sobre iniciativas para as empresas combaterem o racismo estrutural de forma eficiente de forma que os profissionais pretos se desenvolvam e se sintam valorizados no meio em que estão.

1.3 JUSTIFICATIVA

Para o desenvolvimento da pesquisa, buscamos profissionais pretos que trabalham em imobiliárias, pois temos proximidade com este setor, além deste atender diversas demandas administrativas e lidar com a imagem do profissional.

As imobiliárias atualmente realizam desde a venda e compra de imóveis, quanto administração de condomínios. Portanto, dentro de uma imobiliária, podemos encontrar diversos setores para atender cada segmento, desde assistentes, analistas, especialistas e etc, fazendo com que o nicho fosse escolhido por ter uma amplitude maior quando trata-se de demandas administrativas. Além disso, por esses profissionais realizarem atendimento direto com seu cliente final, conseguimos abordar sua percepção nas suas experiências seja em departamento pessoal, pagamento a fornecedores, aluguel de imóveis, venda de imóveis e etc.

É possível achar diversos artigos, estudos e pesquisas que falam sobre a discriminação racial, seu reflexo e como o racismo estrutural determina a situação no mercado de trabalho, para pessoas pretas. Dessa forma, tendo em vista a importância deste tema para a inserção no trabalho e maiores oportunidades na sociedade em geral, o foco deste estudo foi entender como a pessoa preta percebe as suas relações e a sua inserção no mercado de trabalho, e se é marcado ou não pelo racismo estrutural. Buscamos identificar se as empresas que estes profissionais estão inseridos ou que gostariam de estar, fazem algum tipo de diferenciação e se as valorizam dentro da sua área de atuação.

Muito se fala sobre a inclusão, criação de vagas para as minorias, mas por vezes é somente para preencher cotas, ou para demonstrar que a empresa encaixou aquele profissional. Mas será que a empresa enxergou potencial na pessoa, se vai permitir que ela se desenvolva e exponha suas ideias, se vai dar a mesma chance de fala e posicionamento que é dada para profissionais brancos?

Este trabalho se desenvolveu em torno de entrevistas com profissionais pretos, suas percepções do mercado de trabalho e das experiências que impactaram suas carreiras. Entender se as teorias fazem sentido na prática e se estes profissionais se sentem pertencentes ao cenário em que estão inseridos.

Pretendeu-se também mostrar o caminho percorrido pelo profissional e a cobrança que por vezes ele mesmo tem consigo para alcançar seus objetivos, podendo gerar frustração não pela falta de capacidade mas sim pela falta de oportunidade.

As empresas após este trabalho podem refletir sobre quais políticas públicas estão sendo utilizadas e suas motivações, a fim de entender se estão reproduzindo o racismo estrutural, por não ter normas/regras para o combate do mesmo depois que o profissional já faz parte da equipe.

A ideia central foi a de buscar pela inserção igualitária, e não a de firmar ainda mais a diferenciação entre brancos e pretos. Buscou-se tomar parte da luta contra a discriminação na nossa cultura, revelando o pensamento arcaico da sociedade, que tem uma estrutura preconceituosa. Os resultados devem ser utilizados unicamente para agregar e não para ser apenas fatos descritos por um povo que há muito tempo deveria ter sido valorizado por tudo que já fez pela sociedade.

2 - REVISÃO TEÓRICA

O mercado de trabalho para pessoas pretas, é um mercado marcado pela desigualdade e meritocracia. A meritocracia, com o seu suposto discurso de igualdade de oportunidades, favorece os que têm mais conhecimento, por exemplo, e numa sociedade em que o nível de escolaridade é precário, os pretos, por consequência, são desvalorizados. Por conta disso, sabemos que os cargos mais altos são ocupados por pessoas de maioria branca e raramente pessoas pretas ocupam esses lugares. Entre outros motivos, a escolaridade é responsabilizada pela carência de oportunidades, sendo que as pessoas pretas continuam historicamente fornecendo sua mão de obra para cargos inferiores.

Entendemos que o problema é mais amplo e disseminado, tendo o racismo estrutural como reforço e manutenção dessa realidade, que normaliza esses graves fatos sociais. As entrevistas diretas com profissionais pretos, que estão nessa batalha cotidiana, auxiliam no entendimento sobre as barreiras criadas, desde o início de uma tentativa de inserção em cenários distintos e a oportunidades que são dadas de fato a eles.

Conforme a editora Rigo (s.d), quando faz a chamada de artigos para a questão racial no mundo empresarial, utilizando argumentos de alguns autores, a questão racial tem sido largamente esquecida no campo científico da administração na sociedade brasileira. Portanto, com esta intenção, aqui será levantado apontamentos referente às barreiras que o povo preto enfrenta quando se trata da sua inserção no mercado de trabalho.

Para melhor contemplar a discussão, abordamos nas seções seguintes: nível de escolaridade; racismo e estrutura; oportunidades e meritocracia e posições no mercado de trabalho;

2.1 NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Pensando historicamente, e como já relatado aqui, entendemos que o nível de escolaridade das pessoas pretas é inferior por conta da vivência que tiveram desde a pós abolição. A escolaridade pode não ter sido prioridade para muitas famílias pretas, por que a prioridade antigamente, e até atualmente, era criar uma

estrutura digna para viver e com isso eles acabaram, muitas vezes, deixando de lado a busca pelo conhecimento.

Além disso, sabemos que após serem libertos, a população preta não teve direito a frequentar as escolas, sendo assim cresce ainda mais a disparidade que hoje é um reflexo deixado em nossa sociedade. Conforme traz Ribeiro (2019, p.9):

É importante lembrar que, apesar de a Constituição do Império de 1824 determinar que a educação era um direito de todos os cidadãos, a escola estava vetada para pessoas negras escravizadas. A cidadania se estendia a portugueses e aos nascidos em solo brasileiro, inclusive a negros libertos. Mas esses direitos estavam condicionados a posses e rendimentos, justamente para dificultar aos libertos o acesso à educação.

A necessidade fez com que muitos jovens entrassem no mercado de trabalho mais precário com o propósito de ajudar financeiramente sua família e com isso perante a nossa sociedade, eles se encaixam em uma realidade intelectual inferior.

Na Pesquisa de emprego e desemprego (PED, 2011, p.1), é feita a seguinte observação:

Historicamente, a escolaridade dos negros sempre foi menor que a dos não negros. Essa situação resulta de uma cadeia de desvantagens sociais que se acumularam ao longo do ciclo de vida dos indivíduos e de suas famílias e que se manifestam na forma de desigualdades de oportunidades educacionais. Uma forte via de reprodução dessa desvantagem é a inserção no mercado de trabalho – ambiente social no qual as dificuldades do desfavorecimento repercutem de maneira mais intensa.

Sabendo então que a escolaridade afeta diretamente a inserção das pessoas pretas em diversas esferas e principalmente no mercado de trabalho, é necessário refletir quais atitudes devem ser tomadas para mudar este cenário e buscar uma equidade na sociedade que hoje vive e presencia essa desigualdade. (PED, 2007, P.24)

Para que haja uma mudança, existem estudos e dados que trazem fatos e motivações até mesmo para impulsioná-la. A Pesquisa de emprego e desemprego (PED, 2011) reflete como as políticas públicas podem vir a trazer uma diminuição nas desvantagens educacionais que a população preta vivencia. Eles trazem o exemplo das cotas de pretos/pardos para ingresso no ensino superior e como esta política pode gerar mais possibilidade e potencial do indivíduo entrar em um mercado de trabalho mais valorizado.

A população preta é em todos os níveis o povo que tem menor escolaridade, e esse cenário pode vir a mudar com o tempo, mas sempre vai haver um distanciamento comparado com a população branca, fazendo com que o mercado de trabalho seja um dos cenários que visualmente será o mais tardio a ver uma mudança. Podemos refletir através da fala de Ribeiro (2019, p.43):

Um garoto que precisa vender pastel para ajudar na renda da família e outro que passa as tarde em aulas de idiomas e de natação não partem do mesmo ponto. Não são muitos os que podem se dar o luxo de cursar uma graduação sem trabalhar ou ganhando apenas uma bolsa de estagiário.

