

Participação do negro no mercado de trabalho: investigação em três organizações de Vilhena - RO.

REGIANE MACHADO DE SOUZA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA (UNIR)

JOSÉ KENNEDY LOPES SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

Participação do negro no mercado de trabalho: investigação em três organizações de Vilhena – RO.

INTRODUÇÃO

O artigo 5.º da Constituição Federal e a Lei n.º 12.288/2010, que versa sobre o Estatuto da Igualdade Racial, têm o objetivo de garantir a todo cidadão a igualdade de direitos, sem distinção de raça, cor ou de qualquer outra natureza. Contudo, na prática, a igualdade racial e de oportunidade, que deveriam ser garantidas pelo Estado, permanecem sendo uma utopia.

De fato, no Brasil, a desigualdade racial ainda é uma realidade. Domingues (2005) afirma que o Brasil é país da segregação racial não declarada. O Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicada (Ipea) realizou uma pesquisa, abrangendo os últimos 20 anos (1995 a 2015), que traçou o retrato das desigualdades de gênero e de raça no país. Os resultados apontam alguns avanços durante esse período. Houve redução das diferenças entre negros e não negros nas áreas de educação, mercado de trabalho, trabalho doméstico remunerado, renda e outros. Contudo, as desigualdades ainda são expressivas (IPEA, 2017). Nesse caso, isto é, quando as leis não são suficientes para atingir a plena igualdade, novas estratégias devem ser criadas com o objetivo de reparar a discriminação e as injustiças sociais.

A gestão da diversidade tem se tornado algo cada vez mais comum, apesar de ainda haver dúvidas e discussões acerca do que é “diversidade”. Segundo Aranha (2011), tal conceito refere-se às diferenças existentes entre pessoas ou grupos, sem que se fale em superioridade ou inferioridade. O intuito das discussões sobre diversidade é promover a inclusão social entre diferentes âmbitos, tais como racial, de gênero, orientação sexual, socioeconômico e de deficiências. Para Gonçalves *et al* (2016), a diversidade não é apenas uma questão de raça ou de gênero; ela também está relacionada ao estilo de trabalho, às condições socioeconômicas, à nacionalidade, à ascendência, à idade e deficiências, entre outros aspectos.

Fleury (2000) afirma que a sociedade brasileira é contraditória. Por um lado, ela valoriza a diversificação, prestigia as raízes africanas, a sua música e a sua religião; por outro, verifica-se um desprestígio racial no campo da educação e das oportunidades no mercado de trabalho para as pessoas negras. Gonçalves *et al* (2016) relatam que a participação dos negros no mercado de trabalho tem aumentado, mas ainda é muito pequena quando comparada a dos não negros. Esse contexto é ainda pior em níveis hierárquicos mais elevados, chegando a presença do negro ser quase nula em cargos de alto escalão.

As pesquisas sobre a representatividade do negro no mercado de trabalho, que servem como base para esta pesquisa, foram realizados nas grandes cidades e nas maiores empresas do país. Este estudo, por outro lado, pretende contextualizar a participação do negro no interior do país, mais precisamente no município de Vilhena, localizada na região do Estado de Rondônia. Trata-se de uma cidade de pequeno porte, com população estimada em 2017 de 95.630 habitantes (IBGE, 2017). Sua economia gira em torno da prestação de serviços relacionados à cadeia produtiva de agronegócios de *commodities*. Destacam-se ainda o transporte, a compra de maquinários e de serviços de apoio para o escoamento da produção agrícola.

Este estudo foi realizado em três organizações da cidade e procura responder à seguinte questão-problema: qual a participação do negro no ambiente de trabalho das empresas investigadas no município de Vilhena? A metodologia utilizada foi a de abordagem quantitativa, desenvolvida por meio de um formulário aplicado em três organizações que atuam em segmentos distintos no referido município.

2 REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO

2.1 Ações afirmativas

Em 1964, após um longo período de segregação racial e de uma trajetória de muita luta dos movimentos negros nos Estados Unidos, sob uma forte pressão, foi instituído um conjunto de leis e de políticas que estabelecia um sistema de cotas de vagas para negro sem organizações públicas e privadas, inclusive nas universidades. Essas leis buscavam integrar esses indivíduos à sociedade americana e reparar os preconceitos, as desigualdades e as injustiças até então sofridos por essa população. Desse modo, nascia o conceito de “ações afirmativas” (*affirmative actions*) (XAVIER; XAVIER, 2009). Alves e Galeão-Silva (2003) definem esse conceito como sendo um conjunto de políticas públicas criadas em benefício de determinados grupos considerados minorias, com o objetivo de reparar injustiças e desigualdades, proporcionando um equilíbrio social.

