

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE GESTÃO DE NEGÓCIOS - CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**A QUESTÃO DA DESIGUALDADE RACIAL E A ADMINISTRAÇÃO DE
RECURSOS HUMANOS EM DUAS INDÚSTRIAS ALIMENTÍCIAS GOIANAS**

**THE QUESTION OF RACIAL INEQUALITY AND THE MANAGEMENT OF
HUMAN RESOURCES IN TWO ALIMENTÍCIAS GOIANAS**

Marcos Vinicios Rodrigues da Silva
marcoosilvapba@hotmail.com

Prof.a Dra. Tereza Cristina Pinheiro de Lima
Prof. Ms Denise Lucia Mateus G. Nepomuceno
Prof. Ms Maria Aparecida Vaz Evangelista

RESUMO

O presente trabalho objetivou analisar a influência do racismo estrutural nas decisões de contratação dos departamentos de recursos humanos de indústrias alimentícias goianas e de como isso pode refletir na exclusão dos profissionais negros do mercado de trabalho, também visou conscientizar os recrutadores no sentido de diminuir o preconceito nas relações sociais e organizacionais, logo, traçando estratégias para que as empresas não alimentem uma cultura de desigualdade e que não se use critérios raciais para seleção de pessoas. Teve como objetivos específicos a realização fundamentada da teoria, contatar empresas, realizar levantamento de dados com profissionais de recursos humanos, descrever as empresas e realizar entrevistas para análise dos dados coletados. Focando em estar alinhada com os objetivos, com viés analítico e interpretativo referente a literatura disponibilizada a metodologia se deu pelo desenvolvimento de um estudo bibliográfico e de campo sobre o tema, visando obter dados primários a respeito do mesmo, sendo de natureza exploratória descritiva. Os resultados indicam a baixa influência racial nas decisões de contratação nas indústrias alimentícias goianas, entretanto tem viés local, o que não engloba a imensidão do tema discutido.

Palavras Chave: Racismo estrutural, Recrutamento e seleção, Indústrias alimentícias.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the influence of structural racism in the hiring decisions of the human resources departments of the food industries in Goiás and how this can reflect in the exclusion of black professionals from the labor market, it also aims to make recruiters aware in order to reduce prejudice in social and organizational relations, therefore, outlining strategies so that the company does not foster a culture of inequality and that racial criteria are not used to select people. Its specific objectives are the substantiated realization of the theory, contact companies that are available to participate in the research, conduct data surveys with human resources professionals, describe the companies and conduct interviews to analyze the collected data. Focusing on being aligned with the objectives, with an analytical and interpretative bias referring to the available literature, the methodology was given by the development of a bibliographic and field study on the subject, aiming to obtain primary data about it, being of an exploratory and descriptive nature. The results indicate the low racial influence in the hiring decisions in the food industries in Goiás, however it has a local bias, which does not include the immensity of the topic discussed.

KEYWORDS: Structural racism, Recruitment and selection, Food industries.

INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira tem em sua maioria indivíduos negros e mesmo tendo uma significativa diversidade de linhagens se faz uma sociedade marcada pela desigualdade racial e preconceito, desde longa data eles foram exilados dos espaços de poder, governança e privilégios e atualmente sendo estes estereotipados negativamente nas organizações. A modernidade empresarial disfarça a indiferença racial por meio de uma polidez superficial revestida de comportamentos e atitudes discriminatórias interpessoais mediante de chacotas e comentários de cunho racial. (PACHECO et all, 2014)

Nos estudos realizados, (Tomé, 2015) enfatiza que segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) o período compreendido entre os anos de 2015 e 2024 é declarado como a Década Internacional dos Afrodescendentes, portanto, tudo aponta para a relevância de se analisar esse tema. Reforça que a década enfatiza a necessidade de assegurar nacionalmente, regionalmente e internacionalmente o comprometimento em relação ao pleno aproveitamento dos direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos de pessoas de afrodescendentes, bem como a igualitária presença em todos os âmbitos sociais.

Pode-se afirmar que a desigualdade racial e os preconceitos que a sucedem estão enraizados na sociedade e perseveram na cultura atual, mesmo que na maioria seja um racismo velado - forma sutil de discriminação racial. Nesse contexto, é possível assegurar que existem inúmeros obstáculos e diferenças de oportunidades encontradas pelos negros no decorrer do exercício das profissões. Dessa forma, se faz necessária um cenário nivelado a respeito das perspectivas dos negros com relação aos brancos nas organizações, com ações afirmativas e de preferência providas de medidas governamentais, pois assim, tem um maior alcance por meio da inclusão racial e social. Contudo, é preciso políticas sociais e organizacionais que valorizem a diversidade não apenas por motivos legais, mas porque é um compromisso ético e primordial para a inclusão e a valorização humana. (SOUZA, 2019).

Nessa circunstância, por serem compostas de pessoas de todas os gêneros, raças, etnias, religiões, culturas e classes sociais, as empresas podem ser vistas como agentes diretos na promoção de oportunidades profissionais e combate à desigualdade. Entretanto, organizações que não adotam programas de incentivo ou práticas de apoio à diversidade acabam, conseqüentemente, sendo vistas como empresas que não possuem olhar crítico perante fatores sociais e, por fim, acabam com uma má reputação no mercado e na sociedade em geral, isso induz a máxima de que uma boa gestão de pessoas pode ser um diferencial competitivo e de sucesso para uma organização. Porém, a maioria das empresas não estão se atentando a importância desse tema e deixando de explorar as vantagens da valorização da diversidade. No geral, a percepção da maioria das organizações quanto a diversidade é de obrigação para com a sociedade, seja pela lei ou por status social, entretanto, a valorização da diversidade vai além disso. (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004)

A mercê dessa realidade, o intuito deste projeto foi evidenciar a necessidade de expor e analisar a assimetria racial concomitantemente com preconceito, discriminação e estereótipos no âmbito organizacional, evidenciando quais são as táticas utilizadas pelas grandes empresas no sentido de evitar a desigualdade racial e preconceito nas relações sociais e organizacionais em paralelo com uma análise do porquê da majoritária e significativa presença branca no alto corpo empresarial, tendo como base a pesquisa realizada em 2018 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) apontando que 68,6% dos gerentes são pessoas brancas, enquanto pretos e pardos são a maioria populacional, sendo 55% do total, mas que no geral, ocupam cargos inferiores. (R7, 2019)

A problematização que orientou a presente pesquisa esteve alicerçada nas seguintes questões: Qual a percepção da área de recursos humanos de indústrias goianas perante a desigualdade racial? Existe igualdade nas empresas entre as pessoas brancas e pretas? Os cargos de gestão são ocupados por pessoas negras? Existem pretos em cargos de liderança? E quantos pretos existem no chão de fábrica?

O estudo justificou-se tendo em vista a importância do tema uma vez que mesmo depois da promulgação da Lei Áurea proibiu a escravidão, os descendentes deste povo colhem os frutos da escravidão até os dias atuais, pois não foram criadas políticas de inserção dos negros recém-libertos no mercado de trabalho e na educação. Ainda hoje, em número reduzido, mas existente, há pessoas sujeitas a condições de trabalho análogas à escravidão, mesmo isso sendo crime desde 1940. (CAMILO; LUIZ, 2015)

A história do negro brasileiro após a abolição é uma trilha do caminho vicioso da favela e da rua. Existe uma discriminação ocupacional e salarial, que se utiliza da ideia de que o trabalho do negro não vale tanto quanto os demais. Desde então, a população negra no âmbito de trabalho se vê diminuída e exilada de grandes cargos por estereótipos de que são incapazes de executarem tais tarefas exigidas pelos cargos, (RIBEIRO, 2017). Dessa forma, toda a população negra é prejudicada por ideias sociais supostas por outros povos que se veem, resumidamente, superior. O que justificou esta pesquisa foi, conseguir de alguma forma, desmistificar esta realidade que é tão prejudicial a um povo que nunca se viu em paz perante a indiferença dos demais povos. (SCHNEIDER, 2016)

No mundo organizacional, é visível a diferença e embora haja uma grande cobrança social por mudança, a dificuldade que as empresas enfrentam em navegar nesse tema é evidente. Nos últimos anos o tema de inclusão racial entrou de maneira considerável na publicidade, porém os esforços para ampliar a quantidade de negros em cargos de gestão precisam ser conhecidos o que orienta o interesse pela presente pesquisa. Importante ainda, ao dialogar com os profissionais de recursos humanos das empresas pesquisadas compreender as políticas e práticas de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas negras nos seus processos e se as mesmas, possuem um ambiente inclusivo e diverso.

A fim de responder a questões fundamentais da pesquisa o presente trabalho objetivou analisar a influência do racismo estrutural nas decisões de contratação dos departamentos de recursos humanos das organizações.

Como objetivos específicos da pesquisa pretendeu-se realizar a fundamentação teórica sobre o tema de desigualdade racial; contatar empresas disponíveis a participar da pesquisa; realizar o levantamento de dados com os profissionais de recursos humanos; descrever as empresas, realizar entrevistas e analisar os dados pesquisados.

Como hipóteses afirmou-se que os negros têm baixa representatividade nos cargos de gestão e são discriminados e estereotipados em cargos de gestão sendo os mesmos, majoritariamente ocupados por pessoas brancas;

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Breve histórico sobre o racismo no Brasil

Desde os primórdios da colonização brasileira o país foi estratificado, delimitado com base na classificação de pessoas em grupos em virtude de condições socioeconômicas comuns não só relacionadas a desigualdade racial, mas englobando dimensões econômicas, sociais, antropológicas e de crença. Iniciada primeiramente com os índios e em seguida os africanos, a escravidão implantada no Brasil pelos europeus impôs costumes que tiravam a humanidade dos que não se encaixavam no padrão racial da época. Os nativos juntamente com os imigrantes

africados, retirados de suas terras a força, vivenciavam diariamente condições de trabalho inenarráveis de tão indignas. (SILVA et all, 2020)

Ao se analisar a atual conjuntura brasileira, com base nessa realidade, fica evidente o quão o comportamento da população quanto ao racismo atual está ligado ao passado escravocrata, período esse marcado pela exploração e a dominação territorial, cultural e religiosa. Conforme explica (Campos, 2019, p.11):

Diferentemente dos EUA, que adotou um modelo de colonização baseado em uma lógica produtiva de povoamento e não de exploração, o território brasileiro presenciou um intenso fluxo de escravos vindo da África, o que impactou diretamente a conjuntura socioeconômica e acentuou as tensões raciais e sociais. Desse modo, é possível explicar tanto os dados estatísticos que apontam uma população negra (pretos e pardos) de 55,8% (IBGE, 2018), quanto toda a herança deixada pelo período escravocrata.

O tráfico de escravos no Brasil foi o carro chefe da crescente e persistente escravidão no país e seguiu representado pela permanência dessa povo em diferentes trabalhos precários, compondo a base do mercado trabalhista da época.

Dessa forma, vistos como mercadorias pelos europeus, grande parte do povo africano foi trazido da África para o Brasil, de maneira violenta e involuntária, enfrentando condições precárias desde a saída de seu país de origem, compuseram o sistema colonial escravagista. A escravidão foi alimentada por anos com base na ideia central de que os negros estavam destinados a submissão perante os brancos por estarem acostumados a enfrentar condições deploráveis e viverem em países com poucos recursos e realidade precária. Além disso, na época, existia uma premissa de que os negros estavam condenados a esse sacrifício, pensamento religioso que conformava os europeus. (SOUZA, 2019).