Com isso, sabemos que a situação pode causar um empecilho e até mesmo uma desmotivação para a população preta, visto que conforme traz o estudo de PED (2007), eles tendem a ter mais dificuldades de permanência e progressão nos estudos. Isto, provavelmente, pode se associar à baixa qualidade do ensino público no Brasil, onde a maioria, por conta da situação econômica, obtém seu ensino.

No estudo de todos pelo Brasil (2020), é dito como a educação tem um papel muito importante para as oportunidades da população preta, pois, somente ela pode abrir portas para a inserção e desenvolvimento deste indivíduo, que sabemos que irá sofrer o racismo estrutural como forma de opressão social e exclusão em diversas áreas e principalmente no mercado de trabalho.

2.2 RACISMO E ESTRUTURA

Quando se fala em racismo no Brasil, muitas pessoas já se pronunciam como alguém não racista, por acreditarem que apenas quando ocorre ofensas diretas, por exemplo, não se comete algo que se configure como tal. Porém sabemos que o racismo faz parte da estrutura deste país que foi escravocrata e tem reflexos até hoje. Almeida (2019, p.29) explica sobre:

Consciente de que o racismo é parte da estrutura social e, por isso, não necessita de intenção para se manifestar, por mais que calar-se diante do racismo não faça do indivíduo moral e/ou juridicamente culpado ou responsável, certamente o silêncio o torna ética e politicamente responsável pela manutenção do racismo. A mudança da sociedade não se faz apenas com denúncias ou com o repúdio moral do racismo: depende, antes de tudo, da tomada de posturas e da adoção de práticas antirracistas.

É possível então refletir sobre como alguns discursos ou atitudes podem se tornar insignificantes por estarem apenas sendo algo sobre a conduta pessoal do indivíduo e não sobre a situação como um todo. Ribeiro (2019, p.15) fala exatamente da importância que é falar sobre essa realidade, para que saibamos o que de fato é necessário fazer para que haja uma diminuição do racismo:

É importante ter em mente que para pensar soluções para uma realidade, devemos tirá-la da invisibilidade. Portanto, frases como “eu não vejo cor” não ajudam. O problema não é a cor, mas seu uso como justificativa para segregar e oprimir. Vejam cores, somos diversos e não há nada de errado nisso — se vivemos relações raciais, é preciso falar sobre negritude e também sobre branquitude.

A viabilidade do racismo e como ele afeta a estrutura da nossa sociedade se torna assustadora quando entendida, e muito desafiadora quando se pensa sobre ações que podem minimizar o seu impacto. Para isso, outro ponto essencial é reconhecer o seu lugar na sociedade, sua contribuição e culpa. Ribeiro (2019, n. 18) disse:

[...] O racismo foi inventado pela branquitude, que como criadora deve se responsabilizar por ele. Para além de se entender como privilegiado, o branco deve ter atitudes antirracistas. Não se trata de se sentir culpado por ser branco: a questão é se responsabilizar. Diferente da culpa, que leva à inércia, a responsabilidade leva à ação. Dessa forma, se o primeiro passo é desnaturalizar o olhar condicionado pelo racismo, o segundo é criar espaços, sobretudo em lugares que pessoas negras não costumam acessar.

Portanto, se faz necessário entender que o racismo é estrutural e que por conta disso é necessário reconhecimento, resistência e clareza sobre a história. Só assim, de fato possa haver alguma contribuição efetiva. Não significa que não cometer racismo é pouco, mas sim que para eximir é necessário bem mais, pois se trata de uma sociedade inteira e não somente de você. É necessário ser antirracista, verificar como funciona a estrutura que você vive e modificá-la de forma que haja consciência do quão o povo preto não teve privilégios.

2.3 OPORTUNIDADES

Quando se fala em oportunidades, é necessário destacar em qual área estamos querendo saber se estas são fornecidas ou escassas. Sabemos que a população preta não tem as mesmas chances que a população branca, quando

falamos principalmente de mercado de trabalho, visto que é raro ver profissionais pretos em cargos de lideranças.

Conceição (2009), fala que as oportunidades desde a pós abolição foram um problema, visto que os órgãos oficiais e instituições privadas, de forma discriminatória, negassem o acesso dos mesmos impedindo de forma preconceituosa que conseguissem empregos, por conta dos seus fenótipos e cor de pele.

O preconceito se dá pela forma como os estereótipos são determinantes para o acesso de pessoas pretas em diversos ambientes, as julgando de forma inferior e limitando suas oportunidades. Segundo Moreira (2019), os estereótipos são utilizados para justificar as desvantagens das minorias, no caso em questão, de pessoas pretas. Por terem ascendência africana são consideradas menos inteligentes, usando este motivo como justificativa, para que elas não disputem melhores oportunidades ou até mesmo estejam ausentes no mercado de trabalho e universidades, impedindo assim, ascender à uma posição mais valorizada.

Atualmente sabemos como a diversificação na nossa sociedade, por conta da miscigenação, pode vir a trazer uma visão menos preconceituosa e mais igualitária racialmente, entretanto é importante entender como funcionam essas posições em uma sociedade contraditória, conforme trazido por Fleury (2000, p. 19):

Os brasileiros valorizam sua origem diversificada, incluindo as raízes africanas, presentes na música, na alimentação e no sincretismo religioso. Mas é uma sociedade estratificada, em que o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho é definido pelas origens econômica e racial.

Já no ano de 1996, foi criado o Programa Nacional de Direitos Humanos e umas das convenções é a 111 da OIT que trata sobre a discriminação nas relações de trabalho, Fleury (2000, p. 21) coloca:

[...] Verificamos, assim, que medidas governamentais para combater a discriminação no emprego são muito recentes. A nosso ver, esbarram em uma barreira cultural implícita: a não-aceitação do preconceito e da discriminação racial. Como já mencionamos, o Brasil é um país heterogêneo, fruto de inúmeros fluxos imigratórios desde o momento de sua formação; faz parte da ideologia nacional conceber-se como um país sem preconceitos.

Sendo assim, é inegável que as oportunidades sejam ainda muito influenciadas pelos preconceitos da sociedade, portanto é necessário que haja alguma política pública, que de fato vigore a equidade vertical neste quesito.

Outro ponto, é que toda a população, seja ela preta ou branca, tenha as mesmas chances para concorrer a uma vaga no mercado de trabalho, começando desde a mesma oportunidade educacional, para que isso também não se torne uma justificativa de população preta estar sempre na posição mais inferior dentro de uma empresa.

2.4 MERITOCRACIA E POSIÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

A população preta de fato está em posições inferiores no mercado de trabalho, como demonstrado por estatísticas e análises de autores (FLEURY, 2000; ALMEIDA, 2019; CONCEIÇÃO, 2009), e faz-se necessário entender o que pode ser feito para que isso tenha alguma mudança eficaz. Sabemos que qualquer opção, não seria simplesmente implementada e começaria a funcionar de um mês para o outro, pois vemos o racismo estrutural e o preconceito instalados na nossa sociedade criam barreiras para essa população que ainda é desvalorizada. Para com isso, trazemos o conceito e as discussões sobre a meritocracia e suas contribuições para o assunto, além de como ela funciona no quesito da posição de profissionais pretos e a situação de valorização destes.

A meritocracia trata do alcance do poder através do merecimento, como traz Fia (2020), porém, sabemos que a população enfoque desta pesquisa tem uma desvantagem na sociedade desde antigamente. Dessa forma, a meritocracia acaba sendo válida apenas para uma parte da população, que teve acesso a bons estudos e oportunidades, se desenvolvendo e aprimorando seu potencial.