As ações afirmativas são, assim, entendidas como mecanismos jurídicos criados, para o setor público ou privado, com o objetivo de neutralizar os efeitos discriminatórios e proporcionar a equidade racial. Esses mecanismos não se limitam apenas às cotas e podem ocorrer também sob a forma de bônus ou de incentivos fiscais, no caso do setor privado (SANTOS; LOBATO, 2003). Braga e Silveira (2007) consideram que as ações afirmativas não constituem um privilégio e, sim, uma reparação social, com a importante função de democratizar, criar igualdade de oportunidades e universalização de direitos. Para Santos (2005) ações afirmativas asseguram a diversidade e a pluralidade social, bem como o direito a diferença e suas especificidades, o que garante tratamento especial a quem está em situação de vulnerabilidade.

Santos e Lobato (2003) e Braga e Silveira (2007) afirmam que não existe democracia racial no Brasil, embora não se admita tal coisa. Apenas o princípio da igualdade, previsto na Constituição Federal, não é suficiente para garantir aos negros direitos socioculturais e de acesso à educação de qualidade e a igualdades de oportunidades no mercado de trabalho. Daí a importância das ações afirmativas que assumem o papel distributivo, a fim de concretizar direitos até então não alcançados. Segundo Munanga (1996), essas ações deveriam ir muito além da facilitação da entrada do negro e de certas minorias no mercado. É necessário prepará-lo para o trabalho, qualificá-lo e dar-lhe condições para que consiga se desenvolver profissionalmente, criando um ambiente inclusivo.

Entres as ações afirmativas que foram implementadas no Brasil, destacam-se as seguintes: no ano de 2003, o Governo Federal aprovou a Lei n.º 10.639/03, que tornou obrigatório o ensino da cultura afro-brasileira nas escolas para os níveis fundamental e médio, com o objetivo de resgatar a cultura africana, dar identidade à população negra e enaltecer sua contribuição para a sociedade (GOMES; 2006); em 2004, foi criado o Programa Universidades para Todos (Prouni) pelo Ministério da Educação. O programa oferece bolsas parciais ou integrais em universidades privadas e também reserva 50% das vagas para estudantes negros (COSTA, 2015); em 2008, foi modificada a Lei n.º 10.639/03 para a Lei n.º 11.645/08, que tornou obrigatório o ensino também da história afro-brasileira e indígena para os níveis fundamental e médio; em 2012, foi aprovada a Lei n.º 12.711/2012, que determinou que 50% das vagas em universidades e institutos federais fossem reservadas para estudantes de escolas públicas. Foi, assim, estabelecido o sistema de cotas para negros, indígenas e pessoas com deficiência proporcionalmente ao número da população da unidade federativa, de acordo com o último censo do Ibge.

As ações afirmativas e as políticas públicas interferem na sociedade, nas instituições de ensino e conseqüentemente nas organizações, desse modo, é importante que as organizações procurem se ater a esse movimento e buscar a gestão da diversidade em suas práticas.

2.2 Gestão da Diversidade

Para Alves e Galeão-Silva (2004), a gestão da diversidade é integrada por um conjunto de ações administrativas criadas para que haja inclusão social nas organizações, para que todos sejam tratados com igualdade de oportunidades e para que exista um ambiente inovador e mais competitivo no mundo dos negócios. Pereira e Hanashiro (2007) identificam que existem duas vertentes na gestão da diversidade. Uma baseia-se na dissolução das diferenças, defendendo que o ambiente corporativo tenha igualdade de oportunidades sem distinção. A outra é a gestão da diversidades, que atua no sentido da valorização das diferenças e possibilita tratamentos especiais para grupos historicamente discriminados. Promover tal gestão a partir da valorização das diferenças torna o mundo corporativo muito mais inclusivo, pois respeita a particularidade de cada indivíduo e contribui para o multiculturalismo, tornando o ambiente corporativo mais rico, cooperativo e competitivo.