O Brasil foi, portanto, o centro do comércio de escravos no Império português, tanto antes como depois da independência brasileira, em 1822. E atualmente, no século XXI, pode-se perceber a desigualdade racial velada, declarada e muitas vezes explícita ao nosso redor. Obviamente, não se vivencia a desumanidade da época escravagista, porém, ainda hoje cabe debater o tema e servir em contínua luta que deve transcender a jovem liberdade negra e ir rumo a igualdade de raças. A Abolição da escravidão, no dia 13 de maio de 1888, foi legalmente formalizada em dois parágrafos e que colocou por fim, teoricamente, a escravidão no Brasil, vale ressaltar que o mesmo foi o último país a realizar tal feito, sendo o país com a mais recente história escravagista, com apenas 130 anos de abolição e os impactos de quase quatro séculos de escravidão perseveraram presentes no corpo e no subconsciente da sociedade brasileira.

A liberdade proclamada na Lei Áurea deu ao negro africano e a todos os escravos a liberdade, mas sem respaldo, não lhes foram oferecidas condições de cidadão, nesse período, os libertos sofreram um enorme processo de exclusão social, condenados a marginalidade e a formas precárias de vida, não ganharam liberdade social, tampouco foi gerado justiça social. Segundo Silveira e Godoi: “É inadmissível o julgamento da pessoa por causa de sua cor de pele e, no caso do Brasil, por causa de aspectos culturais, religiosos e “raciais”. (SILVEIRA; GODOI, 2018)

Sendo assim, a liberdade não deu condições aos negros de viverem como cidadãos e isso é refletido diretamente nos dias atuais, como (Madeira e Gomes, 2018, p. 467) explicam:

As vulnerabilidades vivenciadas pela população negra são produtos da história criminosa da escravidão. Na atualidade, esta vive e sobrevive pagando a conta dos antepassados que não escolheram esse caminho de perversidade, atrocidades e acúmulos de desvantagens.

A sociedade brasileira foi historicamente moldada para ser uma sociedade racista. O termo racismo, em si, é utilizado para descrever de forma sistemática atos de discriminação

com base em percepções sociais, sem necessariamente um ponto de partida específico, já que a população é ensinada, inconscientemente a refletir tal preconceito. Existem inúmeros exemplos de atos humanos que alimentaram o racismo historicamente falando, desagrupando e isolando pessoas com base em teorias de superioridade, como por exemplo, o Nazismo, o Imperativismo, o Apartheid, o Facismo, a Ku Kux Klan e a própria escravidão, revelando a escória da raça humana. (SILVA et al, 2020)

Sobre a cultura social do racismo no Brasil e sua relação com o mercado de trabalho pode-se dizer que:

A prática habitual do racismo é vista, por parte da população atual, como um problema sem solução, consequência das condutas dos seus ascendentes, gerando uma ideia distorcida de que a sociedade contemporânea não deve se responsabilizar pelos acontecimentos históricos de escravidão ocorridos durante o período colonial. A discriminação racial no Brasil, mesmo após 131 anos da Lei Áurea, perdura em vários segmentos sociais, entre eles, no mercado de trabalho. (SOUZA, 2019, p. 19)

O racismo institucional no Brasil pode ser identificado por meio das normas, práticas e atitudes discriminatórias, que foram naturalizadas ao longo do tempo no contexto do trabalho, bem como em outros ambientes da sociedade, suscitando ignorância, falta de atenção, preconceito ou estereótipos racistas. Essa situação exclui a população negra dos benefícios gerados pelo Estado e de instituições que o representam (LAGE; DeSOUZA, 2017).

Durante a década de 1930, esse tipo de estudo sobre a questão racial chegaria ao Brasil, com a pesquisa de Donald Pierson (1971). Essa pesquisa não encontraria aqui um campo vazio, mas antes a eloquente narrativa de Gilberto Freyre (2003 [1933]) sobre o caráter cordial das relações raciais no Brasil patriarcal. (ROCHA, 2016 p. 183)

No decorrer dos tempos, a prática da escravidão foi se difundindo nas mazelas da sociedade, por volta do século XVIII, na Europa, iniciou-se o que chamamos atualmente de Revolução Industrial que apenas no século XIX se expandiu para o restante do mundo, incluindo o Brasil. Com esse movimento, as condições de vida dos trabalhadores foram alteradas gradativamente, modificando as relações sociais e econômicas dos mesmos no meio urbano. Um grande salto deste período, que beneficiou não somente os trabalhadores como também a sociedade em si, foi a substituição do trabalho escravo pela mão-de-obra assalariada, com o intuito de se estabelecer um maior mercado consumidor. (CAMILO; LUIZ, 2015)

Seguindo a cronologia da escravidão explicada pelo autor, logo após o início da Revolução Industrial, ouve um grande deslocamento dos moradores rurais para a vida urbana, o que resultou em um excesso de mão-de-obra nas cidades que acarretou em um período de grande desemprego, situação essa que fez com que os desempregados se submetessem a condições de trabalho precárias, com baixos salários e submetidos a exploração.

Nas décadas de 60 e 70, dar visibilidade ao tema de racismo nas organizações era algo complicado, tendo em vista que a elite em nada se beneficiaria com isso, entretanto, para os trabalhadores era a única forma de garantirem direitos. Com isso, o Brasil teve suas primeiras denúncias de trabalho escravo nessa época, quando o país passou pela expansão agrária, momento no qual a exploração no meio rural era exorbitante. (ROCHA e BRANDÃO, 2013) O autor ainda conta que alguns anos depois de 1972, fundaram um órgão responsável por divulgar denúncias de sofrimento físico e psicológico que trabalhadores rurais sofriam no Brasil chamado Comissão Pastoral da Terra (CPT).

Com isso, pode-se perceber que mesmo décadas depois da abolição da escravidão, as condições de vida da população negra que foi liberta ainda eram difíceis, pois realmente, não houveram políticas governamentais que integrassem os negros no mercado, dessa forma, por muito tempo a sociedade brasileira encobriu o racismo existente no país. A questão de preconceitos raciais no Brasil só voltou à tona na década de 70, com a ascensão de movimentos

sociais negros, dando consciência do problema para sociedade e sendo ações fundamentais para a mudança dessa realidade. (CORLLET et all, 2010)

Os 20 anos que finalizaram o século passado, anos 80 e 90, destacam-se por ter sido um período marcado por uma época de recessão econômica e por conquistas de aparato estatal que acarretaram em mudanças na concepção das questões sociais. Nessas duas décadas, a luta pela construção de uma sociedade que valorizasse a todos, que tivesse políticas e práticas de bem-estar social e que fosse igualitária era crescente, ainda não se podia afirmar que a desigualdade racial estava superada, tendo em vista que foram séculos de escravidão, mas certamente era um grande avanço social para a população negra, devido ao fato de que nesse período o Estado esteve mais flexível à incorporação e priorização de demandas providas das parcelas da população que, anteriormente, não possuíam voz frente ao governo. (ROCHA e BRANDÃO, 2013)

Os anos 2000 são marcados por inúmeras políticas públicas de combate à discriminação racial no Brasil, como a criação, no Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana – CDDPH do Ministério da Justiça, de uma Comissão Especial exclusiva para o debate de práticas de prevenção e combate à qualquer trabalho escravo ou infantil, em 2002. Ou até mesmo, as 100 organizações não governamentais e empresariais que, em 2005, assinaram o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, esse tratado é composto por empresas e grupos econômicos. A iniciativa para realização de tal feito foi da ONG Repórter Brasil, do Instituto Ethos de Responsabilidade Social e da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Em 2010, mais 30 signatários já haviam entrado no Pacto. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2012)

Mercado de trabalho e desigualdades sociais e raciais

Pode-se afirmar que mercado de trabalho é um tema um tanto quanto abrangente, e assim, importante entender o conceito no qual tenta definir e explicar qual a função do mesmo, dentre alguns conceitos, DEBORTOLI e DIEHL (2016, pg. 4) vão dizer que o mercado de trabalho diz respeito “às ofertas de trabalho ou emprego oferecidas pelas organizações, em determinada época ou lugar”. Assim, ao estudar o mercado de trabalho busca-se também discutir as políticas de inserção, a questão da disponibilidade de vagas, oportunidades de emprego, vagas de emprego, que está refletido nos critérios de seleção de pessoal dentro do sistema de recursos humanos das empresas.

As elites brasileiras após a abolição da escravidão se viram diante de uma difícil equação: o que fazer com a massa de recém libertos que se tornava presença indesejada na formação do mercado de trabalho e na sociedade brasileira e como descartar esses corpos sem colocar em evidência a farsa do discurso produzido pelo modo de produção capitalista sob o regime democrático pautado na proclamação da liberdade e da igualdade como elementos centrais de sua composição. A negação do passado violentamente forjado e a amenização das relações raciais do período escravocrata sustentaram o mito da democracia racial, que afirmava a igualdade entre as raças. (LIMA, 2020)

É fato, que a igualdade de oportunidades para todos os povos pode ser uma fonte transformadora de futuro, através dela o ser humano se constrói e evolui. Garantir que todos tenham total acesso a ela, é permitir a continua elaboração de uma sociedade mais distribuída economicamente, mais justa e mais igualitária, onde todos os cidadãos, possam ter acesso as mais variadas possibilidades de desenvolvimento.

Tendo isso em vista é fácil visualizar o quanto a humanidade está longe de ser igualitária, sendo a mesma dotada de estereótipos, crenças, teorias e suposições que segmentam, compõem e atuam de forma negativa na sociedade. O combate contemporâneo à desigualdade é fruto de uma luta antiga por direitos iguais, que perduram até os dias de hoje. A população

brasileira em suas múltiplas vertentes irradia, de forma estrutural, a indiferença com a diversidade seguindo inconscientemente um padrão físico e social europeu que foi implantado com a colonização e que até os dias atuais pode-se ver cicatrizes do arcaico tempo de imposição.

Vale ressaltar a tentativa histórica de branqueamento populacional, baseada na premissa de que a extremidade de cor das raças era um atraso para o desenvolvimento brasileiro, como citado abaixo:

A escravidão nos legou o racismo como prática social dominante que liga ideologicamente os brancos, mantendo seus privilégios, enquanto é negada a cidadania aos negros e negras. Foi edificado um projeto de Estado-nação que insistia no processo de branqueamento, considerando que a miscigenação extremada significava a degenerescência, impedindo a evolução e o desenvolvimento do Brasil. (MADEIRA E GOMES, 2018, p 464)

A partir dos anos 90 surgiram mudanças significativas na sociedade em geral, referentes a percepção empresarial sobre a crescente diversidade de sua mão de obra e de como gerir tamanha pluralidade de pessoas, mudanças essas, influenciadas claramente pela globalização, as multiculturas e os próprios movimentos de responsabilidade social empresarial. Em paralelo a isto, os desafios para efetivamente conseguir à diminuição da discriminação racial junto com a necessidade de se ter estratégias de inclusão da diversidade, incitaram as instituições públicas e privadas a tomarem providências para mudar essa realidade, ou até mesmo, se responsabilizarem pela falta de políticas que evitassem à desigualdade. Como resposta às cobranças da sociedade, surgiram ações afirmativas por parte das empresas com o intuito de realizar medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas, sendo um fator positivo para o crescimento e para à produtividade da organização. (MYERS, 2003)

As questões sociais presentes no interior das empresas são consideradas formas organizativas da sociedade e a administração de pessoas, como área do saber com perspectiva social, tem total interesse na luta pela igualdade de oportunidades para todas as raças, podendo atuar diretamente no combate à desigualdade nas empresas devido ao fato de ser uma ciência que se faz presente em praticamente todas as organizações.

Seguindo no viés das diversidades raciais, as teorias relacionadas a gestão de pessoas começaram uma jornada evolutiva, caminhando a passos curtos, porém progredindo, como resultado direto das reivindicações dos movimentos da população negra e dos sindicatos da época. Entretanto, somente a criação de novas práticas e estratégias administrativas de diminuição de desigualdade empresarial não são suficientes para englobar todo o tema quando se vê da perspectiva geral do impasse. A amplitude e a profundidade do tema nos impedem de explicar com maestria e com a pertinência desejável, por se tratar de processos de negação alimentados por centenas de anos no contexto brasileiro. (SILVA; SANTOS e SOARES, 2019)

Freitas (2020, p. 16) diz que a visibilidade da desigualdade está cada vez maior, em todas as vertentes da sociedade. Ele afirma que “há um fenômeno global e inexorável no qual a heterogeneidade da sociedade está se tornando mais visível, principalmente porque os grupos historicamente minorizados estão cobrando seu espaço em todas as esferas.” O mesmo ainda ressalta que “[...] as organizações que buscam se manter em um mundo cada vez mais competitivo precisarão lidar com a complexidade da hibridez cultural que caracterizará as organizações multiculturais.”