Almeida (2019, p. 51), cita:

[...] A soma do racismo histórico e da meritocracia permite que a desigualdade racial vivenciada na forma de pobreza, desemprego e privação material seja entendida como falta de mérito dos indivíduos. A meritocracia se manifesta por meio de mecanismos institucionais, como os processos seletivos das universidades e os concursos públicos. Uma vez que a desigualdade educacional está relacionada com a desigualdade racial, mesmo nos sistemas de ensino públicos e universalizados, o perfil racial dos ocupantes de cargos de prestígio no setor público e dos estudantes nas universidades mais concorridas reafirma o imaginário que, em geral, associa competência e mérito a condições como branquitude,

masculinidade e heterossexualidade e cisnormatividade. Completam o conjunto de mecanismos institucionais meritocráticos os meios de comunicação – com a difusão de padrões culturais e estéticos ligados a grupos racialmente dominantes – e o sistema carcerário, cujo pretense objetivo de contenção da criminalidade é, na verdade, controle da pobreza e, mais especificamente, controle racial da pobreza.

Assim, sabemos que o discurso de meritocracia se torna ineficiente quando se trata de pessoas pretas, pois o caminho que o mesmo precisa percorrer, para ter êxito, tem muito mais obstáculos do que o da pessoa branca. No Brasil, é afirmado ainda que o racismo não existe, o tornando velado, e muitas pessoas ainda podem justificar que os cargos com posições mais valorizadas não estão sendo ocupados por pessoas pretas, por conta do discurso da escolaridade e da meritocracia. Almeida (2019), fala que com essa visão, de que não há racismo, a pessoa preta pode ser culpabilizada, deduzindo que não se esforçou o suficiente, e por isso não alcançou os melhores resultados. Entretanto, vale lembrar que estamos em um país com desigualdades evidentes, então, não tem como pensar desta maneira conhecendo a realidade em que vivemos e conforme traz Ribeiro (2019), “ a cultura do mérito, aliada a uma política que desvaloriza a educação pública, é capaz de produzir catástrofes”.

Eis que, mesmo que haja uma pessoa preta em posição de prestígio, não poderíamos utilizar o discurso de meritocracia, pois trata-se de uma exceção e não uma normalidade. Enquanto for somente um entre tantos, não se pode classificar como mérito, pois seria necessário analisar com mais detalhes, como foi o percurso dessa pessoa, para que chegasse onde chegou e só assim poderia ser constatado que a meritocracia não se aplica à população preta.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo busca demonstrar como a população preta se enxerga na inserção e valorização no mercado de trabalho. Portanto, neste ponto, coletamos as percepções de pessoas pretas que trabalham no mercado imobiliário, a fim de entender a realidade em que o profissional vive.

Os procedimentos metodológicos utilizados foram de suma importância para que houvesse uma reflexão de como o racismo estrutural impacta diretamente a vivência da população preta.

Sendo assim, os procedimentos foram divididos em diferentes seções de forma a caracterizar a pesquisa, identificar os participantes, a coleta e análise dos dados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O trabalho teve o objetivo de analisar as percepções e identificar as problemáticas do assunto abordado, portanto a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, baseada em entrevista e na percepção dos entrevistados.

Como colocado por Alves (2012), a pesquisa qualitativa é entendida como uma práxis que visa a compreensão, a interpretação e a explicação de um conjunto de acontecimentos, que resultam em interações dialeticamente consensuais e conflitivas, dos indivíduos. Sendo assim, a melhor abordagem a se fazer para chegar à reflexão e entendimento determinados como objetivos, é a conversação e o olhar para o outro, de forma que obtenhamos um alcance mais eficaz.

Para Denzin e Lincoln (2016), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem naturalista e interpretativa. E visando os resultados obtidos, verifica-se que este método é muito esclarecedor. Godoy (1995, p.21), concorda:

Considerando, no entanto, que a abordagem qualitativa, enquanto exercício de pesquisa, não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, ela permite que a imaginação e a criatividade levem os investigadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques.

Por ser menos formal, a pesquisa qualitativa se encaixa exatamente no que buscamos compreender depois da aplicação da coleta. A intenção é uma descrição mais detalhada e leve ao mesmo tempo, conforme Gil (2002), os passos da

pesquisa qualitativa, que diferencia da pesquisa quantitativa, é que essa pode ser definida de maneira relativamente simples. O processo pode ser definido como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.

Além de qualitativa, a pesquisa foi exploratória, pois o propósito era gerar uma aproximação ao tema. Gil (2002, p. 130) fala:

[...] Esta etapa representa um período de investigação informal e relativamente livre, no qual o pesquisador procura obter, tanto quanto possível, entendimento dos fatores que exercem influência na situação que constitui o objeto de pesquisa. Constitui, portanto, uma etapa cujo objetivo é o de descobrir o que as variáveis significativas parecem ser na situação e que tipos de instrumentos podem ser usados para obter as medidas necessárias ao estudo final.

Uma entrevista semiestruturada dá mais liberdade para a troca entre as partes, sem a necessidade de um roteiro bem elaborado. Manzini (s.d, p. 6) fala sobre isso de uma maneira bem esclarecedora:

[...] Um roteiro bem elaborado não significa que o entrevistador deva tornar-se refém das perguntas elaboradas antecipadamente à coleta, principalmente porque uma das características da entrevista semi-estruturada é a possibilidade de fazer outras perguntas na tentativa de compreender a informação que está sendo dada ou mesmo a possibilidade de indagar sobre questões momentâneas à entrevista, que parecem ter relevância para aquilo que está sendo estudado.

As entrevistas foram semiestruturadas, visto que, conforme foi dito, a intenção é transitar na conversação para entender a perspectiva do entrevistado, sendo assim esta foi a escolha mais coerente. Por ser um método mais espontâneo e ter um roteiro predeterminado, o entrevistado se sentiu mais à vontade para falar além das perguntas estipuladas e isso trouxe mais riqueza à pesquisa, agregando visões e posições diversificadas.

A estratégia para a realização desta entrevista considerou duas etapas fundamentais: a especificação dos dados que se pretendem obter e a escolha e formulação das perguntas, conforme Gil (2002).

A partir da pesquisa qualitativa e exploratória, foi realizada uma análise das respostas dos entrevistados com o objetivo de conseguirmos trazer vivências, visões e opiniões.

3.2 IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Os participantes escolhidos foram sete profissionais pretos, que já estão inseridos no mercado imobiliário em Porto Alegre, que contribuíram para analisar como foi todo o processo de inserção e sua vivência atualmente. O objetivo era trazer a visão do racismo estrutural e entender se eles acreditam que o mesmo influencie no mercado de trabalho e/ou crie barreiras.

A abordagem escolhida para com os participantes foi em forma de entrevista, pois como demonstra Gil (2002), esta apresenta maior flexibilidade e com isso pude abordar os questionamentos de diversas formas. Portanto, por ser algo informal, para que ocorresse uma simples conversação, atingimos o objetivo de coletar o máximo de percepções possíveis.

3.3 COLETA DOS DADOS

A coleta de dados envolve a descrição das técnicas a serem utilizadas, de acordo com Gil (2002), no caso desta pesquisa a coleta foi por meio de entrevistas que seguiram um roteiro, que se encontra em anexo.

O entrevistado tinha a opção de escolher onde gostaria de realizar a entrevista, podendo ser através de plataformas digitais ou presencialmente, o que proporcionou ao mesmo mais liberdade e deixou a ocasião o mais confortável possível, a fim do mesmo falar o que pensa sem se preocupar com interferências.

Além das questões do roteiro, foi deixado espaço em aberto, permitindo que o entrevistado se sentisse livre para incluir tópicos de seu interesse e ter a espontaneidade de abordar sua história profissional, no decorrer da entrevista. Por isso foi escolhida a entrevista semiestruturada, pois tivemos mais flexibilidade.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

De acordo com Gil (2002), a análise dos dados envolve a descrição dos procedimentos a serem adotados e após, ou juntamente com a análise, pode ocorrer também a interpretação dos dados, que consiste, em estabelecer a ligação entre os resultados obtidos com outros já conhecidos.

Para isso, será utilizado a análise de conteúdo, que Bardin (1977, p.42) define como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Com as respostas obtidas nas entrevistas, analisamos o conteúdo a partir de categorias a posteriori, decorrentes dos temas do roteiro pré-estabelecido. O conteúdo está sendo relacionado com a teoria do assunto abordado e as respostas de cada participante é comparada a fim de verificarmos se existe uma realidade semelhante para estes.

4. ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Neste ponto, abordamos as falas mais importantes e percepções que os entrevistados apresentaram durante as entrevistas realizadas. Lembrando que por se tratar de uma abordagem semiestruturada, a conversa ocorreu livremente e os mesmos trouxeram além das perguntas descritas no roteiro, falas e percepções que acrescentariam ao tema abordado.

Foram entrevistadas sete pessoas, dentre elas cinco mulheres e dois homens. Houve ainda retorno da empresa que a maioria dos entrevistados pertencem, colaborando com a pesquisa. Todos serão representados por nomes fictícios, para que assim ocorra um melhor entendimento nos posicionamentos recolhidos. Abaixo segue quadro identificando-os.

Figura 1: Identificação dos entrevistados

NOME FICTÍCIO	IDADE	PROFISSÃO
Ângela	34 anos	Analista de Departamento Pessoal
Conceição	53 anos	Analista de Folha de Pagamento
Djamila	26 anos	Consultora de locações
Lauryn	28 anos	Analista de Departamento Pessoal
Obama	32 anos	Coordenador Contas a Pagar
Rosa	55 anos	Analista de Contabilidade II
Washington	38 anos	Gerente de Contas

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados coletados na entrevista

A partir da análise das respostas foram criadas cinco categorias, sendo elas (1) De onde vim e onde estou; (2) Como me vejo no mercado de trabalho; (3) Preconceito ; (4) Você me vê? e (5) Racismo estrutural. Estas demonstram o que cada um dos entrevistados entende sobre o assunto abordado e como isso impacta e ou impactou sua vida.

As categorias falam sobre as percepções mais levantadas neste trabalho e traz falas que os entrevistados sentiram a necessidade de expor, ora por sentirem na pele situações desconfortáveis ou para justificar suas respostas.

4.1 DE ONDE VIM E ONDE ESTOU

Entendemos que a posição onde os pretos estão inseridos, diz muito sobre sua trajetória profissional, ao que cabe às oportunidades que lhe foram dadas e ao seu desenvolvimento intelectual. Porém, é muito importante destacar sobre sua trajetória pessoal e como ele, sendo uma exceção, está em um mercado onde quando não é único, faz parte de uma porcentagem muito pequena.

Ribeiro (2019, p.16) fala sobre como é problemático pretos não serem vistos em lugares de prestígio e como isso é normal para pessoas brancas, visto que para eles isso é uma realidade comum, já que esses lugares sempre pertenceram a eles. Traz:

A ausência ou a baixa incidência de pessoas negras em espaços de poder não costuma causar incômodo ou surpresa em pessoas brancas. Para desnaturalizar isso, todos devem questionar a ausência de pessoas negras em posições de gerência, autores negros em antologias, pensadores negros na bibliografia de cursos universitários, protagonistas negros no audiovisual. E, para além disso, é preciso pensar em ações que mudem essa realidade.

É essencial saber que quando não visualizado como forma de problema social, a realidade do mercado de trabalho para pessoas pretas pode ser considerada apenas um problema para eles e não para todos, por isso é importante entender como foi a história de sua vida para demonstrar o que de fato trouxeram eles até o seu atual momento.

Sabe-se que o racismo nada mais é do que uma mancha que a escravidão deixou, inferiorizando a raça negra refletindo até hoje a desigualdade presente na nossa sociedade. Almeida (2019), traz que o racismo estrutural está instalado, desde a pós-abolição onde muitos antes de nós não tiveram assistência e nem garantia de uma vida digna, portanto nada mais esclarecedor do que a realidade dos ascendentes dos entrevistados para que possamos verificar a influência que isso teve em suas vidas.

Dentre os sete entrevistados, todos foram questionados sobre qual profissão seus pais exerciam e o quão eles prezavam pelo seu desenvolvimento. Quatro afirmaram que suas mães trabalhavam como domésticas ou faxineiras e seus pais como serventes. Outros três afirmaram que os pais tiveram cargos bons como bancários, servidores e administrativos.

Quando se trata do seu desenvolvimento todos informaram que a família sempre solicitou que o estudo fosse algo relevante, porém alguns disseram que a prioridade era se formar no ensino médio e que o ensino superior era algo não cogitado. Conforme a fala da entrevistada Lauryn, conseguimos identificar essa situação:

[...] A minha mãe sempre me motivou a estudar, pois queria que eu trabalhasse “sentada” e não fazendo o esforço que ela fazia, então a prioridade era que eu terminasse o ensino médio. Quando decidi que ia fazer uma graduação, ela ficou muito emocionada e ligou para vizinhos e parentes para falar que tinha uma filha universitária.

Os entrevistados entendem que o estudo é algo que irá abrir portas que talvez para os seus pais nunca foram abertas e por isso todos, sem exceção, tratam a qualificação como algo essencial para o seu desenvolvimento.

Como sabemos e este estudo confirmou, os cargos mais altos necessitam que o profissional tenha uma qualificação mais avançada, portanto como trouxe a jornalista Sganzerla no seu artigo realizado para revista Exame, apontado no artigo de Júnior (2012, p.3), concordamos que “a razão principal dessa situação é fácil de entender. O negro, em geral, pertence às camadas mais pobres da população”.

Sendo assim, a realidade do povo preto e seus antecedentes foram determinantes para que eles ainda permanecem nos cargos mais baixos, conforme uma das afirmações do antropólogo João Batista Borges Pereira “A maior parte dos negros se concentra no baixo proletariado e tem empregos precários”, sabemos que ainda há desigualdades quando se trata deste cenário, portanto, as histórias trazidas coincidem com o que os estudos afirmam.

Quando perguntado sobre o reconhecimento e a cobrança de desenvolvimento dentro da empresa, alguns entrevistados disseram que o estudo não era uma opção e sim uma regra, pois mesmo que os superiores não cobrassem de funcionários brancos uma qualificação, para uma promoção, quando questionados, a qualificação era uma desculpa, para o não crescimento do funcionário preto.

Acreditamos que isso se dê pelo fato de já existir uma concepção de que pessoas pretas são inferiores quando se trata de qualificação e experiência, entretanto, devemos desmistificar essa visão, entendendo o motivo pelo qual este

pensamento existe, para que assim, juntos, possamos refletir sobre o que Almeida (2019, p.40) propõe:

De fato, negros e negras são considerados o conjunto da população brasileira, que apresentam menor índice de escolaridade e, sim, o sistema político e econômico privilegia pessoas consideradas brancas. [...] O que nos leva – ainda que negros e brancos não racistas – a “normalizar” que pessoas negras sejam a grande maioria em trabalhos precários e insalubres, presídios e morando sob marquises e em calçadas? Por que nos causa a impressão de que as coisas estão “fora do lugar” ou “invertidas” quando avistamos um morador de rua branco, loiro e de olhos azuis ou nos deparamos com um médico negro?

A entrevistada Rosa, relata que quando reivindicou pela sua promoção, pois estava há quinze anos, no mesmo cargo que entrou quando admitida, seu superior apontou duas questões, que para ela ficaram marcadas até hoje. A primeira foi que o seu temperamento, personalidade, eram difíceis de lidar e que a mesma deveria ser mais calma quando expunha sua opinião. O segundo era sua qualificação, o que não é requisito para tal, visto que treinou diversas pessoas com seu mesmo nível de escolaridade, e estas foram promovidas antes dela e a única diferença entre elas, era a cor da pele.

O entrevistado Obama trouxe a reflexão de como sua vida poderia ter sido diferente, por conta do lugar onde cresceu. O bairro era muito marginalizado, então ele se inseriu no mercado de trabalho com seu pai, realizando trabalhos braçais para não viver aquela realidade do dia a dia, pois sabia que ficando ali poderia ter tido escolhas ruins. Alternou seus estudos com o trabalho, para que a sua realidade fosse diferente de muitos que conheceu e do que esperavam.

O impacto das trajetórias dos entrevistados, como suas escolhas e influências, é de suma importância para entendermos que o racismo estrutural pode sim modificar o curso da vida das pessoas. Pois quando inseridos em uma sociedade na qual a maioria dos cargos primários são ocupados por pessoas pretas e que os cargos acima destes são ocupados por maioria branca, pode influenciar a sociedade e até mesmo o indivíduo a acreditar que o lugar dele não é onde almeja, desmotivando a sua inserção e assim diminuindo as referências para as próximas gerações.