Para a implementação da gestão da diversidade é importante criar normas e políticas de procedimentos que sirvam como diretrizes. Contudo, sabe-se que apenas essas ações não são suficientes. Saraiva e Irigaray (2009) notam que, quando os colaboradores não estão alinhados a essas políticas e a organização visa à gestão da diversidade apenas para resultados econômicos, essas ações tornam-se ineficientes e até desastrosas, não promovendo nenhuma integração entre as minorias e as não minorias e transformando a gestão da diversidade em apenas um discurso.

Oliveira e Rodriguez (2004) afirmam que a gestão da diversidade constitui um exercício da responsabilidade social, diminuindo a discriminação e diversificando o capital humano, que é o recurso de maior valor que as organizações possuem. Essa gestão parte do pressuposto de que diferenças são benéficas e as suas especificidades proporcionam um ambiente mais criativo, inovador e vantajoso competitivamente.

Para Myers (2003), a gestão da diversidade envolve mais do que apenas normas, procedimentos e pequenas ações no âmbito das empresas. São necessárias ações de conscientização, treinamento e desenvolvimento das minorias e das não minorias. Todos devem estar engajados e fazer parte dessa atmosfera inclusiva, criando uma rede entre colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros. Essas ações incluem, por exemplo, um banco de dados destinado a cadastro de currículos de negros, priorizando o fornecimento de produtos e serviços produzidos por negros ou por organizações e por instituições que apoiem iniciativas do gênero. Uma organização com um quadro diverso conta com ampla colaboração e contribuição ideias e experiências muito benéfica aos negócios.

Ainda existem algumas barreiras que impedem que a gestão da diversidade seja implantada de forma mais eficiente. Para Rosa (2014), a miscigenação da população, o preconceito velado e a falsa democracia racial dificultam um ambiente inclusivo. Outro fato importante é a dificuldade de o brasileiro reconhecer sua raça/cor, até porque ele mesmo não consegue identificar-se. A forma como ele se autodeclara varia de acordo com o ambiente onde está inserido: em alguns momentos declara-se como “moreno”, recorrendo a algumas variações como “claro” e “escuro”. Contudo, quando está inserido em grupos predominantemente de negros, como, por exemplo, escolas de samba, capoeira ou blocos afro, ele autodeclara orgulhosamente da cor preta ou parda.

Alves e Galeão-Silva (2004) e Rosa (2014) afirmam que os principais fatores que impedem que a gestão da diversidade seja de fato inclusiva e eficiente é o não reconhecimento do racismo, ou seja, a omissão da desigualdade racial. Os fatores elencados por Rosa (2014) e Alves Galeão-Silva (2004) são percebidos na presença do negro no mercado de trabalho.

2.3 O negro no mercado de trabalho

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2010) nas 500 maiores empresas do país mostrou um pequeno avanço na participação dos negros no mercado de trabalho, quando se comparados as pesquisas anteriores (2003, 2005 e 2007). Contudo, as diferenças ainda são grandes. Em cargos executivos, os negros ocupam apenas 5,3% das posições; já os não negros ocupam 93,3%. Para cargos gerenciais, os negros são 13,2% e os não negros, 84,7%; para cargos de supervisão, os negros representam 25,6% e os não negros, 73%. Em cargos funcionais, os negros ocupam 31,1% das vagas e os não negros, 67,3%. Esses dados apontaram para o fato de que, no Brasil, a maior parcela de negros ainda ocupa cargos funcionais.

Segundo Posthuma (1999), no mercado de trabalho, o negro atua em diversos setores. Contudo, devido ao preconceito e à desigualdade racial, ele sempre ocupa cargos de baixa qualificação, remuneração e prestígio social. Campante, Crespo e Leite (2004) mencionam que os negros possuem renda inferior aos não negros. Assim, é mais vantajoso ou mais justo para o negro ser funcionário público, pois, tendo cumprido todos os requisitos legais para a contratação, não há argumentos ou justificativas para ele tenha um salário menor do que o dos demais – o serviço público, nesse sentido, é meritocrático. Contudo, também nesse setor, o negro ainda é sub-representado.

O Ipea (2017) aponta que existe um déficit educacional no Brasil. Os negros com 12 anos ou mais de estudo representam 12% e já os não negros somam 25,9%. Segundo o relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) (2017), no Brasil, verifica-se um atraso de dez anos no Índice de Desenvolvimento Humano (Idhm) dos negros em relação aos não negros. Em 2010, o Idhm dos negros se equiparou àquele que os não negros tinham no ano 2000.