O mercado de trabalho é o local da sociedade onde as empresas vão em busca de mão de obra, ou seja, pessoas que vendam seu tempo em troca de uma remuneração e dispostas a contribuir para rentabilidade da empresa. Porém, neste local, cada indivíduo tem suas particularidades, como personalidade, estilo de vida, valores, crenças e etnias, dentre outras, por sua vez, as empresas também possuem suas características particulares fazendo desse local

um campo minado, tendo em vista que opiniões divergentes podem ocasionar conflitos dentro das organizações.

Neste cenário, em um país com vasta diversidade étnica racial, como é o caso do Brasil, não é necessário grandes esforços para notar que há grupos, que no geral, são mais favorecidos em relação a outros. No que se refere as oportunidades de trabalho para população negra, as desigualdades são ainda mais evidentes, já que o mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por profundas mazelas e injustiças presente em toda a sociedade e é nítida a reiteração do racismo no cotidiano brasileiro que dificulta o acesso da população negra a direitos que são básicos. (COSTA, 2019)

Costa ainda ressalva que “[...] no (Art. 5. XLII) prevê que todo indivíduo é igual e toda forma de discriminação contra direitos fundamentais e a liberdade será punida.” Com base nisto, pode-se afirmar que a lei é rígida e clara quanto a qualquer tipo de desigualdade, e dessa forma, o mercado de trabalho deveria ser igualitário e inclusivo, visando seguir o que a legislação estabelece. Estatisticamente, brancos possuem maiores salários, sofrem menos com o desemprego e têm maior facilidade de acesso ao ensino superior quando comparados a negros, pardos e indígenas. O Brasil segue longe de ser um exemplo de democracia racial.

Nesse sentido, esse estudo buscou contribuir para o avanço da pesquisa acerca das disparidades raciais no mercado de trabalho, e teve como orientação refletir sobre os principais determinantes individuais e regionais que afetam as transições entre os estados de ocupação, desocupação e inatividade, com enfoque nas diferenças raciais e na crise econômica ocorrida no biênio 2015- 2016. Analisando essas três condições e baseando-se nelas, será possível entender o mercado de trabalho brasileiro, sob variados aspectos, e sua evolução como explica (WROBLEVSK E CUNHA, 2020, p. 3):

As transições a partir da ocupação e desocupação, representam uma perspectiva importante do mercado de trabalho pela qual se é possível identificar, por meio das variáveis explicativas, tanto o perfil de indivíduo que permanece na condição de ocupado quanto daquele que se mantém sem emprego, condições relevantes, principalmente, em um cenário de recessão econômica. Já a análise da inserção dos indivíduos a partir da inatividade ajuda a avaliar se o aumento do nível de desemprego no período reflete em aumento de transições da ocupação para o desemprego, ou, pelo contrário, um aumento da inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, a partir da inatividade.

Recursos humanos e a gestão da diversidade

O mercado de trabalho está a todo tempo em constante modificação, onde os ambientes internos e externos das organizações se fazem fatores que influenciam diretamente a oferta e demanda por empregos. As mudanças ocorrem devido ao fato de que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e exigente, empresas alienadas em uma busca contínua por pessoas com grandes capacitações intelectuais para ocuparem seus cargos ofertados.

Para ter uma maior compreensão de como funciona e o quão dinâmico é o mercado de trabalho, se faz necessário destacar a indiscutível importância de se entender a lei da oferta e demanda de empregos. Atualmente há um grande número de empresas ofertando e, em paralelo a isto, uma quantidade significativa de pessoas à procura de emprego, porém, na maioria das vezes, as empresas decidem recrutar e selecionar pessoas com mais capacidade, entretanto, não há pessoas suficientes que preencham os requisitos solicitados, assim, afetando negativamente o mercado de trabalho. (MOURA E LOPES, 2014)

Sobre a inserção da diversidade de pessoas, sobretudo diversidade de raça, no mercado de trabalho, pode-se destacar que é um tema que deve ser amplamente discutido nas organizações de forma a evidenciar e promover reflexões acerca do mesmo, a inclusão de uma

diversidade de pessoas no contexto de trabalho pode construir uma organização mais social, promovendo mais harmonia e justiça. O primeiro passo a ser destacado, quando se fala de prática de gestão de diversidade, é a necessidade de uma participação mais efetiva do sistema de recursos humanos das organizações.

As discussões acerca do tema demonstram que a gestão de pessoas com enfoque na diversidade, no contexto empresarial, pode ser um alicerce para a competitividade da empresa, dessa maneira, a empresa pode ser vista com uma vantagem competitiva frente ao mercado, porém, mesmo as empresas podendo se destacar e crescerem, as mesmas ainda se veem com um impasse: Como devem realizar esta inclusão da melhor forma possível? Dentre as inúmeras formas de se expandir a diversidade no corpo organizacional, as empresas recaem a este desafio. (MACCALI et all, 2015).

Atualmente, com o aumento de pautas relacionadas a diversidade na sociedade em geral, de gênero e raça, por exemplo, pode-se ver que espaços antes ocupados unicamente por determinadas classes sociais passam a possuir uma gama maior de diversidade, transformação essa ainda gradativa, devido as dinâmicas sociais do estado que detém poder institucional, privilegiando o homem branco, heteronormativo de classe social elevada.

Racionalizando em um viés direcionado ao fato de que as empresas brasileiras precisam de pessoas qualificadas e que na maioria das vezes para ser qualificado é necessário acesso ao ensino superior, consegue-se perceber com facilidade o porquê da problematização da inserção do negro no mercado de trabalho, já que, o cenário acadêmico sempre foi majoritariamente composto por pessoas brancas. Essa realidade tem sofrido uma grande mudança na última década devido à criação da Lei das Cotas (nº 12.711, de agosto de 2012). O Estado, a partir desta data, se tornou agente protagonista da luta da redução de desigualdades existente no Brasil, assumindo uma nova postura frente a adoção dessa nova política de inclusão.

Com isso, o aumento da diversidade de pessoas nas universidades reflete de forma direta nas organizações, já que antes, ambas eram direcionadas a um tipo específico de perfil social elitizado economicamente, porém, ambas as partes tiveram que lidar com um público mais amplo e diverso. (Campos, 2019)

A população negra é a mais estereotipada nos processos de contratação das empresas, tendo em vista que até recentemente muitas empresas, para determinados cargos, colocavam em seus anúncios publicitários a exigência de a pessoa possuir “boa aparência” como um requisito para seleção, e essa foi vista como uma das primeiras manifestações racistas no processo de inserção do negro no mercado de trabalho. Atualmente, esse tipo de avaliação é expressamente proibido, entretanto, conforme relatos informais de pessoas negras, este tipo de atitude ainda existente por parte dos recrutadores. (SOUZA, 2019)

Seguindo esse estudo, a autora ainda afirma que a população negra relata que, mesmo possuindo as mesmas qualificações ou, até mesmo em determinadas áreas profissionais, oferecendo capacitações acima do exigido no processo de seleção, continuam sentindo que perdem vagas de emprego pela questão do padrão de beleza enraizado na sociedade brasileira. Através de uma pesquisa realizada pela Etnus, revelou-se que 92% das pessoas negras que foram entrevistadas acreditam que existe racismo no momento da seleção para contratação.

A mesma pesquisa ainda destaca estatísticas que qualquer pessoa com empatia ficaria impressionado, à medida que 67% dos entrevistados afirmam que já deixaram de ser contratados simplesmente por serem negros, outra porcentagem que assusta e que 62% dizem já terem sido alvo de discriminação racial em entrevistas de emprego que participaram, e 60% afirmam já terem sofrido racismo em seus ambientes de trabalho. Diante disso, se torna difícil e distante pensar em uma sociedade justa e igualitária. (R7, 2017)

Se torna fácil afirmar que não somos todos iguais, porém no âmbito empresarial, os gestores não se atentam ao fato de que devem reconhecer essas diferenças e tirar proveito disso para conseguir suprir o melhor de seus colaboradores, já que, essa diversidade de pessoas pode

oferecer outra variedade de coisas, como habilidades, ideias e competências. O termo diversidade ou até mesmo a expressão “diversidade empresarial” podem se referir a quaisquer características que façam com que as pessoas sejam diferentes umas das outras, em todas as suas vertentes. Sabe-se que a diversidade pode oferecer muitas possibilidades e oportunidades para as empresas se destacarem no mercado, entretanto, a função de uma empresa engloba também trabalhar para extinguir injustiças. (ROBBINS et al, 2010)

Robbins e os demais autores ainda dizem que, não necessariamente, discriminação se refere a algo ruim em si, já que o termo reconhece uma diferença entre as coisas. Para ele, ressaltar diferenças entre os funcionários é fundamental quando precisa-se destacar melhores qualificações em um funcionário para decidir uma contratação ou então, notar um colaborador com características de liderança é algo necessário para decidir a promoção do mesmo na empresa. (p. 41) “As características biográficas, como idade, gênero, raça, deficiência e tempo de serviço, são algumas das maneiras mais óbvias pelas quais os funcionários se distinguem.”

Os autores, finalizando o capítulo sobre gestão da diversidade, na página 57, ainda reiteram sobre o dever que as empresas têm de gerir a diversidade em todos os âmbitos da organização, como segue abaixo:

A gestão da diversidade deve ser um compromisso contínuo presente em todos os níveis da organização. As práticas de recrutamento, contratação, retenção e desenvolvimento devem ser todas projetadas para alavancar a diversidade em benefício da vantagem competitiva da organização. As políticas para melhorar o clima a favor da diversidade podem ser eficazes contanto que sejam criadas levando-se em conta as perspectivas de todos os funcionários. Programas de treinamento pontuais apresentam menos possibilidade de ser eficazes em comparação com aqueles abrangentes, que abordam o clima de diversidade em vários níveis.

Administração de recursos humanos e os processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento

Com as constantes mudanças que ocorrem na economia, na política e no âmbito social pode-se dizer que as empresas precisam ser flexíveis e estarem sempre preparadas para as possíveis eventualidades que podem vir a acontecer e que podem afetar diretamente o rendimento da empresa perante a sociedade atual.

Diante disso, os processos de recrutamento e seleção de pessoas das empresas entram como uma etapa que pode assegurar a estabilidade do rendimento da organização em momentos nos quais a empresa pode se ver a mercê de dificuldades, tendo em vista que, pessoas bem preparadas podem apresentar melhores posturas e atitudes nestes momentos, considerando a importância das pessoas para a eficaz produtividade das empresas, a administração de recursos humanos se faz insubstituível, já que a mesma é responsável por recrutar e selecionar potenciais profissionais que solucionem e atendam às necessidades da organização.

Nesse momento, quando a empresa está à procura de pessoas para contratar, ocorre o processo de recrutamento, podendo ser profissionais internos ou externos perante a empresa, ou até mesmo, podem ocorrer processos de recrutamento e seleção mistos ou online. Segundo BRITO E OLIVEIRA (2016, pg 97), “os recursos humanos de uma organização podem contribuir para um desempenho superior e tornar-se fonte de vantagem competitiva sustentável na medida em que são valiosos, raros e difíceis de imitar.”