4.2 COMO ME VEJO NO MERCADO DE TRABALHO

Quando questionados sobre a história profissional e a inserção no mercado atual, os setes entrevistados falaram sobre cada experiência que tiveram, relembando suas trajetórias e refletindo sobre as suas posições hoje no mercado de trabalho.

A entrevistada Lauryn não reconhece que teve alguma dificuldade na sua inserção no mercado de trabalho, pois a mesma é uma pessoa com deficiência (PCD), então sempre se candidatou para as vagas destinadas para tal. Informa que suas promoções ocorreram de forma justa dentro da empresa que atua hoje.

O entrevistado Washington informa que por estudar em colégio particular e ter um ensino de muita qualidade, a sua inserção no mercado de trabalho foi mais fácil, pois algumas portas se abriram automaticamente. O mesmo decidiu entrar no mercado imobiliário como forma de se desafiar, pois tinha vontade de trabalhar prestando atendimento diretamente ao cliente e a área escolhida proporciona isso. Ele informa que quando entrou, foi o primeiro negro recepcionista da empresa, então sentiu um pouco de resistência na sua aceitação, principalmente vindo dos clientes. Conforme seu desenvolvimento, ele entendeu que seu empenho iria definir onde ele poderia chegar e atualmente o mesmo atua na área que almejava no início.

A entrevistada Ângela priorizou os estudos e informou que usufruiu de todo seu conhecimento e experiências passadas. Quando entrou na empresa que está atualmente, já sabia qual era sua atividade final, então perante os desafios e por ser um subsistema que tem bastante identificação não teve dificuldade em desempenhar suas atividades.

Djamila trouxe que passou por setores diferentes ao que está hoje, portanto, adquiriu seus conhecimentos a partir de suas experiências. Informa que mesmo com receio de entrar para o mercado imobiliário, por acreditar que seria uma área difícil, se adaptou e gostou da dinâmica do serviço e hoje é completamente entregue a sua carreira.

Obama iniciou sua história profissional aos 15 anos com seu pai na construção civil, posteriormente fez estágio e depois entrou na área que tinha afinidade. Na empresa atual foi indicado por uma pessoa que reconhecia seus interesses e quando iniciou seus estudos, foi promovido respectivamente a dois cargos mais altos. Entretanto, o mesmo trouxe que para alcançar o cargo que tem agora, teve que correr muito atrás, mostrando seus resultados e provocando a

empresa a realizar a promoção. Depois de seis anos e com a conquista da sua pós graduação, o mesmo conseguiu seu cargo de coordenador.

A entrevistada Conceição, teve diversas experiências profissionais, pois morou em vários estados, tanto que veio a Porto Alegre, por questões de trabalho. Informa que sempre esteve muito envolvida em reestruturar os setores onde era contratada, portanto, sempre foi bem recebida nas empresas e hoje se encontra na área que desejava.

Rosa, teve algumas experiências profissionais, porém, abordamos mais sua trajetória na empresa na qual está trabalhando atualmente, visto que ela está lá há 25 anos. Entrou como assistente e ficou por 15 anos no mesmo cargo, começou a se sentir incomodada e foi atrás de cursos e graduação para reivindicar sua promoção, sendo assim promovida como analista, permanecendo até hoje. Fala que hoje está no cargo que gostaria de estar.

Todos os entrevistados focaram em falar sobre como foi sua inserção na empresa que estão atualmente, e conforme suas falas podemos ver que no momento todos estão exercendo a função que gostariam, entretanto quando se fala isso, não necessariamente significa que pretos tem livre arbítrio para escolher em qual empresa vão trabalhar e qual função vão exercer. Podemos entender isso como uma forma de limitação ou até mesmo de desmotivação a querer mais.

Vejamos que, entre os sete candidatos apenas um está em um cargo de chefia, e para isso acontecer o mesmo teve que provar incessantemente que merecia as promoções, eis que não ocorria de forma espontânea e sempre precisou reivindicar, mostrando o seu valor e o que fez para a empresa. Porém, conforme trouxe outras entrevistadas, as promoções ocorriam de forma espontânea para algumas pessoas, o que parece não ocorrer para os profissionais pretos, podendo fazer com que no inconsciente estes acreditassem que o lugar onde estão é o lugar para eles. Almeida (2019, p. 43), exemplifica:

[...] Submetidos às pressões de uma estrutura social racista, o mais comum é que o negro e a negra internalizem a ideia de uma sociedade dividida entre negros e brancos, em que brancos mandam e negros obedecem. Somente a reflexão crítica sobre a sociedade e sobre a própria condição pode fazer um indivíduo, mesmo sendo negro, enxergar a si próprio e ao mundo que o circunda para além do imaginário racista. Se boa parte da sociedade vê o negro como suspeito, se o negro aparece na TV como suspeito, se poucos elementos fazem crer que negros sejam outra coisa a não ser suspeitos.

Sendo assim, iremos verificar outro ponto para entender melhor a percepção dos entrevistados sobre os impactos e barreiras que o racismo estrutural tem e já teve na vida de cada um.

4.3 PRECONCEITO

Quando questionados sobre os preconceitos que haviam enfrentado nas empresas, os entrevistados trouxeram relatos que marcaram sua trajetória que fizeram com que se posicionasse ou duvidassem da sua capacidade e existência.

O preconceito contra as pessoas pretas pode impactar suas vidas consideravelmente e para isso é necessário refletir o que faz uma pessoa se sentir livre para cometer tal ato.

Nesta categoria, vamos instigar o leitor a pensar se cometer preconceito com alguém que não conhece, é de fato algo que aprendeu no meio que está inserido, se são percepções gerais, que a sociedade promove, ou algo pessoal. Questionamos: (1) Porque uma pessoa preta deve ser, por muitas vezes, criminalizada e associada à inferiorização?; (2) Porque frases como “a coisa ficou preta” foi definida para quando algo ruim acontece?; (3) Como você define o que é ruim e o que faz associar isso a pessoas pretas?

Almeida (2019, p.48), quando traz a citação abaixo, nos mostra que a invalidez, por vezes, pode sair impune:

[...] O fato de parte expressiva da sociedade considerar ofensas raciais como “piadas”, como parte de um suposto espírito irreverente que grassa na cultura popular em virtude da democracia racial, é o tipo de argumento necessário para que o judiciário e o sistema de justiça em geral resistem em reconhecer casos de racismo, e que se considerem racialmente neutros.

Durante as falas recolhidas nas entrevistas algumas trouxeram a percepção de como a pessoa se sentiu impactada por experiências de preconceitos. A entrevistada Lauryn, afirma que uma vez escutou da colega, que prestava atendimento a um cliente, que o mesmo tinha aparência de mendigo e isso fez com que ela se sentisse insegura em relação a sua imagem, visto que era semelhante a ele.

Informa que muitas vezes se sente invadida quando se trata da sua aparência, principalmente quando se referem ao seu cabelo, pois normalmente escuta comentários do tipo “você fica muito mais bonita quando está de cabelo liso”, sem ao menos ter perguntado opiniões. A mesma falou:

[...] Eles se sentem à vontade para fazer um comentário que eu nem pedi. Se sentem à vontade para falar que me preferem de um jeito do que a outro, sem ao menos eu ter questionado. Sentem-se à vontade para determinar o que é melhor aos olhos deles e não ao meu.

A entrevistada Ângela, lembra de uma situação onde a solicitante em linha falava das características e qualificações que estava procurando, para completar a vaga em aberto que tinha. Enquanto falava o que não queria, a mesma disse que o candidato não poderia ser preto, sem nenhuma justificativa para isso, apenas não podia ser preto, independente se completasse os outros requisitos, o que lhe gerou um extremo desconforto.