A presença do negro no mercado de trabalho é menor em relação à população não negra. O Instituto Ethos (2010) revelou que as empresas justificam a falta de negros em cargos gerenciais e executivos, afirmando que esses candidatos não possuem a qualificação necessária para exercer determinadas funções. Campante, Crespo e Leite (2004) destacam que a falta de acesso à educação dos negros também está relacionada ao histórico familiar. Poucos ingressaram na faculdade e isso vai se perpetuando na família, o que também contribui para a desigualdade no mercado de trabalho, inclusive no que diz respeito à remuneração.

Oliveira, Pereira e Souza (2013) relatam que empreendedores negros são minoria. Em geral, estudam por menos tempo, quando comparados aos não negros e atuam normalmente na área de prestação de serviços. Suas empresas possuem em média apenas um funcionário e eles enfrentam mais dificuldades para obter recursos financeiros.

Monteiro (2001) relata que ser um empresário negro é um fardo pesado, devida as dificuldade para se manter no mercado e os esforços e sacrifícios que são muitas vezes estendidos a toda a família, torna-se difícil passar o bastão, ou seja ter um sucessor. Autor também sinaliza que os empresário que conseguem ascender no mercado são lidos como pretos de alma branca.

Segundo Souza (2012), ainda que o negro tenha qualificação, ele sofre discriminação constantemente e enfrenta uma luta diária para que seja reconhecido pelo seu trabalho e pela sua competência, em vez de ser julgado pela sua cor. Diante desse cenário, necessário que se realizem pesquisas que procurem diagnosticar a representatividade da população negra também em município menores, como o de Vilhena.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para esta pesquisa, foi utilizado método quantitativo, que, segundo Creswell (2007), consiste em uma descrição numérica de tendências de uma população, a fim de analisar o impacto dos resultados da pesquisa. Os dados foram colhidos por meio de formulários aplicados

em três organizações que atuam em ramos distintos no município de Vilhena. O formulário é um conjunto de questões elaboradas pelo pesquisador a fim de se transmitirem informações inerentes ao objeto da pesquisa (MALHOTRA, 2011).

Os formulários aplicados foram compostos por quatro questões: cargo (função), gênero, cor/raça e escolaridade (Apêndice A). Por meio de entrevista semiestruturada com os responsáveis pelos departamentos de gestão de pessoas, foi questionado se as organizações promoviam algum programa de gestão da diversidade voltado para os negros.

Nesta pesquisa, não será divulgado o nome das organizações que participaram. Elas serão identificadas como “A”, “B” e “C”. A empresa “A” atua na indústria e possui 30 funcionários, dos quais 21 participaram da pesquisa. A empresa “B” atua no comércio e possui 75 funcionários, dos quais 50 participaram da pesquisa. Por sua vez, a empresa “C” é uma instituição financeira que possui 100 funcionários e 68 participaram da pesquisa. A população da pesquisa foi de 205 colaboradores e a amostra de 139 respondentes.

O tamanho da amostra foi calculado por meio da seguinte forma mostrada na figura 1:

Figura 1: Fórmula para cálculo da amostragem da pesquisa.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

Fonte: Silva (1997, p. 35).

Onde: n= tamanho da amostra; Z = valor da inversa da distribuição normal padronizada, que depende do nível de significância α ; p = variabilidade positiva; q= variabilidade negativa; N= tamanho da população; e E= precisão ou erro.

Com base na fórmula de Silva (1997), tem-se que a pesquisa apresenta 95% de confiabilidade e apenas 4,74% de erro, o que significa que a amostra pesquisada sustenta os resultados apresentados. Os dados coletados foram analisados e interpretados por gráficos e serão apresentados nas análises e discussão dos resultados dos resultados, com a articulação com os conceitos discutidos no referencial teórico.

Para a composição do item “cor/raça” do formulário, foram utilizados os termos padrão do Ibge, tanto na descrição de cor/raça (amarelo, branco, indígena, pardo e preto), como também nas análises dos resultados. Os pardos e pretos são considerados negros e os amarelos, brancos e indígenas serão tratados como não negros.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A partir da amostra pesquisada, constatou-se que os negros atuantes nas organizações investigadas são maioria e correspondem a 56,83% da população. Em relação ao gênero, 46,76% são mulheres e 53,24% são homens. Em seguida, serão apresentadas as análises dos resultados na seguinte ordem: cargos gerenciais, supervisores/encarregados e funcionais/operacionais.