Quando bem-feito, a etapa de recrutamento e seleção pode se tornar um fator impulsionador para o crescimento e para o diferencial competitivo da organização, já que escolher a mão de obra altamente produtiva e qualificada dá a empresa mais confiabilidade em seus processos e mais qualidade em seus serviços. Dessa maneira, é papel da administração de recursos humanos entender que a cooperação dos colaboradores é de extrema importância para

o alcance dos objetivos e para construção de uma empresa potencialmente competitiva, assim sendo, a gestão de recursos humanos se torna, cada dia mais, uma peça-chave para as empresas. (FERREIRA e VARGAS, 2014)

O conceito de recrutamento e seleção de pessoas passa por diversas atualizações no decorrer do tempo, entretanto, (SCHWAB e MAHL, 2017) disponibilizam um conceito que, talvez, simplifique e facilite a compreensão para qualquer leitor, evidenciando que o recrutamento é a primeira etapa do processo de contratação e é definido como um conjunto de práticas e processos que visam atrair potenciais candidatos para as vagas ofertadas. Seguem informando que existem inúmeros meios para realizar o recrutamento e que todos eles contêm limitações, vantagens e desvantagens, e que cabe ao recrutador analisar o meio mais viável e apropriado, visando captar o melhor candidato. Ainda, seguindo o raciocínio dos autores acima citados, Schwab e Mahl, a definição de seleção de pessoas pode ser entendida como um paralelo entre o cargo ofertado e os candidatos escolhidos, onde ambos serão colocados lado a lado com o intuito de evidenciar qual candidato melhor se encaixa no cargo oferecido pela organização, processo no qual objetiva manter ou aumentar o desempenho do grupo, bem como eficiência e eficácia do mesmo.

Com isso, o departamento de recursos humanos inicia a etapa de seleção de pessoas com a captação de currículo e suas análises, os métodos que normalmente são mais utilizados são a triagem de currículos e a entrevista presencial na empresa, aplicando técnicas de seleção que variam em razão da estratégia de cada organização, seguindo os requisitos geralmente preestabelecidos na descrição do cargo. O departamento de recursos humanos, responsável pelo recrutamento e seleção, tem um papel cada vez mais fundamental e estratégico nas organizações à medida que o mesmo tem o desafio de encontrar os profissionais com melhores condições para desenvolver o trabalho solicitado, com qualidade e assertividade e em cada vez menos tempo. Assim como evidencia (SOARES, 2016, p. 17):

Para agregar pessoas com competências necessárias à organização e diminuir os riscos de erros, são realizados processos de recrutamento e seleção. Se antes esses processos eram demorados e dispendiosos, hoje o avanço da tecnologia fornece ferramentas como rede sociais, bancos de dados e sites de currículo online, que facilitam os processos de recrutamento e seleção, além de proporcionarem uma redução de custo e de tempo.

Tendo em vista esse papel estratégico do RH das empresas de escolher os melhores profissionais, em paralelo a isto estão os que buscam emprego, que obrigatoriamente precisam compreender que o dever de sua formação/capacitação é tão somente responsabilidade de cada um. Dessa maneira, todos os que desejam ingressar no mercado de trabalho deverão pensar que para tal façanha, precisarão ser melhores que os demais profissionais que também estão requerendo um trabalho.

Com isso, as empresas que desejam encontrar um trabalhador com perfil e qualificações ideais para a vaga ofertada, devem levar em consideração que para isso será necessário, primeiramente, que as vagas sejam amplamente divulgadas e que seja feito um recrutamento idealizado com os requisitos da vaga. (DEBORTOLI e DIEHL 2016, p. 7). Seguindo com o estudo da autora citada acima, a mesma diz que:

O recrutamento relaciona-se com as atividades da organização, as quais determinam a quantidade e o perfil de candidato que se apresenta para uma vaga e a aceitação ou não do emprego oferecido. Desta forma, o processo de recrutamento tem relação direta com a seleção e o planejamento de recursos humanos, sem mencionar que esta etapa consiste no primeiro contato entre as organizações e os futuros funcionários da empresa.

No geral, os conceitos de recrutamento e seleção se assemelham, na maioria das vezes, por serem norteados por um objetivo em comum que se baseia na necessidade por encontrar o melhor profissional para o cargo ofertado. (SILVA, FERRETT E MANCINI, 2014, pg. 7) afirmam que “o recrutamento e a seleção se completam, enquanto o foco do recrutamento é chamar atenção de candidatos qualificados para a empresa, o da seleção de pessoas é escolher o melhor entre esses candidatos.”

Recursos humanos e as políticas de inclusão de pessoas negras

As práticas de administração de recursos humanos estão muito associadas a cultura, já que há uma grande diversidade de pessoas nas empresas e, dessa forma, diversas culturas interagindo diretamente a todo momento. Essa relação cotidiana entre culturas é uma pauta de extrema importância para as políticas de inclusão podendo ser o “carro chefe” para que as organizações consigam configurar uma empresa cada vez mais justa e igualitária. Sabe-se que as empresas foram elaboradas de acordo com os interesses sociais das pessoas, mas também, conforme os seus valores pessoais dominados por sua cultura e, uma vez incorporada nas pessoas, a cultura com seus valores, crenças, conceitos e pré-conceitos, tende a nortear o indivíduo a espelhar isso em seu cotidiano, dinamizando-o e modificando-o a forma com que o mesmo se manifesta no coletivo, incluindo em seus locais de trabalho. (BOAVENTURA, 2018)

Com base nisso, a sociedade atual espelha padrões e tendências por meio de heranças históricas, que corroboram com os estigmas atuais, dentre vários deles, o racismo, por exemplo, entra nesta pauta como um dos principais estigmas criados pela humanidade. Segundo (CAMPOS, 2019, p. 6)

As questões raciais no Brasil possuem especificidades devido à construção do país como colônia, sua abolição e as próprias políticas tomadas – ou que não foram tomadas – após a abolição da escravidão. Além da própria relação conflitante entre raça e capitalismo, um sistema que se consolidou através da criação de uma necessidade estrutural de haver desigualdade para justificar a exploração e a desigualdade.

O mesmo autor parte dessa lógica e logo mais ressalta que, na atual conjuntura pode-se destacar a forma com que a modernidade está lidando com a diversidade de pessoas na sociedade, caminhando em contrapartida à uma conjuntura que já foi mais seletiva e desigual, o mundo contemporâneo dá voz e expressão a todas as pessoas, o que anteriormente não se via com facilidade e isso pode ser exemplificado como por exemplo, com a causa das mulheres, negros e da comunidade LGBTQIA+, tais públicos não usufruíam dos privilégios que a elite majoritariamente hetero e branca esbanjava.

As políticas de inclusão adotadas pelas empresas brasileiras têm sido um diferencial para a busca por igualdade de oportunidades para todas as classes e raças no mercado de trabalho. Segundo Hering e Ferreira (2011), essas políticas têm como objetivo adotar práticas que promovam pessoas que historicamente sofreram desvantagem no decorrer de suas trajetórias sociais e raciais, dessa forma, a sociedade se torna mais democratizada.

Apesar dos 300 anos de escravidão no Brasil e da discriminação racial ser algo muito antigo, as pautas sobre ações afirmativas que combatam o preconceito no ambiente organizacional ainda são recentes. As desigualdades raciais no mundo do trabalho podem ser exemplificadas pelas diferenças mais gritantes que são: Remuneração inferior com relação a demais grupos; Maior número em atividades que oferecem condições de trabalho inferiores; E maior concentração em serviços que exigem mais esforço físico, atividades braçais. (SOUZA, 2010) a autora ainda destaca que o setor do mercado de trabalho onde a população negra se encontra em menor quantidade é em trabalhos relacionados a finanças e administração.

Dessa maneira, parte-se da premissa de que toda a sociedade pode se beneficiar com a valorização da diversidade e da pluralidade racial. Com isso, o departamento de Recursos Humanos deve se atentar as práticas de ação afirmativa dentro das organizações, que não somente assegura maiores oportunidades para população negra, como também garante um melhoramento na estrutura da sociedade em si.

Para (MACCALI et al, 2015) as pessoas têm dificuldade em lidar com o que se difere da sua normalidade, no sentido do contexto social onde estão inseridas, dessa maneira, para que uma organização consiga, efetivamente, um local harmonioso, se faz necessário que haja vínculos e interações entre os membros que a compõe. Para que isso ocorra as empresas devem incluir práticas, em especial, práticas de recursos humanos, que evidenciem suas políticas organizacionais de valorização cultural, objetivando criar melhores relações.

METODOLOGIA

A metodologia científica pode ser definida como a trajetória para se alcançar o conhecimento através de um a série de mecanismos intelectuais e técnicos, dessa forma, entende-se por selecionar as técnicas que serão utilizadas para se chegar no conhecimento. Atualmente, não existe um método específico para todos os trabalhos científicos, como era entendido antigamente, existem uma grande diversidade de métodos, que serão escolhidos seguindo a vertente do tipo de objeto de cada trabalho a pesquisar e pelas indagações a serem descobertas. (OLIVEIRA, 2011)

O presente capítulo do trabalho conceitua e apresenta a metodologia empregada no estudo, relatando a viabilidade e a pertinência da metodologia proposta, as fontes de coleta de dados, as técnicas de análise, finalidade, os procedimentos usados para controlar ou manipular as variáveis e a seleção da amostra. (KOCHE, 2011)

Para a realização e desenvolvimento da pesquisa foi realizado um estudo bibliográfico e de campo sobre o tema em questão, que utilizou de vários autores que abordam a temática de inclusão ao negro no mercado de trabalho, juntamente com os autores que defendem o importante papel do setor de recursos humanos das empresas nesse processo. Com viés analítico e interpretativo referente a literatura disponibilizada atualmente, a metodologia utilizada nesta pesquisa buscou relacionar algumas variáveis da inserção do negro no mercado de trabalho. Também foi usada fontes secundárias para a elaboração da mesma, que se referem a artigos e sites de internet que debatem e abordam o tema de forma relevante.

Assim, o estudo teve um viés bibliográfico com levantamento de dados em campo, estudo este interdisciplinar, visando obter dados primários a respeito do tema. A pesquisa foi de natureza exploratória descritiva, como o nome já diz, objetiva explorar no intuito de conseguir uma maior familiaridade com o tema, e descrever com a missão de relatar uma realidade.

Assim sendo, a pesquisa exploratória costuma envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que têm experiência no tema e analisar os exemplos que estimulam a compreensão. Já a pesquisa descritiva, de modo geral, parte de um princípio de generalização e de um amplo grau de naturalidade, tendo em vista que os dados devem ser analisados com seu modo natural, ou seja, sem influências. O êxito na aplicação da pesquisa descritiva é confrontar as hipóteses e correlacionar as variáveis de modo a conseguir respostas das quais devem ser analisadas.

Para realização da coleta de dados as técnicas usadas devem estar alinhadas, diretamente, com o objetivo e com a abordagem da pesquisa e assim, neste caso, foram utilizados métodos mistos, definidos pelo uso conjunto de métodos qualitativos, sendo o roteiro de entrevistas e o questionário. A natureza da pesquisa foi qualitativa, pois preocupa-se em

compreender e explicar a dinâmica das relações sociais e confirmar ou contestar as hipóteses iniciais da pesquisa.

Visando a obtenção de dados e informações pertinentes para pesquisa sobre as características ou opiniões por parte das empresas, sendo o grupo direto de interesse, o roteiro de entrevistas e o questionário foram importantes instrumentos de pesquisa utilizados, contendo indagações subjetivas para apuração de dados qualitativos voltados a realidade de cada empresa. Tendo em vista a pandemia desencadeada pelo COVID – 19, limitou-se todas as possibilidades de contato presencial, com isso, a coleta de dados foi feita de forma online.

Esta pesquisa pretendeu levantar e aprofundar reflexões que tratam do racismo organizacional estrutural e do dever dos departamentos de recursos humanos das empresas brasileiras de não se omitirem a essa realidade, não se esgotando o assunto, mas amplificando o estudo do tema e a consolidação de sua importância para a sociedade em geral.