Djamila, lembra ter sofrido preconceito em uma seleção onde a vaga praticamente era dela, pois seu currículo se encaixava em todas as determinações e ao falar no telefone com a solicitante a mesma demonstrou muito interesse, porém na entrevista presencial, quando viram que a mesma era preta, deixaram esperando em torno de uma hora, até que quando a chamaram não fizeram nenhuma pergunta referente a vaga e sim sobre coisas que não tinham relação ao que iria desempenhar, como onde morava, seus hobbies e etc.

Já a entrevistada Rosa, disse que já passou por situações onde foi tratada com inferioridade somente pela sua cor, como suporem que ela tinha um cargo inferior, sem ao menos perguntar em qual área atuava e em alguns atendimentos foi desmerecida e pediram pra chamar outra pessoa.

Entendemos que só é possível entender esses preconceitos, se a pessoa tiver a consciência de sua negritude e para tal, todos precisam ter consciência do que é ser preto em nossa sociedade, tratando tal como um problema social e não somente um problema do povo preto. Almeida (2019, p.49) reflete sobre uma questão apontada por Guerreiro Ramos que exemplifica essa condição:

[...] Guerreiro Ramos colocava em questão a forma como parte da intelectualidade brasileira essencializava a questão racial, a que referiam como “o problema do negro”. Para Guerreiro Ramos o problema racial não

era um “problema do negro”, mas da “ideologia da brancura” presente nas “massas”, mas também na academia. “Patologia social do branco” era como Guerreiro Ramos referia-se à postura de oposição e de rejeição que caracterizava as pessoas brancas brasileiras diante da possibilidade de integração social com negros.

Quando entendido como um problema social, acredita-se que mais pessoas irão se conscientizar do porque os pretos se encontram nas posições mais baixas na sociedade. Na medida em que isso acontecer, ações afirmativas poderão ser criadas e de alguma forma modificar este cenário, chegando mais perto de uma igualdade.

4.4 VOCÊ ME VÊ?

Nesta seção, iremos abordar como os entrevistados sentem-se quando se trata da sua valorização e espaço para fala, dentro de sua empresa. Da mesma forma, quando instigados a refletir sobre situações que necessitavam de um posicionamento, eles falaram livremente e trouxeram o ponto da representatividade que acreditam impactar na forma que transitam dentro do seu ambiente de trabalho.

A entrevistada Lauryn quando questionada sobre como se sentia dentro da empresa, informou que atualmente não se sentia representada, visto que são poucas pessoas pretas que exercem a sua mesma função e não existe nenhuma mulher preta em cargo de chefia. Ainda, trouxe que todos os seus posicionamentos e sugestões foram partidos dela e que a empresa não incentiva muito essa prática e acredita que se houvesse campanhas para tal, o seu desenvolvimento seria melhor.

A entrevistada Djamila, trouxe que na sua empresa, não há nenhum incentivo e carece de elogios, sendo mais enfatizado os erros, mas não como forma de feedback positivo e sim como julgamento. Quando perguntada se era assim com todos colaboradores, a mesma falou que sente que nem todo mundo recebe o mesmo tratamento, e que alguns colegas são preferidos. Mesmo sem muito esforço, estes são mais valorizados e coincidentemente todos são brancos.

Já Obama acredita que se fosse branco seria mais valorizado e teria mais espaço para a fala. Coloca que conseguiu este espaço com muito trabalho, sempre apresentando seus resultados e somente por isso tem espaço para expor sua opinião, mas foi preciso muita batalha.

Os outros quatro entrevistados entendem que conforme o seu desempenho, os mesmos foram criando espaço para se posicionarem e serem mais ativos na sua

empresa, entretanto todos concordam que deveria ocorrer mais campanhas que os valorizassem. Quando falado um exemplo de campanha para o dia do negro, por exemplo, todos concordaram que se sentiriam honrados pelo reconhecimento.

O espaço e a valorização, pelo que entendemos, nada mais é do que um incentivo para que o profissional se desenvolva ainda mais, e assim, com o seu conhecimento, colabore dentro da empresa. Portanto, isso deveria ser uma regra para todos, principalmente quando se fala do profissional preto, visto que eles já se sentem sem representatividade.

Conforme entende Almeida (2019), é de suma importância que haja a representatividade de pretos em cargos de chefias e que isso de alguma forma também colabora com a luta antirracista. Portanto, quanto mais representatividade tiver, mais é a chance do desenvolvimento dos profissionais e presença destes nos espaços dentro da empresa. Em suas palavras (ALMEIDA, 2019, p.68):

Não há dúvidas de que a representatividade é um passo importante na luta contra o racismo e outras formas de discriminação, e há excelentes motivos para defendê-la. Nesse sentido, a representatividade pode ter dois efeitos importantes no combate à discriminação:

1. propiciar a abertura de um espaço político para que as reivindicações das minorias possam ser repercutidas, especialmente quando a liderança conquistada for resultado de um projeto político coletivo;
2. dismantelar as narrativas discriminatórias que sempre colocam minorias em locais de subalternidade. Isso pode servir para que, por exemplo, mulheres negras questionem o lugar social que o imaginário racista lhes reserva.

Sendo assim entendemos que a empresa ao carecer de representatividade e valorização, coleciona profissionais que se desenvolvem para aprimorar o seu próprio conhecimento e não necessariamente para colaborar junto a empresa, pois entendem que não há um incentivo para isso, mesmo sabendo que é uma via de mão dupla. E conforme traz Ribeiro (2019), “a baixa presença de pessoas negras no ambiente de trabalho, ou mesmo distantes de cargos de gerência, pode deixar o espaço altamente suscetível a violências racistas”, por isso estes profissionais pretos, ainda sentem a necessidade de demonstrar o seu melhor, pois sabem que caso não dêem o máximo do seu esforço e reivindiquem suas posições a empresa não irá reconhecê-los.

4.5 RACISMO ESTRUTURAL

Por fim, abordamos com os entrevistados o que eles entendiam sobre o racismo estrutural e de que forma ele criou barreiras na sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Eles opinaram como as empresas poderiam minimizar esse mal que assombra nossa sociedade.

Os sete entrevistados entendem que o racismo estrutural está presente na sociedade e que muitas coisas acontecem por conta de tal, portanto, todos entendem que é de suma importância que a população tenha conhecimento do impacto e das barreiras que este cria.

Referente às empresas, os entrevistados acreditam que elas devem se atentar para isso verificando quais medidas podem tomar para que colaborem com o fim dessa desigualdade.

A entrevistada Rosa, entende que:

O RH e a diretoria poderiam ter um olhar diferente e ver onde e quantos são os pretos dentro da empresa e pensar sobre isso. Uma das ações que poderiam realizar, era a abertura de vagas para o cargo de Gerência e neste pedissem que fossem selecionadas somente pessoas negras, porém não acredito que isso vá acontecer.

O entrevistado Obama, que é o único que possui cargo de chefia, informa que sempre tenta ter uma equipe com bastante diversidade e que sempre que tem a chance de a aumentar prioriza que os profissionais sejam pretos, pois entende que as portas precisam estar abertas para essa inserção, e que se for necessário que seja ele que abra, sempre fará isso.

A entrevistada Djamila, traz a reflexão de que não podemos ter medo e que devemos sempre nos botar à prova, pois somos capazes, mesmo que a sociedade faça pensar que não e que somente nós poderemos quebrar essas barreiras que o racismo estrutural criou e por isso se mantém sempre pronta para enfrentar a sociedade racista e ensina para os seus filhos que a jornada nunca será fácil, mas possível.

Como a maioria dos funcionários trabalham em uma determinada empresa, questionamos a mesma sobre os impactos do racismo estrutural e projetos que tenham para ascensão/valorização destes profissionais. A empresa não tem ações concretas e informa que não compactua com o racismo, mas entende que o racismo

estrutural tem impacto na vida de pessoas pretas e por este motivo buscou conceitos em parcerias com expertise no tema e preparou as áreas da empresa que atuam diretamente na sua cultura, entretanto vale ressaltar que nenhum destes é preto.

Quanto ao plano de carreira, a empresa disse que eles trabalham com o conceito de trilha profissional e isso proporciona a todos profissionais, sejam eles pretos ou brancos, a possibilidade de se desenvolver dentro as diversas áreas que existem dentro da empresa. Quando perguntaram sobre a existência de profissionais pretos na diretoria ou gerência, confirmaram que não possuem nenhum e não souberam informar a quantidade de pretos ocupando outros cargos.