4.1 Cargos gerenciais

A participação dos negros em cargos gerenciais é menor comparativamente. Eles representam 46,67% das vagas, o que perfaz uma diferença de 6,98 pontos percentuais em relação aos não negros. Sendo os negros maioria na região, nota-se uma desproporcionalidade em relação à quantidade de gerentes negros. Esses resultados aproximam-se daqueles dos estudos realizados pelo Instituto Ethos (2010) e por Gonçalves *et al* (2016), que constataram a sub-representação dos negros em cargos de alto escalão nas organizações brasileiras. Os

resultados obtidos nas organizações investigadas no município de Vilhena apresentam diferenças ainda maiores. Souza (2012) afirma que os negros enfrentam diversas dificuldades para chegar a um cargo de comando, mesmo com dedicação e capacidade técnica e intelectual. Quando conseguem tal coisa, precisam lidar com a insubordinação dos próprios negros e não negros e se reafirmar todos os dias como profissionais.

4.1.1 Cargos de supervisão/encarregados

Foi identificado que, para cargos de supervisores/encarregados, os negros representam maioria - 62%. Embora os negros sejam maioria nos cargos de supervisores e encarregados, é questionável o fato de não chegarem à gerência. Segundo Saraiva e Irigaray (2009), embora exista um discurso de igualdade, o negro ainda é visto como inferior e incapaz em relação aos não negros, o que pode ser identificado também nas organizações investigadas.

4.1.2 Cargos funcional/operacional

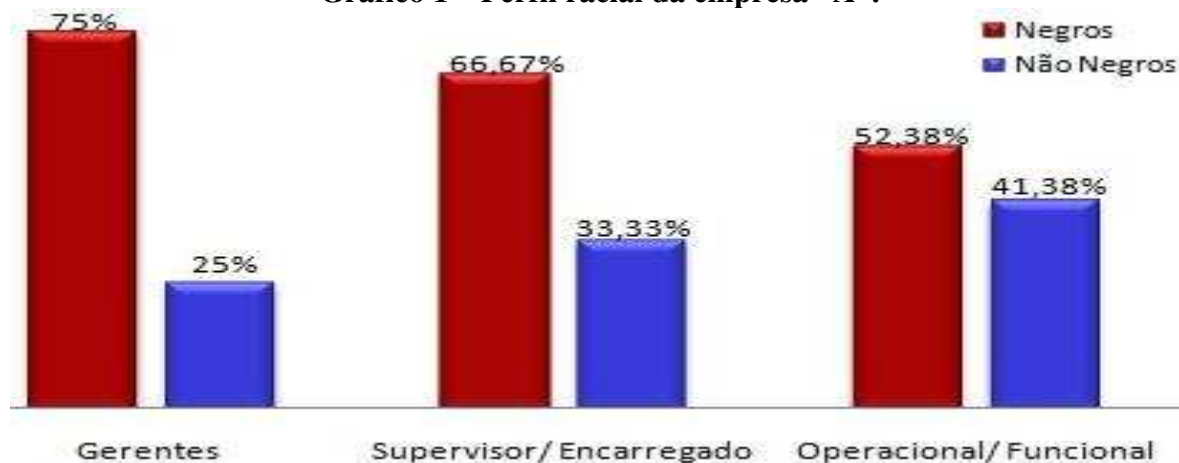
Nos cargos operacionais/funcionais, os negros representam 57% do quadro de funcionários e os não negros, 43%. Tanto a pesquisa do Instituto Ehtos (2010), quanto a de Gonçalves *et al* (2016) corroboram os resultados apresentados na amostra pesquisada, em que negros ainda são maioria nos mais baixos níveis hierárquicos. Segundo Posthuma (1999), o mercado de trabalho é segmentado segundo uma rígida divisão de classes sociais e raciais, na qual os negros ocupam os cargos mais baixos nas escalas hierárquicas. A gestão da diversidade, a partir da valorização da diferença, é um instrumento para incluir, criar oportunidades para ascensão profissional e quebrar os paradigmas de que os negros são inferiores.

4.2 Análise por organização

Nesta seção, serão analisados e discutidos os gráficos do perfil racial de cada organização. Serão apresentados, ainda, os percentuais proporcionais relativos à representação da população negra em cada cargo.

Na empresa “A”, 76,19% dos colaboradores se declararam negros e apenas 23,81% não negros, conforme é apresentado no gráfico 1.

Gráfico 1 – Perfil racial da empresa “A”.