A escolha do ambiente para a aplicação da pesquisa deve-se a relevância das empresas alimentícias goianas e do grande crescimento do ramo nos últimos anos. No geral, as empresas alimentícias goianas são de médio à grande porte, tendo quantidade numerosa e diversificada de pessoas, assim sendo de grande relevância para a realização de uma amostra confiável, pela imensa popularidade das empresas no estado.

RESULTADOS: COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Coleta de dados

Diante da realidade de um momento pandêmico no qual não permite realizar contatos presenciais, a coleta de dados foi realizada através de entrevistas online com a área de RH da empresa Laticínios XY, que é a profissional estratégica responsável por estreitar os laços entre as áreas de Recursos Humanos e Negócios, a entrevista foi realizada por chamada de vídeo via Skype na qual foi gravada e em seguida transcritas as respostas ao trabalho. A segunda empresa, QG Jeitinho Caseiro, foi realizada a coleta de dados através de um questionário enviado via e-mail para empresa respondido pela proprietária e sua gestora de RH. Questionário embasado no roteiro de entrevista elaborado para empresa anterior, com indagações semelhantes para um melhor alinhamento nos dados coletados, algumas perguntas foram respondidas de forma mais aberta e abrangente, enquanto outras desejaram ser mais diretas, o que não invalida a resposta, apenas a torna menos rica em informações e facilita a interpretação.

A fim de responder a questões fundamentais da pesquisa o presente trabalho objetivou analisar a influência do racismo estrutural nas decisões de contratação dos departamentos de recursos humanos das organizações.

Entrevista – Recursos humanos do Laticínios XY

Ao iniciar a entrevista foi solicitado um breve histórico da empresa, números de funcionários, fluxo de contratação anual e os cargos de gestão, obtendo-se a resposta de que a empresa historicamente, “foi crescendo de maneira gradual produzindo manteiga, depois queijo, começou a linha UHT, leite condensado, creme de leite, bebida láctea e assim por diante até onde nós estamos hoje (...) estamos concorrendo ao primeiro ranking Brasil em laticínios” Ao descrever o posicionamento da empresa, ressalta que:

A empresa fatura hoje 6,5 bi ... na frente de muitas empresas, inclusive internacionais que estão aqui no Brasil (...) começou com uma unidade hoje e já somos 8 fábricas no Brasil e temos os postos de recepção de leite e unidades pró-campo, então se for mesmo contar, são mais de 30 unidades(...) uma empresa nacionalmente reconhecida, além disso a gente começa 2021 abrindo o portfólio internacional, então nós estamos ampliando para o comércio exterior e consequentemente ganharemos muito mais

espaço(...) Começamos com dois funcionários, hoje nós somos 3.300 colaboradores (...)
(...) uma empresa familiar tendo como diretores dois irmãos.

Quando questionada sobre o fluxo de contratação da empresa a entrevistada responde que “possui em média 120 a 130 contratações por ano” e quanto aos cargos de gestão, a empresa possui vários cargos de gestão e afirma que “são mais de 200, na ala executiva, eu tenho 1, tenho 43 pessoas na ala gerencial, e tenho coordenador e ainda tem os supervisores”.

Sobre a estrutura da área de recursos humanos e os processos que são desenvolvidos, a gestora responde que “O RH nosso é dividido por células, vamos dizer assim, tenho a célula do recrutamento e seleção que é focado na aquisição de talentos seja interno ou fora (...) tenho a área de treinamento e desenvolvimento (...) um time de cargos e salários, que é o mesmo que remuneração estratégica (...) área de benefícios que concedem plano de saúde, plano odontológico (...) o pessoal de departamento pessoal (...) a parte de responsabilidade social, a parte de assistência social ao colaborador (...) nós temos no RH times de psicólogos, assistentes sociais, analistas, júnior e sênior (...) acima de mim nós temos a coordenação, acima da coordenação eu tenho a gerente de RH e por fim a gente responde ao diretor administrativo”.

Na centralidade da temática da pesquisa uma das questões fez referência sobre se o racismo estrutural pode influenciar na tomada de decisões das pessoas em geral e ela responde que: “sim pois o racismo, discriminação, preconceito etc, tá muito enraizado na cultura ou a forma na qual aquela pessoa/individuo foi criado, então se eu venho de uma família, por exemplo, que defende muito a igualdade racial, social e etc, eu vou ter uma tendência muito forte de quando eu me tornar empresária, de ser aberta a todos os públicos, ou quando eu for uma recrutadora, uma selecionadora como é o caso, estar aberta a todos os públicos, mas tem uma influência cultural, socialmente falando, vai depender muito de cada pessoa, porque? O ambiente Marcos ele expõe todo mundo, então se eu tenho um ambiente racista eu posso ter 50 pessoas dentro desse ambiente racista, mas que não necessariamente serão também racistas, eles podem ser aversivos ao ambiente que eles estão, exemplo, não concordo com a prática racista, estou aqui, mas não concordo, ou seja, é muito individual da pessoa, então assim, existe uma influência? Existe! Por quê? Têm pessoas sentadas no recrutamento, sentados na cadeira de empresário que terão ali um certo receio por questão do racismo, mas não pode generalizar todo mundo, então existe a influência, mas não na totalidade.”

Seguindo o viés da pesquisa a entrevistada foi indagada sobre a percepção da empresa perante a desigualdade racial e corporativa e na qual respondeu que como instituição a empresa “não tem nenhum tipo de (...) não contratamos negro (...) a pessoa tem condições de ocupar a vaga? Ela ocupa! Agora, se a gente fosse uma empresa que, de certa forma, tivesse um certo preconceito, a gente não teria os haitianos (...) que são totalmente negros, né? E aí a gente tem ali pessoas da área de produção, mas assim, tem muitas pessoas na área administrativa negros também (...) então, se a gente analisar no sentido geral XY, a gente não têm, porque as nossas práticas são muito abertas, pode ver que a gente nas seleções de vagas, a gente não coloca: a tem que ser homem, tem que ser mulher, porque hoje em dia a questão da igualdade se estende a gênero também (...) então se a gente têm uma restrição com cor, consequentemente teria restrição em outras alas também, então institucionalmente falando, a XY não tem essa prática (...) então, hoje eu vejo que na XY a gente não teria aí nenhum tipo de diferimento em seleção, nunca vi acontecer inclusive.”

Na sequência foi perguntado se na visão da entrevistada, a cor da pele pode influenciar na vida profissional de uma pessoa e foi recepcionado a seguinte colocação: “Pode influenciar no sujeito (...) porque a pessoa quando ela sofre racismo ela é agredida pela sociedade, ela pode desenvolver vários tipos de aspectos inclusive psicológico, transtornos, ela pode desenvolver problemas mentais no sentido assim de transtornos mesmo, de ansiedade, pânico, Burnout e etc, porque a questão de assédio, a questão da discriminação, ela atinge a mente das pessoas se

ela se deixar ser afetada, então exemplo, ela pode se restringir a concorrer a certos tipos de vagas porque ela tem ali uma experiência anterior de preconceito (...) se a empresa X me restringir naquela vaga então eu não vou para a próxima, e ela começa a se restringir em quesito de função” na sequência do raciocínio a mesma exemplificou uma pergunta hipotética na qual indaga se em algum cargo específico não existe uma pessoa negra ocupando e a mesma segue respondendo “eu não conheço. Não pode entrar pessoa negra nesse cargo? Nunca vi! Então se você analisar bem, de maneira generalizada, todos os cargos eles podem ser ocupados por qualquer cor, o que vai diferir é (...) Se influenciou na minha vida profissional ou não o racismo, é a pessoa que sofre aquele racismo, porque eu posso praticar o racismo e não ter influência nenhuma na minha vida profissional, agora já na pessoa que é atingida e que é vítima, (...) eu entendo que talvez naquela pessoa que sofreu e não soube administrar aquele preconceito, ela pode ter sim impacto negativo na carreira.”

No seguimento da entrevista foi questionada se existe igualdade entre pessoas brancas e pretas dentro das organizações e teve-se o seguinte retorno:

A gente infelizmente tem uma cultura ainda, vou falar até econômica, tá? Tem uns aspectos econômicos também, social e tudo, que tem vários e vários pessoas em cargos X (...) pode ter empresa que tem uma tendência maior de contratar mais brancos, parte questão de racismo mesmo e pode ter empresas que não, então assim, tem desigualdade? Pode ter, pode ter porque depende muito de quem contrata, de quem é esse empresário, tem empresas super diversificadas, tem de tudo (...) e tem empresas que é bem, como diz a sociedade, conservadoras, que tem ali a pessoa com um certo estereótipo definido, então vou dizer o seguinte: na XY não vejo, mas se você perguntar no sentido generalizado, do Brasil, aí eu te digo que tem, pode ter! Mas eu sei que pode ter porque depende muito de quem aprova a entrada dessas pessoas. Nem sempre o RH tem o poder de trazer as pessoas, é um diretor que traz, ou um empresário que traz (...) então assim, eu falo por XY não vejo, estou aqui no RH e te digo isso, não tem desigualdade aqui! Ao mesmo tempo eu te digo como mundo, aí sim, como mundo eu entendo que tem.

Quando questionada sobre se os cargos de gestão são ocupados majoritariamente por pessoas de alguma cor de pele em específico, a mesma responde que “Não! Eu tenho negro, eu tenho negros no conselho (...) eu tenho um diretor administrativo, ele é negro, eu acabei de perder para Covid um conselheiro que ele é negro, mas não chega a ser preto, porque o IBGE aí pode mudar né, porque tem o negro um pouco mais claro e etc (...) eu tenho diversificado, inclusive não só no sentido racial, gênero a gente têm, a diferença é que na ala executiva, por enquanto, não tem nenhuma mulher, são todos homens (...) nos cargos gerenciais abaixo, aí eu tenho de tudo, aí eu tenho bem diversificado (...) se você me falar de cor, eu tenho todas as cores em cada nível, todos os níveis, inclusive nos cargos gerenciais de coordenação (...) eu tenho todas as cores, amarelo, branco, preto e etc. Diretoria eu tenho dois, negros, e o restante pardo, eu tenho um branquelo, que eu brinco que ele é branquelo, então assim, a gente tem uma diversidade interessante de cores, tá? Cores!”

Em continuidade, a entrevistada foi perguntada se existem negros em cargos de liderança dentro da organização onde a mesma respondeu que “Tem, tem! Eu tenho muita gente, graças a Deus (...) aí tem aquela história, eu tenho cargos de liderança? Tenho! Mas também tenho cargos operacionais, eu tenho cargos administrativos, eu tenho cargos nas fazendas (...) então é nesse caso que te falei, na XY, se você for analisar a XY por cor ela tem todos os níveis, todos os níveis ela tem cor diversificada” na sequência a mesma pontua a seguinte afirmação: A gente contrata a pessoa pela capacidade (...) se eu, se dentro de uma avaliação uma pessoa da cor preta, ela tem mais condições intelectuais e é mais compatível com a minha vaga do que uma pessoa de cor branca, eu vou com certeza, selecionar a pessoa da cor preta, por que? Não é a cor que define ela, é a capacidade, a instrução, é a cultura, é o posicionamento, é a visão de mundo, então é o conjunto, o indivíduo ele é um conjunto, né? Então é isso que eu busco em minhas seleções.

Seguindo o roteiro, com intuito de entender se há um departamento da empresa que apresente significativamente mais pessoas de alguma tonalidade de pele foi indagado se nos cargos de chão de fábrica, a pele negra se faz mais presente que as pessoas de pele branca e obteve-se a seguinte resposta ““É misto aqui, tá? Misto! Eu não consigo de maneira (...) de longe, vamos se dizer assim (...) eu tenho mais pessoas da pele negra do que da pele branca, não! Aliás é bem diversificado (...) branco, amarelo, pardo, negro, moreno. Não consigo ver isso (...) eu não tenho esse negócio de predominar mais o preto.”