Contudo, entendo que a empresa carece de projetos que prezam a inserção de profissionais pretos e que isso seria uma forma de colaboração para diminuição do racismo estrutural, também colaborando como forma de valorização dos profissionais já inseridos, que conforme vimos nas entrevistas se sentem pouco representados.

Por fim, não se pode mais tratar com normalidade que em um ambiente onde as pessoas se divertem, poucos são os pretos sentados à mesa, enquanto muitos são os que servem e limpam. Não é normal uma pessoa ser tratada de forma diferente somente pela sua cor, sendo associada a inferioridade. Não mais!

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve o objetivo de trazer colaborações para futuras pesquisas sobre o racismo estrutural e os impactos no mercado de trabalho. Para isso, as análises realizadas nos trouxeram uma realidade muito comum quando refletidas com os pretos: o racismo estrutural existe e ainda cria barreiras quando se trata da inserção e valorização no mercado de trabalho.

A inserção no mercado de trabalho, nesta pesquisa, não se mostrou muito problemática, entretanto a valorização foi algo que mais impactou quando questionados sobre, visto que todos os entrevistados não se sentem representados nas empresas em que atuam e por isso acreditam que seu esforço e trabalho devem ser o dobro do que o de profissionais brancos, pois só assim irão conquistar seu espaço e possibilidade de desenvolvimento.

Outro ponto importante é sobre como a educação foi citada como um dos principais motivos de profissionais pretos hoje poderem reivindicar sua posição no mercado de trabalho. Por isso, as ações afirmativas, como o exemplo das cotas raciais, alteraram de forma considerável a realidade do preto no país. Sem os estudos muitos não chegariam onde estão e nem ao menos acreditavam que poderiam chegar.

A pesquisa inicialmente pretendia analisar a trajetória de como profissionais pretos com cargos de chefias trilharam seu caminho para alcançar tal posição, entretanto houve dificuldades em localizar estes profissionais, por se tratarem de minorias, e quando os entrevistados foram questionados sobre isso, concordaram que há um déficit e que em toda sua vivência não lembram mais do que cinco pessoas que se encaixam neste perfil.

Acredito que a realidade que vivemos hoje faz o profissional preto colocar-se à prova a todo momento, podendo gerar um cansaço emocional, fazendo-o desistir de alcançar os seus reais objetivos, ou até mesmo se limitar de querer mais, por acreditar que não é possível alcançar determinados cargos por estes serão ocupados por maioria branca.

Concluo dizendo que, conforme já disse Guerreiro Ramos, na obra "O problema do negro na sociologia brasileira" em 1954 e o Movimento Negro Unificado na sua carta de princípios, a nossa luta de libertação deve ser somente dirigida por nós pretos, porém é necessário buscar uma nova sociedade, onde todos realmente

participem, pois não estamos isolados do restante da sociedade brasileira, por isso essa luta contra o racismo estrutural deve ser coletiva, pois é um problema social e não somente do povo preto.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural. Feminismos Plurais** / coordenação de Djamila Ribeiro. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

ALVES, Edvaldo; AQUINO, Mirian. **A PESQUISA QUALITATIVA: origens, desenvolvimento e utilização nas dissertações do PPGCI/UFPB - 2008 a 2012**. Inf. & Soc.:EstJoão Pessoa, v.22, p. 79-100, Número Especial 2012.

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5875/2019, de 05 de novembro de 2019. Altera artigos da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial) para dispor sobre o conceito de racismo estrutural e sobre o combate desta modalidade de discriminação racial nas organizações públicas e privadas. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=222840> 1. Acesso em: 07 out. 2022.

Carla. **Cotas raciais no Brasil: o que são?** Politize, 2020. Disponível em: <https://www.politize.com.br/cotas-raciais-no-brasil-o-que-sao/> Acesso em: 07 out. 2022.

CARTA DE PRINCÍPIOS. **MOVIMENTO NEGRO UNIFICADO – MNU**: Fundado em 18 de junho de 1978. Disponível em: <https://mnu.org.br/wp-content/uploads/2020/07/CARTA-DE-PRINC%C3%8DPIO-MNU-1.pdf> Acesso em: 21 set. 2022.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. **A negação da raça nos estudos organizacionais**. Anais do encontro nacional da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração, São Paulo, SP, Brasil, v. 33, 2009.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Introdução**: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.

ESTATUTO DO MOVIMENTO NEGRO UNIFICADO. Aprovado no XV Congresso Nacional Ordinário Lauro de Freitas - BA, 15 a 18 de junho de 2006. Disponível em: https://mnu.org.br/wp-content/uploads/2020/07/ESTATUTO_DO_MOVIMENTO_NEGRO_UNIFICADO-compactado.pdf Acesso em: 21 set. 2022.

FIA - Fundação instituto de administração. **Meritocracia: o que é, vantagens e como implantar nas empresas?** Disponível em: <https://fia.com.br/blog/meritocracia/> Acesso em: 14 abr. 2022.

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

GIL, Antonio. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4º edição - São Paulo Editora Atlas S.A, 2002.

GODOY, Arilda. **Pesquisa qualitativa tipos fundamentais.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995.

GOES, Carlos; PORTO, Amanda. **Saúde da População Negra.** Secretaria de saúde, s.d. Disponível em: <https://saude.rs.gov.br/saude-da-populacao-negra>. Acesso em: 10 out. 2022.

IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, n.41, 2019.

JORGE, Tiago. **Mercado de trabalho.** In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM

JÚNIOR, Paulo. **Executivos Negros: Racismo e Diversidade no Mundo Empresarial.** 36º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS. Águas de Lindóia - São Paulo, 2012.

JÚNIOR, Janary; SILVEIRA, Wilson. **Projeto permite que órgãos públicos firmem compromisso de combate ao racismo estrutural.** Câmara dos deputados, 2020. Fonte: Agência Câmara de Notícias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/631424-projeto-permite-que-orgaos-publicos-firmem-compromisso-de-combate-ao-racismo-estrutural/>. Acesso em: 13 mar. 2022.

MANZINI, E.J. **ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA: ANÁLISE DE OBJETIVOS E DE ROTEIROS.** Depto de Educação Especial, Programa de Pós Graduação em Educação, Unesp, Marília Apoio: CNPq. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3145622/mod_resource/content/1/Entrevista%20semi%20estruturada%20estudo%20UNESP%20Mari%CC%81lia.pdf. Acesso em: 04 mai. 2022.

PEREIRA, Adriana. et al. **Metodologia da pesquisa científica.** 1ª Edição - UAB/NTE/UFMS. Universidade Federal de Santa Maria, 2018.

PINTO, Walber. **Saiba o que é racismo estrutural e como ele se organiza no Brasil.** CUT Brasil - Central única dos Trabalhadores, 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-e-racismo-estrutural-e-como-ele-se-organiza-no-brasil-0a7d#:~:text=A%20defini%C3%A7%C3%A3o%20do%20que%20%C3%A9,ra%C3%A7as%20em%20detrimento%20de%20outras/>. Acesso em: 13 mar. 2022.

PROGRAMA DE AÇÃO DO MNU - Aprovado no IX Congresso Nacional Belo Horizonte, 13 á 15/04/1990. Disponível em: https://mnu.org.br/wp-content/themes/flawless-child/docs/programa_de_acao.pdf Acesso em: 21 set. 2022.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **“O problema do negro na sociologia brasileira”.** Cadernos do Nosso Tempo, 2, jan./jun, 1954.

RÊ, Eduardo. et al. **O que é racismo estrutural?** Equidade, 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/o-que-e-racismo-estrutural/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

RIBEIRO, Djamila. Pequeno Manual Antirracista. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019

RIGO, Ariádne. **Chamada de Artigos: Fórum Comemorativo 25 anos da O&S: “A questão racial no mundo empresarial”.** REVISTA ORGANIZAÇÕES & SOCIEDADE - Núcleo de Pós Graduação em Administração – NPGA/UFBA, S.D.