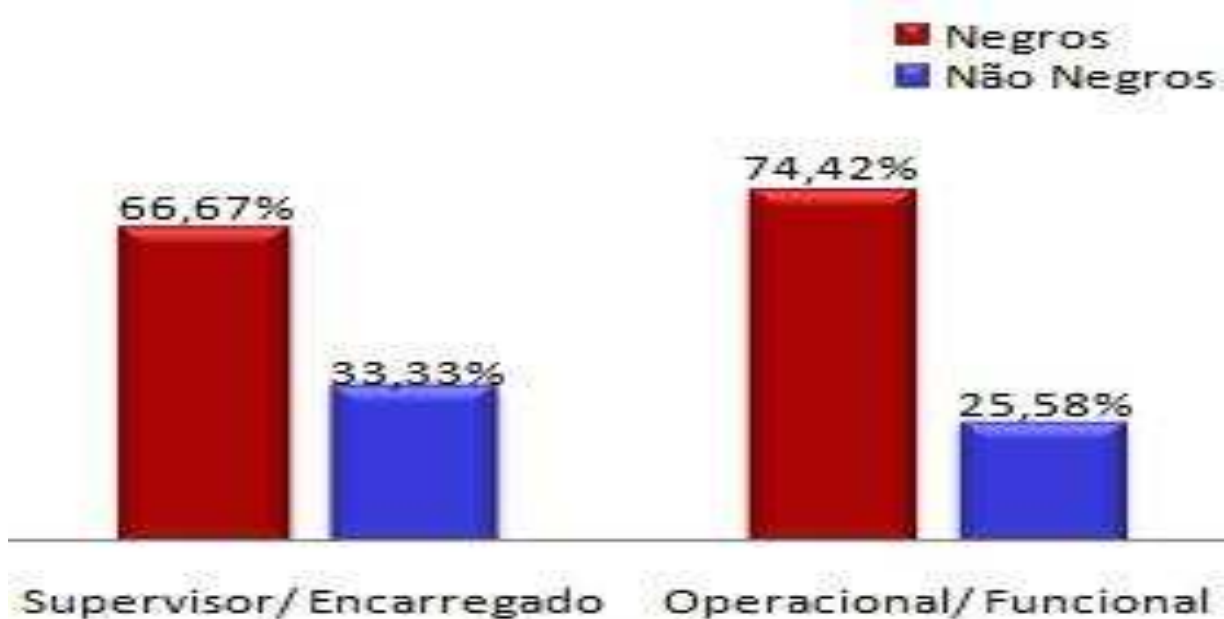
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na empresa “A”, identificou-se uma maioria de população negra. Consequentemente, os negros estão em maior quantidade em todos os cargos, o que não significa que eles tenham

uma participação de destaque nessa organização. Quando analisados apenas a população negra proporcionalmente e o modo como estão distribuídas nos cargos que ocupam, identifica-se que os três gerentes negros representam 18,75%, os supervisores/encarregados são dois e correspondem a 12,50% e os funcionais/operacionais são 11 e representam 68,75%. Aplicando a mesma análise para a população não negra, constata-se que ela possui um gerente, o que corresponde a 20%, um supervisor/encarregado (20%) e três colaboradores do quadro funcional/operacional (60%).

A empresa “B” possui apenas dois gerentes e somente um respondeu a pesquisa e se declarou não negro. Em cargos de supervisores/encarregados e operacionais/funcionais, a população negra apresentam-se em maior número, conforme mostra o gráfico 2.

Gráfico 2 – Perfil racial da empresa ‘B’.



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os negros em cargos de supervisores/encarregados são quatro e correspondem a 10,81%; em cargos funcionais/operacionais, são 33 e representam 89,19%. A população não negra é representada em cargos de supervisores/encarregados por 15,38% e, em cargos funcionais/operacionais, por 76,92%.

Na empresa “C”, apenas 39,71% de todo o quadro de colaboradores são negros e os não negros são 60,29%, o que indica uma sub-representação dessa população. É o que mostra o gráfico3.

Gráfico 3 – Perfil racial da empresa “C”.