Caminhando para as últimas indagações, foi questionada sobre de que forma acontece o processo de recrutamento e seleção da empresa e foi respondido que “aí depende, a gente tem vários tipos de substituição, porque o recrutamento e seleção é você trazer uma pessoa para cumprir a posição de um cargo aberto, então você vai ter seleção externa, ou seja, eu não tenho ninguém internamente, então eu tenho que buscar no mercado essa pessoa, faz ali toda uma divulgação de vagas, a gente alinha perfil, então a gente tem seleção externa. A gente tem a seleção interna, ou seja, eu tenho alguma posição na empresa aberta, que eu tenho condições de internamente, então eu vou valorizar o que? O meu colaborador, que já está comigo, já tem algum histórico dentro da empresa, então a gente chama de seleção interna, então são dois tipos de seleção, a interna e a externa. (...) o tipo da vaga é uma vaga de promoção, substituição por demissão, então eu tenho uma vaga (...) porque eu demiti alguém ou essa pessoa pediu para sair, por transferência (...) e tem aumento de quadro (...) o formato são apenas dois, ou é interno ou é externo, a única coisa que vai mudar é o tipo da vaga.”

Concluindo o roteiro elaborado foi perguntado a entrevistada se a mesma acredita haver, no processo de recrutamento e seleção, influências raciais nas tomadas de decisões de contratação e a mesma afirma que não e segue dizendo “porque como eu te falei no início, a gente é muito aberto, a gente é diverso, a gente busca mesmo é habilidade, é o conhecimento, então não faz sentido eu ir para uma entrevista (...)” pensando em “só vou contratar negro porque eu estou sendo preconceituosa com as demais cores, e também não posso ir, só vou contratar branco, também estarei sendo preconceituosa com as demais cores, então é diverso, é aberto ali. A gente tem uma diversidade, aí também de gênero (...) então, no resumo geral, a gente é bem aberto, bem dinâmico em relação a isso.”

Questionário (QG Jeitinho Caseiro)

O questionário encaminhado à empresa inicia-se com a solicitação de um breve histórico da trajetória da empresa até os dias atuais, quantidade de funcionários que ali trabalham e fluxo de contratação na qual iniciaram as respostas informando a localização da empresa e apresentando um breve levantamento do mesmo informando que o Shopping Flamboyant neste ano fará 40 anos de existência exatamente em 16 de outubro de 2021 a mesma idade da empresa, a entrevistada segue explicando mais sobre a empresa “nasceu como Pastel, ele ficou sendo Pastel durante 19 anos e a partir do ano 2000 a gente iniciou, completou o mix, com sanduiches (...) uma comida bem similar a casa da gente, o sabor da casa da vó (...) comida bem caseira, bem tradicional mesmo, então o histórico é esse.” Segue respondendo que “é uma empresa goiana, criada pelo meu marido e eu, e os filhos também crescidos, foram fazendo as universidades, já fazendo os cursos para gerir o negócio, cada um num segmento. A rede possui ao todo 300 colaboradores, sendo que 224 é de lojas franqueadas e 76 da parte administrativa, indústria e lojas próprias.”

Respondendo as indagações a respeito do fluxo de contratação e sobre quais cargos de gestão atualmente possuem, informam que “devido a pandemia caímos bastante as contratações. Gerente de loja, Gerente de Indústria, Gerente e Produção, Gerente de MKT, Gerente de Operações, Gerente Financeiro, Gerente de RH.”

A respeito de como é contextualização da área de Recursos Humanos da empresa foi inicialmente respondido que “a área de RH visa bastante o bem-estar do colaborador e a realidade de cada um, acompanhando e ajudando no que precisar, a empresa possui uma política humana, no qual presa pela qualidade de vida dos seus colaboradores. A gente é muito preocupada com o bem-estar do funcionário, a gente vê caso a caso, a gente senta, a gente é muito atenta com a realidade de cada um (...) porque as pessoas que tã na indústria tem uma realidade, as vezes um nível de escolaridade diferente, um nível de necessidade diferente, e o colaborador que tá na loja, as vezes a gente pega muito operador do Brasil inteiro, nordeste, norte, são pessoas extremamente carentes, com um nível de escolaridade muito baixo também (...) que já não é o caso de nossos gerentes, então a gente é muito atenta a esse lado deles, as necessidades individuais.”

Quando questionadas se acreditam que o racismo estrutural pode influenciar na tomada de decisões das pessoas em geral responderam que “não, temos colaboradores de vários perfis e que se encaixa em várias áreas da empresa, inclusive em áreas estratégicas.” Na sequência foi indagado qual a percepção da empresa perante a desigualdade racial no geral e corporativa e informaram que “a empresa visa pelo profissional de cada colaborador, no que diz respeito ao conhecimento, as habilidades e competência, não é levado em consideração, classe racial”

Perguntadas se acreditam que a cor da pele pode influenciar na vida profissional de uma pessoa obteve-se o seguinte retorno “não, o que influência é o conhecimento e a capacidade profissional.” Na sequência, a próxima pergunta solicitava a opinião de se, na visão delas, existe igualdade entre as pessoas brancas e pretas dentro das organizações e responderam que “na nossa organização, trabalhamos com várias raças (temos colaboradores pretos, calungas, indígenas, e se precisar trabalha com demais).”

Na continuidade do preenchimento das respostas do questionário desejaram ser mais diretas com as indagações feitas, não possibilitando margem para interpretações, conforme segue. Indagadas se os cargos de gestão da empresa são ocupados majoritariamente por pessoas de alguma cor de pele em específico foi respondido unicamente que “Não”. Em seguida é perguntado se existem negros em cargos de liderança na empresa, é respondido que “No momento não, mas já existiu.” Logo após, é perguntado se nos cargos de chão de fábrica, a pele negra se faz mais presente que as pessoas de pele branca, responderam simplesmente que não.

Em seguida, dando andamento ao questionário, sendo a 10ª pergunta, foi solicitado informações de como acontece o processo de recrutamento e seleção da organização e retornaram respondendo que “é realizado a necessidade de vaga, após feito o levantamento do perfil da vaga, divulga-se a vaga, recebe os currículos, faz as triagens dos currículos, convoca para seleção, os aprovados na seleção passa para o gerente que solicitou a vaga e após é dado o retorno aos aprovados e reprovados no processo seletivo.” Logo em seguida, sendo a última indagação, foi perguntado se acreditam que no processo de recrutamento e seleção da empresa há influencias raciais nas decisões de contratação e simploriamente foi respondido que não há.

ANÁLISE DE DADOS

Para a análise dos dados, as perguntas foram expostas juntamente com a respostas recapituladas com o objeto de identificar dentro da entrevista e do questionário elementos que possam responder a problemática apresentada no estudo de caso; Qual a percepção da área de recursos humanos de indústrias goianas perante a desigualdade racial? Existe igualdade nas empresas entre as pessoas brancas e pretas? Os cargos de gestão são ocupados por pessoas negras? Existem pretos em cargos de liderança? E quantos pretos existem no chão de fábrica?

Durante a transcrição da entrevista com as proprietárias ou responsáveis pelo setor de Recursos Humanos foi possível identificar quanto a gestão e aos processos do RH, o que trouxe para o estudo uma qualidade de dados relacionados a prática do recrutamento e seleção.

Analisando a primeira indagação que foi feita as entrevistadas a respeito do histórico da empresa, fluxo de contratação, sua quantidade de funcionários percebe-se que ambas as empresas são familiares iniciando suas atividades somente com os proprietários e tiveram sua evolução gradativa, alcançando visível reconhecimento com o tempo, tendo hoje grande representatividade no mercado. Um fator primordial para a evolução e para o diferencial competitivo de uma organização é seu processo de recrutamento e seleção, uma vez que escolher assertivamente sua mão de obra acarreta em melhor qualidade e produtividade em seus processos e a seus serviços, quando bem feito o recrutamento e seleção podem sim, ser o protagonista de uma jornada de sucesso de uma empresa. (FERREIRA E VARGAS, 2014). Como a sociedade em geral está em constante movimentação o mercado segue da mesma forma, pois estão diretamente relacionados modificando assim a economia, política e os aspectos sociais, dessa forma, as empresas que forem flexíveis a tais mudanças e estiverem mais preparadas conseguirão reagir positivamente, alcançando melhores resultados e rendimentos perante a sociedade.

Na sequência, quando indagadas sobre como está estruturado e contextualizada a área de Recursos Humanos ambas as empresas se mostram bem estruturadas e com medidas de valorização de colaboradores, com práticas de inclusão e visando sempre o bem-estar dos mesmos, sem discernimentos e tendo a visão de que as indústrias alimentícias têm grande papel social por comportar em sua maioria, funcionários operacionais com normalmente condições financeiras, níveis de escolaridade e acessos limitados e inferiores a elite da sociedade. Um grande diferencial na busca por igualdade de oportunidades para todas as classes e raças no mercado de trabalho tem sido as políticas de inclusão adotadas atualmente pelas organizações. (HERING E FERREIRA, 2011).

Alimentando gradativamente a problemática da pesquisa o retorno das entrevistadas referente a se o racismo estrutural influencia, ou não, a tomada de decisão das pessoas em geral foi bastante significativa, uma vez que tiveram opiniões divergentes onde a responsável pela primeira empresa, com uma visão ampla, responde que sim e que o racismo, a discriminação e o preconceito estão enraizados em nossa cultura, influenciando a vida em geral das pessoas. Enquanto isso, a representante da segunda empresa afirma que não e que possuem colaboradores de diversos perfis. Conforme estudo de Silva et al (2020) o Brasil possui, historicamente, uma sociedade que foi moldada para ser racista e o termo racismo em si, é utilizado para descrever de forma sistemática de atos de discriminação com base em percepções sociais, sem necessariamente um ponto de partida específico, já que a população é ensinada, inconscientemente a refletir tal preconceito. Como forma de validar tal afirmação existem inúmeros exemplos de atendidos humanos que alimentaram o racismo historicamente falando, que por si só já englobam a colocação do autor, baseados em teorias de superioridade racial, como por exemplo o Nazismo, o Apartheid, o Fascismo e mais recente e a conhecimento de todos, a escravidão.

Em seguida, foi solicitado posicionamento a respeito da percepção da empresa diante da desigualdade racial em âmbito geral e corporativo, e observa-se que a pergunta é respondida com mais assertividade pela primeira empresa, uma vez que enquanto as responsáveis pela segunda empresa (QJ jeitinho caseiro), caminhando contrariamente ao real objetivo da pergunta, unicamente responde que a empresa tem foco no perfil profissional de seus colaboradores relacionando a habilidades, conhecimentos e competências, e que classe racial não entra em pauta, já a representante da primeira organização (XY) diz que perante a empresa não há nenhum tipo de discernimentos raciais em contratações, que o que define o preenchimento da vaga é a capacitação do candidato e que por possuírem práticas muito abertas de recrutamento e seleção, não há tal desigualdade na organização e ainda levantou a temática de que a desigualdade empresarial se estende a gênero também.

Com base nas contribuições de ambas as empresas, podem-se analisar que negam haver distinções de raça em âmbito organizacional, posicionamento que a maioria das empresas teriam uma vez que afirmar haver influência racial em seus processos de recrutamento e seleção, atualmente, faria com que a empresa seja mal vista pela sociedade e podem ter influências diretas em seus resultados. Como já apresentado em outro momento do trabalho, em um país com tamanha diversidade étnico racial não é necessário grandes esforços para notar os grupos dos quais possuem algum favorecimento social, no que se refere as oportunidades de trabalho para a população negra isso fica evidente. A legislação garante que todo indivíduo tenha seus direitos fundamentais e liberdades garantidas e que negar isso acarreta diretamente em punição, com isso, vê-se que a lei é rígida quanto a desigualdade e conseqüentemente o mercado deveria ser da mesma forma, igualitário e inclusivo quanto as oportunidades de trabalho, entretanto, estatisticamente a população branca possui maiores salários, menor representatividade no índice de desemprego nacional e possuem maior acesso ao ensino superior quando comparados a população, negra, parda e indígena. (COSTA, 2019) Contudo, quanto a democracia racial, vemos que o Brasil segue distante de ser um exemplo mundial.