SILVA, Wellington. **Mercado de Trabalho.** Infoescola - Navegando e aprendendo. Centro Universitário Fundação Santo André, 2014. Disponível em: <https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 27 mar. 2022.

SISTEMA PED - Pesquisa de emprego e desemprego. **Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos.** 2011.

SISTEMA PED - Pesquisa de emprego e desemprego - DIEESE - **Escolaridade e Trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos.** ANO 3 - N° 37, 2007.

SOUZA, Davi. **AS ORGANIZAÇÕES NO COMBATE AO RACISMO SISTÊMICO: Uma reflexão crítica com sugestões de norteadores para implementação de políticas e ações de inclusão racial nas empresas no combate ao racismo estrutural.** Porto Alegre, 2021.

TEIXEIRA, J. et al. **Inclusão e diversidade na administração: manifesta para o futuro-presente**. RAE-Revista de Administração de Empresas | FGV EAESP. São Paulo | V. 61 | n. 3 | 2021.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Do início ao fim: população negra tem menos oportunidades educacionais, em 2020**. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/do-inicio-ao-fim-populacao-negra-tem-menos-oportunidades-educacionais-2/#:~:text=Ensino%20Fundamental%3A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20negra%20tem,e%2097%2C9%2C%20respectivamente>.

Acesso em: 14 abr. 2022.

APÊNDICE A

O roteiro aqui apresentado é para colaboração na pesquisa que será apresentada e defendida no meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Sou graduanda do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e tenho o objetivo de analisar como as pessoas pretas empregadas em diferentes agentes econômicos, que lidam com demandas administrativas em Porto Alegre, sentem as suas inserções no mercado de trabalho, no que se refere a oportunidades iguais e não discriminatórias por sua cor.

Abaixo, para que possamos dar início a entrevista, segue o termo de consentimento, com a intenção de firmarmos essa parceria.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pesquisador: **Isadora da Silva Colares Alves**

Título da pesquisa: **RACISMO ESTRUTURAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS PRETAS NO MERCADO IMOBILIÁRIO EM PORTO ALEGRE.**

Nome do participante: _____

Caro participante,

Gostaríamos de convidá-lo a estabelecer parceria como voluntário da pesquisa intitulada: **RACISMO ESTRUTURAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS PRETAS NO MERCADO IMOBILIÁRIO EM PORTO ALEGRE.** Trabalho de Conclusão de Curso da aluna Isadora da Silva Colares Alves, do curso de Administração, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Os objetivos deste estudo são: Analisar como as pessoas pretas empregadas no área imobiliária, que lidam com demandas administrativas em Porto Alegre, sentem as suas inserções no mercado de trabalho, no que se refere a oportunidades

iguais e não discriminatórias por sua cor.

Seu nome não será utilizado em nenhuma fase da pesquisa, o que garante seu anonimato. Não será cobrado valor monetário; não haverá gastos na sua participação neste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para auxiliar a graduanda a analisar como o racismo estrutural pode ou não interferir na inserção de pessoas pretas no mercado de trabalho. O trabalho será disponibilizado na biblioteca da UFRGS para auxiliar em futuras pesquisas e no aprimoramento e desenvolvimento da ciência.

Se, no decorrer da pesquisa o(a) participante resolver não mais continuar, terá toda a liberdade de assim fazer, sem que isso lhe acarrete qualquer prejuízo.

Os pesquisadores responsáveis são a pesquisadora Isadora Alves, e sua orientadora, Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues, que se comprometem a esclarecer devida e adequadamente qualquer dúvida que eventualmente o participante e/ou responsável legal venha a ter no momento da pesquisa ou, posteriormente, através dos e-mails: isadoradasilvacolaresalves@gmail.com e beatriz.rodrigues@ufrgs.br.

Eu confirmo que estou ciente dos objetivos desta pesquisa, bem como, da forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi este termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário desta pesquisa.

Porto Alegre, ____ de 2022.

Assinatura do participante

Roteiro de entrevista:

Nesta primeira parte peço que se identifique, falando sobre as informações mais básicas da sua vida.

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Profissão:

Tempo de experiência na atual empresa:

Tenho alguns temas que gostaria de abordar com você, mas desejo que você exponha sua opinião da forma que se sentir mais à vontade. E caso queira agregar outras experiências, ou coisas que eu não tenha perguntado, será super bem vindo.

- Inserção da família no mercado de trabalho;
- Fale sobre sua história profissional;
- Barreiras que tenha encontrado no mercado de trabalho;
- Você já sofreu preconceito em alguma empresa que trabalhou;
- Ambições quando se trata de carreira;
- Inserção no emprego atual;
- Você é impulsionada a crescimento e desenvolvimento no seu emprego;
- Você se sente valorizada no seu emprego;
- Você tem espaço no seu emprego para expor sua opinião e dar ideia;
- Você acredita que poderia estar numa posição diferente da que está hoje;
- Se sim, a que atribui suas dificuldades;
- Você entende o que é racismo estrutural;
- Acha que o racismo estrutural cria barreiras no mercado de trabalho;
- Como você sente isso? Exemplos:

APÊNDICE B

O questionário aqui apresentado é para colaboração na pesquisa que será apresentada e defendida no meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Sou graduanda do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e tenho como objetivo analisar quais os planos e ações que a sua empresa realiza ou tem a intenção de realizar para colaborar com a diminuição do racismo estrutural.

Abaixo, para que possamos dar início, segue o termo de consentimento, com a intenção de firmarmos essa parceria.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pesquisadora: **Isadora da Silva Colares Alves**

Título da pesquisa: **RACISMO ESTRUTURAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS PRETAS NO MERCADO IMOBILIÁRIO EM PORTO ALEGRE.**

Prezado(a),

Gostaríamos de convidá-lo a estabelecer parceria como voluntário da pesquisa intitulada: **RACISMO ESTRUTURAL E A INSERÇÃO DE PESSOAS PRETAS NO MERCADO DE TRABALHO EM PORTO ALEGRE.** Trabalho de Conclusão de Curso da aluna Isadora da Silva Colares Alves, do curso de Administração, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

O nome da empresa não será utilizado em nenhuma fase da pesquisa, visto que os profissionais entrevistados são de diferentes imobiliárias. Não será cobrado valor monetário; não haverá gastos na sua participação neste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para auxiliar a graduanda a analisar como o racismo estrutural pode ou não interferir na inserção de pessoas pretas no mercado

de trabalho. O trabalho será disponibilizado na biblioteca da UFRGS para auxiliar em futuras pesquisas e no aprimoramento e desenvolvimento da ciência.

Se, no decorrer da pesquisa a empresa resolver não mais continuar, terá toda a liberdade de assim fazer, sem que isso lhe acarrete qualquer prejuízo.

Os pesquisadores responsáveis são a pesquisadora Isadora Alves, e sua orientadora, Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues, que se comprometem a esclarecer devida e adequadamente qualquer dúvida que eventualmente o participante e/ou responsável legal venha a ter no momento da pesquisa ou, posteriormente, através dos e-mails: isadoradasilvacolaeresalves@gmail.com e beatriz.rodrigues@ufrgs.br.

Eu confirmo que estou ciente dos objetivos desta pesquisa, bem como, da forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi este termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário desta pesquisa.

Porto Alegre, ____ de 2022.

Assinatura

Questionário:

- A empresa tem alguma política/ação referente às diversidades?
- Atualmente a empresa entende que é necessário realizar planos de ação para a diminuição de desigualdade no mercado de trabalho?
- Se sim, quais planos a empresa realiza ou acredita que possa realizar para colaboração?

- Existe alguma política/plano de ação quando se trata da valorização interna dos seus profissionais?
- A empresa possui um plano de carreira para seus colaboradores?
- Quantos profissionais pretos existem na empresa?
- Quantos diretores/gerentes/supervisores/coordenadores pretos existem na empresa?
- A empresa possui algum plano de ação para inserção de pessoas pretas nos processos de seleção?
- O que a empresa entende sobre o racismo estrutural? Quais os impactos para os profissionais?
- Há alguma dificuldade para ascensão de profissionais pretos? Existe alguma ação para tal?