Analisando o retorno referente a indagação sobre se a cor da pele poderia influenciar a vida profissional de uma pessoa verifica-se que há opiniões divergentes, a primeira entrevistada afirma que a influência na vida profissional pela discriminação racial vem do sujeito que sofre o racismo, exemplifica que a pessoa vítima da violência, seja verbal ou física, pode desenvolver transtornos mentais como ansiedade, crise do pânico e Síndrome de Burnout e devido a isso, caso a pessoa se deixe ser afetada mentalmente, talvez poderá sofrer impacto negativo na vida profissional. Já as representantes da segunda empresa afirmam que o que influencia é o conhecimento e capacidade profissional. Segundo Souza (2019) a população negra é a mais estereotipada nos processos de contratação das empresas, tendo em vista que em um passado recente as empresas solicitavam, em seus processos de recrutamento, pessoas com “boa aparência” e no processo de seleção, a maioria das pessoas contratadas eram brancas. O estudo ainda afirma a população negra relata que mesmo possuindo qualificações iguais ou até mesmo superiores, continuam sentindo que perdem vagas pela cor da pele e o padrão de beleza exigido pela sociedade, isso valida a acusação da pergunta.

Com a indagação sobre se existe igualdade entre pessoas brancas e pretas dentro das organizações analisa-se que se comportaram de forma semelhante, ambas informando sobre a diversidade racial que possuem dentro de suas organizações, tendo uma contribuição maior por parte da primeira entrevistada, do laticínio (XY), demonstrando uma visão ampla e formulada referente a pergunta, apresentando que na organização possuem diversidade, porém que as organizações em geral não possuem tal feito, afirmando não haver igualdade entre pretos e brancos no mundo empresarial, pois depende bastante da pessoa que contrata. Mesmo ambas as empresas possuem diversidade racial, isso não generaliza a todo o âmbito empresarial, já que, segundo uma pesquisa realizada pela Etnus, 92% das pessoas negras que foram entrevistadas na pesquisa afirmam existir influência racial no momento da seleção para contratação, seguindo, a mesma pesquisa exemplifica que 67% dos entrevistados afirmam já terem sido dispensados em processos de seleção unicamente por serem negros, 62% afirmam já terem sofrido discriminação racial em entrevistas de emprego e 60% diz já ter sofrido racismo em seus ambientes de trabalho. (R7, 2017) Com isso, pode-se afirmar que a igualdade racial no mercado de trabalho não é, atualmente, uma realidade.

Na questão a seguir foi perguntado se os cargos de gestão da empresa eram ocupados majoritariamente por pessoas de alguma tonalidade de pele em específico e obteve-se um resultado igual onde ambas as empresas informaram que não há. O laticínio XY informou haver negros desde o conselho até os menores cargos de gestão, que no caso se trata dos gerentes. A segunda empresa não informou os cargos em específico, apenas informou que não há uma cor majoritária.

Logo na sequência foi perguntado para elas se existem pretos em cargos de liderança na empresa, novamente houve uma situação divergente onde a primeira empresa informou que sim, que possui negros em cargos de liderança, reforça o fato de que a empresa em específico possui todos os tipos de cores em todos os níveis hierárquicos e ainda ressalta que a contratação é feita pela capacidade do indivíduo. A QG Jeitinho Caseiro apenas informou que no momento não há pessoas pretas em cargos de liderança, mas que já possuíram. A mercê dessas informações e da realidade atual, evidenciou-se que nas duas empresas podem não possuir uma cor em específico em seus cargos superiores, porém a realidade no mercado segue diferente, reforçando a teoria de que brancos ocupam a maioria dessas vagas. A afirmação da majoritária e significativa presença branca no alto corpo empresarial tem como base a pesquisa do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) realizada em 2018 expondo que 68,6 dos gerentes são pessoas brancas, enquanto pretos e pardos, mesmo sendo a maioria populacional no país (55 %), geralmente ocupam cargos inferiores. (R7,2019) Há uma premissa ocupacional e salarial, desde a escravidão, que defende a ideia de que a mão de obra negra não vale tanto quanto as demais, desde então, a população negra se vê diminuída e exilada no mercado de trabalho de cargos que possuem grandes responsabilidades, cargos de gestão por exemplo, fato que se dá pelos estereótipos de que são incapazes de executarem tais funções exigidas pelos cargos. (RIBEIRO,2017)

Questionou-se ainda, se no chão de fábrica a pele negra se faz mais presente do que a pele branca e o Laticínio XY respondeu que não, que é misto, possuindo pessoas brancas, amarelas, pardas e negras, a segunda empresa, QG, objetivamente informou que não. Analisando o fato de ambas as empresas serem compostas por pessoas de raças, culturas e classes sociais distintas ambas podem ser vistas como agentes diretos na promoção de oportunidades profissionais e combate à desigualdade empresarial, o que pode trazer grandes visibilidades as organizações por terem uma cultura diversificada e inclusiva, induzindo a máxima de que uma boa gestão de pessoas pode ser um diferencial competitivo de sucesso. Nessas circunstâncias, a valorização da diversidade em todos os âmbitos, deve ir além do cumprimento da lei, é um dever para com a sociedade e respeito a historicidade das populações menos valorizadas. (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004)

Caminhando para as últimas análises, havia sido solicitado informações sobre como ocorre o processo de recrutamento e seleção onde observou-se que ambas as empresas possuem o tipo de contratação convencional que é a contratação interna ou externa, verifica-se também que as duas organizações possuem inúmeros canais de divulgação de vagas e a contratação depende do tipo de vaga, dessa forma podemos verificar que com isso alcança-se uma gama de pessoas, obviamente de diversas raças e classes sociais, sendo assim, entendem-se que a divulgação dos cargos de gestão seguem a mesma premissa, porém as empresas se diferem por uma delas possuir negros em cargos superiores e a outra não possuir, tendo assim um equilíbrio nos posicionamentos. Contudo, sabe-se que a população negra é prejudicada por ideias sociais supostas por outros povos que se veem, resumidamente, superiores. O que norteia e justifica a escolha da pesquisa é, de alguma forma, conseguir desmistificar essa realidade que reflete tanto na vida de um povo que nunca se viu em paz diante da indiferença dos demais povos. (SCHNEIDER, 2016).

Nesse sentido, concluindo a análise, dentre as perguntas da pesquisa destaca-se a última indagação de se acreditam haver influências raciais nas decisões de contratação no processo de recrutamento e seleção da empresa mencionada na entrevistada e questionário, averiguou-se que ambas as empresas responderam que não há influências. É possível assegurar que a desigualdade racial e os preconceitos estão enraizados na sociedade e perseveram na cultura até os dias atuais, mesmo que de forma mais branda, ou seja, uma forma sutil de discriminação. Dessa forma, pode-se afirmar que existem inúmeros obstáculos e diferenças de oportunidade encontradas pelos negros no decorrer do exercício de suas profissões, com isso,

pode ser que nas empresas nas quais foi realizado a coleta de dados, não ocorra discernimentos, entretanto a atual situação da população negra no mercado de trabalho atualmente evidencia uma realidade diferente. (SOUZA, 2019) Para Silveira e Godoi (2018), “É inadmissível o julgamento da pessoa por causa de sua cor de pele e, no caso do Brasil, por causa de aspectos culturais, religiosos e “raciais”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a conclusão da pesquisa espera-se atualizar os dados já disponíveis sobre o tema, além de trazer informações relevantes para a área de gestão de pessoas, contribuindo para a contínua melhora nos processos da mesma e na atuação com a diversidade organizacional.

Em relação ao objetivo geral do presente estudo de analisar a influência do racismo estrutural nas decisões de contratação dos departamentos de recursos humanos das indústrias alimentícias goianas, os resultados coletados apontam que não há influência, entretanto, a amostra foi de apenas duas empresas das quase 10 que foram convidadas para participação na pesquisa. Tendo mais de 55% da população sendo negra ou parda e a população branca ocupando 68,6% dos cargos de gerência, vê-se que a amostra não engloba a realidade atual do mercado de trabalho.

Sobre os objetivos específicos foram atendidos, sendo a discussão dos temas teóricos sobre desigualdade racial; contatar empresas disponíveis a participar da pesquisa; realizar levantamento de dados com os profissionais de recursos humanos, descrevendo as empresas, realizando entrevistas e analisando os dados conclui-se que foram atendidos na medida da disponibilidade de amostras na atual conjuntura mundial, uma vez que o momento pandêmico que se passa limitou a missão do estudo, que era coletar dados em grandes empresas do ramo pesquisado.

Relacionado a hipótese afirmando que os negros possuem baixa representatividade nos cargos de gestão, sendo os mesmos ocupados majoritariamente por pessoas brancas finaliza-se que por mais que em ambas as empresas pesquisadas não haja desigualdade racial discrepante, baseado nos autores pesquisados que a hipótese esteve correta em todo decorrer do estudo, tendo o apoio e confirmação teórica que serviram e contribuíram para elaboração e análise da presente pesquisa.

Em alusão ao grupo de pessoas existentes nas duas organizações pesquisadas, aqueles que, em geral, as empresas tentam aumentar sua representatividade e incluir significativamente nas organizações são os negros. Em um futuro próximo espera-se que haja visões empresariais também focadas em outros grupos populacionais dos quais também seguem historicamente estereotipados, tais como as mulheres, PCD's (Pessoas com deficiência), indígenas, pessoas com sobrepeso, orientação sexual, com nacionalidade, religião ou cultura diferente.

O trabalho realizado, apesar de bastante relevante, apresentou algumas limitações no decorrer de seu desenvolvimento. Inicialmente, ressalta-se a dificuldade em conseguir empresas das quais se voluntariassem a contribuir com a pesquisa pela complexidade e repercussão que do tema tem, secundamente o fato de ambas as empresas pesquisadas serem de médio para grande porte e serem da região metropolitana de Goiânia, o que demonstra somente a visão superficial e regionalizada sobre o tema abordado.

Com a finalização da pesquisa concluiu-se que as ações empresariais de inclusão e promoção auxiliam, de forma geral, a tornar o ambiente organizacional mais igualitário e harmonioso perante as desigualdades, medidas essas que afetam além dos âmbitos empresariais, contribuem para toda a evolução e amadurecimento da sociedade, semeando conhecimento e respeito à diversidade e aos grupos menos valorizados, trabalhando o inconsciente social.

Com os resultados dessa pesquisa, espera-se contribuir para a construção de uma população mais consciente e de uma sociedade que defenda a justiça e que seja capaz de

valorizar adequadamente todos os profissionais, ora em destaque, os grupos minorizados. Visando também instigar os profissionais de recursos humanos e responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção das empresas a refletir se não estão sendo influenciados por vieses raciais enraizados em suas culturas, conceitos e preconceitos.

O tema propiciou importantes discussões entre autores diversos, legitimando a equalização de diferentes pensamentos a um denominador comum ao apresentarem seus estudos sobre o tema. O que norteou o intuito do trabalho foi o preenchimento da lacuna bibliográfica existente sobre o tema, verificou-se que há inúmeros estudos acadêmicos que abordam a temática, porém são mais voltadas as questões sobre a escravidão ou apenas sobre diversidade, com isso, apresentar a importância da área de recursos humanos utilizando métodos de recrutamento e seleção como agentes diretos no processo inclusão racial é de grande valia.

O mercado de trabalho continuará sempre a ser influenciado pela diferença dos povos que o compõe, sendo a heterogeneidade um fator já atrelado as relações humanas, com isso, cabem aos gestores e recrutadores mudar o quadro atual de desigualdade, fazendo prevalecer as competências e nunca, por exemplo, aspectos raciais. Os estudos sobre o comportamento do mercado de trabalho diante ao racismo, até este tempo, é recente e devem ser expandidos, para que assim haja a redução da desigualdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Pe. *NOVE em cada dez negros apostam racismo na contratação de trabalhador, revela pesquisa*. R7 São Paulo, São Paulo, 25 jul. 2017. Disponível em: <https://noticias.r7.com/sao-paulo/nove-em-cada-dez-negros-apontam-racismo-na-contratacao-de-trabalhador-revela-pesquisa-25072017>> Acesso em: Nov. 2020.

BOAVENTURA, Domingas da Conceição A. D. F. *Práticas de recrutamento e seleção em empresas multinacionais*. Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais. Relatório de Dissertação de investigação do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Nov-2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/25211>> Acesso em: Nov. 2020.

BRITO, RP de; OLIVEIRA, LB de. *A relação entre a gestão de recursos humanos e o desempenho organizacional*. Brazilian Business Review, [S. l.], v. 13, n. 3, pág. 90-110, 2016. DOI: 10.15728 / bbr.2016.13.3.5. Disponível em: <http://bbronline.com.br/index.php/bbr/article/view/142>> . Acesso em: Nov. 2020

CAMILO, Adélia P.; LUIZ, Ana P. C. *REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO: uma análise sob a conjuntura atual dos trabalhadores urbanos*. Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva | Belo Horizonte | n.27 | p. 58-67 | set./dez. 2015. Disponível em: <http://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/DIR-27-06.pdf>> Acesso em: Set. 2020

CAMPOS, Matheus Pinto de. *A INCLUSÃO DE NEGROS NAS EMPRESAS: uma perspectiva negra da estratégia corporativa*. 2019. 58f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação - Habilitação em Publicidade e Propaganda) - Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/12700/1/MCampos.pdf>> Acesso em: Nov. 2020.

CORLETT, Carlos K. S.; DOS SANTOS, Ana F. B.; CORLETT, Inácia Érica de Farias Sobral e CORREIA, Mykaellem Coêlho Pereira. *UMA CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA VIDA DOS NEGROS NO BRASIL E A IMPORTÂNCIA DA LEI 10.639/03*. Cadernos Imbondeiro. João Pessoa, v.1, n.1, 2010. Disponível em: <http://files.ceer-consultoria.webnode.com/200000397->

[0440e053b7/O%20POSICIONAMENTO%20DA%20IGREJA%20SOBRE%20A%20ESCR
AVID%C3%83O.pdf](http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/12696)> Acesso em: Nov: 2020

COSTA, Dinéia da C. *Trabalho e desigualdades nas organizações empresariais*. 2019. 20 f. (Trabalho de Conclusão de Curso – Monografia), Curso de Administração, Centro de Humanidades, Universidade Federal de Campina Grande - Paraíba - Brasil, 2019. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/12696>> Acesso em: Nov. 2020.

DEBORTOLI, Sonimara. DIEHL, Liciane. *ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE PESSOAS DESEMPREGADAS*. Centro universitário Univates – Curso de Administração, out. 2016. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1482/1/2016SonimaraDebortoli.pdf>> Acesso em: Nov. 2020.

FERREIRA, Franciele S.; VARGAS, Eudes C. *A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial*. Estação Científica (UNIFAP) Macapá, v. 4, n. 2, p. 21-39, jul.-dez. 2014. Disponível em: <https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125/francielev4n2.pdf>> Acesso em Nov: 2020

FREITAS, Nicolli Bassani de. *O OLHAR DA DIVERSIDADE A PARTIR DA PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO DE PESSOAS*. 2020 (Mestrado em Administração) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/213682>> Acesso em: Nov 2020

GOMES Irene; MARLI Mônica. *As cores da desigualdade*. Revista Retratos, Rio de Janeiro, maio 2018, pag. 15. Disponível em: < <https://www.poteresocial.com.br/wp-content/uploads/2018/07/Retratos-a-Revista-do-IBGE.pdf>>. Acesso em: set. 2020.

HERINGER, Rosana. FERREIRA, Renato. *Análise das principais políticas de inclusão de estudantes negros no ensino superior no Brasil no período 2001-2008*. 2011. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/observatorio/article/view/683>> Acesso em: Nov. 2020.

KOCHE, José Carlos. *Fundamentos De Metodologia Científica: Teoria Da Ciência E Iniciação À Pesquisa*. Editora Vozes, Petrópolis, Rio de Janeiro – RJ, 2011. Disponível em: https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/38106165/192008010-Fundamentos-de-Metodologia-Cien-Jose-Carlos-Koche-pdf_1.pdf?1436186486. Acesso em: Nov. 2020

LAGE, Mariana L. da C.; De SOUZA, Eloísio Moulin. *Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional*. Revista de Gestão Social e Ambiental, v. 11, n. (Ed.Esp), p. 55-72, dez. 2017. Disponível em: <https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa/article/view/1378>> Acesso em Nov. 2020

LIMA, Jéssika L. S.. *O lugar da população negra no mercado de trabalho e repercussões no seu acesso à previdência social*. 2020. 146 f., il. Dissertação (Mestrado em Política Social)— Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/39595>

MACALLI, Nicole; KUABARA, Paula S. S.; TAKAHASHI, Adriana R. W.; ROGLIO, Karina De Déa; BOEHS, Samantha De T. M.. *AS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS PARA A GESTÃO DA DIVERSIDADE: A INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS EM UMA FEDERAÇÃO PÚBLICA DO BRASIL*. Ram, Ver. Adm. Mackenzie vol. 16 no.2 São Paulo mar./abr. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>> Acesso em: Nov. 2020

MADEIRA, Zelma e GOMES, Daiane D. de O.. *Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo*. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 133, p. 463-479, set./dez. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ssoc/n133/0101-6628-ssoc-133-0463.pdf>> Acesso em: Nov. 2020.

- MAHL, Álvaro C., & SCHWAB, I. R. (2017). *Avaliação psicológica no contexto de recrutamento e seleção*. Unoesc & Ciência - ACSA, 8(2), 105-112. Disponível em: <https://unoesc.emnuvens.com.br/acsa/article/view/13243>> Acesso em: Nov. 2020
- Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho Escravo no Brasil em Retrospectiva: Referências para estudos e pesquisas*. Janeiro, 2012. Disponível em: <https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-escravo/Artigos/Retrospectiva%20Trabalho%20Escravo.pdf>> Acesso em: Nov. 2020.
- MOURA, Renan G. de; LOPES, Paloma De L. *O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: uma Revisão Bibliográfica*, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>> Acesso em: Nov. 2020
- MYERS, Aeron. *O valor da diversidade racial nas empresas*. Estud. afro-asiát. v.25 n.3 Rio de Janeiro 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-546X2003000300005>> Acesso em: Nov 2020.
- Negros ganham 42,5% menos e ocupam 30% dos cargos de chefia*. Portal R7, 13 Nov. 2019 – 10h00. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/negros-ganham-425-menos-e-ocupam-30-dos-cargos-de-chefia-13112019>> Acesso em: Set. 2020
- OLIVEIRA, Ualison R. de; Y RODRIGUEZ, Martius V. R. *Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva*, 2004. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2004_enegep0707_0034.pdf> Acesso em: Set. 2020
- PACHECO, Wellington; BARBOSA, Jane; REIS, Patrícia; SILVA, Elisa e ABREU, Igor. *O Impacto Da Gestão da Diversidade nas Relações Raciais no Ambiente Organizacional: Um Fator Crítico de Sucesso*. IN: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 11, 2014. Anais Eletrônico.. Resende: AEDB, 2014. P. 1-16. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920529.pdf> Acesso em: Set. 2020.
- RIBEIRO, Bruna. *Quais são as consequências do racismo no Brasil?* 21/11/2017. Disponível em: www.chegadetrabalho infantil.org.br/noticias/materias/quais-sao-as-consequencias-do-racismo-no-brasil/> Acesso em: Out. 2020
- ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. *Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro*. Pearson 14° Edição, 2010.
- ROCHA, Emerson F. *Negros, brancos e o grupo dos ricos: o outro lado da desigualdade racial brasileira*. Ciências Sociais Unisinos, São Leopoldo, Vol. 52, N. 2,p.182-195, mai/ago 2016. Disponível em: http://www.revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/cs.2016.52.2.05/5478> Acesso em: Nov. 2020.
- ROCHA, Graziella; BRANDÃO, André. *Trabalho escravo contemporâneo no Brasil na perspectiva da atuação dos movimentos sociais*. Rev. Katálysis, 2013, vol.16, n.2, pp.196-204. ISSN 1982-0259. Disponível em: Acesso em: <https://www.scielo.br/pdf/rk/v16n2/05.pdf>> Acesso em: Nov. 2020.
- SCHNEIDER, Daniel. *Branços são mais inteligentes que negros?* Por Da Redação - Atualizado em 31 out 2016, 18h47 - Publicado em 30 nov 2007, 22h00. Disponível em: <https://super.abril.com.br/ciencia/brancos-sao-mais-inteligentes-que-negros/>> Acesso em Out. 2020
- SILVA, Elisângela de J. F.; DOS SANTOS; Laysse F. M.; SOARES, Felipe M. A. *TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO: UMA “EVOLUÇÃO” SEM COR? REVES - Revista Relações Sociais*, Vol. 02 N. 01 (2019). Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2003000300005&lng=pt&tlng=ptAcesso em: Nov. 2020.

SILVA, Jackelyne de O.; SILVA, Luana M. e Sá; DE MEDEIROS, Aline Carla; BEZERRA, Leidimar A.; BEZERRA, Júlia R. C. G. e MARACAJA, Patricio Borges. *A “era dos influencers” e o racismo no Brasil: os reflexos da história nas atuais relações sociais*. V. 8/ N. 3 (2020) Jul/Set Disponível em: <https://www.editoraverde.org/gvaa.com.br/revista/index.php/RDGP/article/view/8376/7873>> Acesso em: Out. 2020

SILVA, Vanessa; FERRETT, Kézia; MANCINI, Ronaldo. *RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UM ESTUDO SOBRE AS TÉCNICAS UTILIZADAS NAS ORGANIZAÇÕES*, v. 10, n. 10 (2014). Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4308/4067>> Acesso em: Nov. 2020

SILVEIRA, M. D. da, & Medeiros de G., M. (2019). *ESCRAVIDÃO, RESISTÊNCIA E ABOLIÇÃO*. Semina - Revista Dos Pós-Graduandos Em História Da UPF, 17(1), 118-132. Recuperado de <http://seer.upf.br/index.php/ph/article/view/9507>> Acesso em: Out. 2020

SOARES, Vinicius A. G. *Recrutamento e Seleção: estudos de casos em empresas do setores de alimentos, químicos e rações em três municípios do Centro-Oeste de Minas Gerais*, 2016. Disponível em: <http://dspace.fasf.edu.br/bitstream/handle/123456789/13/Vinicius%20Aparecido%20Gomes%20Soares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: Nov.2020.

SOUZA, Carine O. *Desigualdade racial: um problema enraizado no mercado de trabalho no Brasil*. 2019. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza, 2019. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/50060/1/2019_tcc_cosouza.pdf> Acesso em: Set. 2020

SOUZA, Eloísio M. de. *Processos de radicalização: inteligibilidade, hibridade e identidade racial em evidência*. E&G - Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 23-42, set./dez. 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15567>> Acesso em: Nov. 2020.

SOUZA, Marcilene G. de. *Ações afirmativas e inclusão de negros por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná*. 2010. 457 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2010. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/106249>> Acesso em: Nov. 2020.

TOMÉ, M. M. *Empreendedores negros em negócios sociais: um estudo exploratório*. 2019. 78 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Centro Universitário FEI, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.31414/ADM.2019.D.131115>> Acesso em: Set. 2020

WROBLEVSK, Bruno. CUNHA, Marina da. *DETERMINANTES DAS TRANSIÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO, CRISE ECONÔMICA E DESIGUALDADE RACIAL: UMA ANÁLISE PARA O PERÍODO 2012-2019*, 2020. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2020/submissao/files_I/i13-5e6ca0c5e10418b56314be32bb8d5685.pdf> Acesso em Nov. 2020.