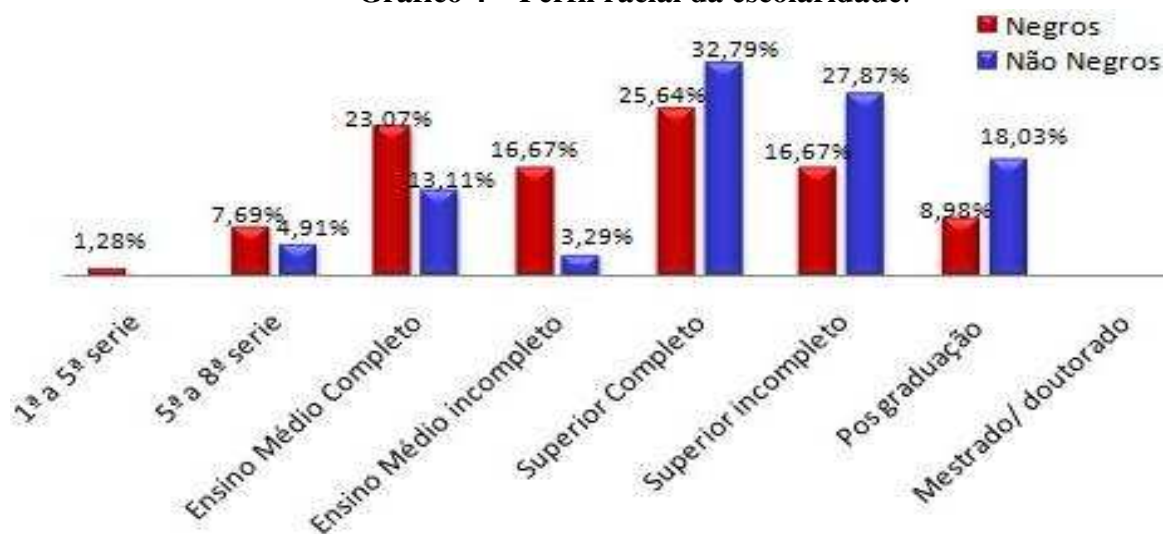
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ao analisar proporcionalmente apenas a distribuição dos negros nos diferentes níveis hierárquicos de “C”, pode ser identificado que os gerentes negros somam 14,81%. Dos supervisores/encarregados, três são negros e correspondem a 11,11%; em cargos funcionais/operacionais, os negros são 20 e representam 74,08%. Os gerentes não negros representam 12,19%; nos cargos de supervisores/encarregados, os não negros são três (7,31%); e os operacionais/funcionais não negros são 33 (80,48%).

4.3 Escolaridade

Nas pesquisas realizadas pelo Ipea (2017), pelo Ethos (2010) e por Oliveira, Pereira e Souza (2013), foi identificado que há um déficit educacional entre negros e não negros. A população negra, em sua maioria, apresenta menor grau de escolaridade em relação à população não negra. Os resultados obtidos nas organizações investigadas apresentam números pouco diferentes das pesquisas mencionadas anteriormente. No gráfico 4, são apresentados os dados coletados em relação à escolaridade dos colaboradores investigados.

Gráfico 4 – Perfil racial da escolaridade.



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os negros estão presentes em maior número nas organizações, mas seus níveis de escolaridades ainda são inferiores aos dos não negros, o que reforça importância das ações afirmativas como ferramenta de reparação social.

Foi identificada uma tímida participação dos funcionários negros nos cursos de pós-graduação, o que corrobora com a discussão de Fleury (2000), que destaca os entraves existentes no acesso à educação desses indivíduos. As oportunidades de educação, no Brasil, são ainda definidas via origem racial e classe social, favorecendo em grande parte a população não negra.

Em síntese, os resultados apresentados pelas empresas “A” e “B” demonstram o perfil da desigualdade racial que está enraizada em nossa sociedade. E corroboram com Posthuma (1999), que afirma que os negros em sua maioria ocupam os cargos mais baixos. Não foram identificadas ações ou políticas inclusivas que visem a equiparar a situação entre negros e não negros.

A empresa “C” possui especificidades. Nela, os negros são maioria em número de gerentes e supervisores/encarregados. Todavia, num apanhado geral, eles estão em menor quantidade no quadro de colaboradores. Esses resultados confirmam os achados de Gonçalves *et al* (2016), que afirmam que negros são minoria no quadro de funcionários de instituições financeiras. Por outro lado, entre os seguimentos pesquisados, esta empresa é aquela na qual o negro ocupa os maiores níveis hierárquicos.

A sub-representação do negro em instituições financeiras é tão expressiva que, segundo a Rede Brasil Atual (2016), grupos de movimentos negros têm reivindicado que sejam estabelecidas ações afirmativas, por meio de cotas, para que bancos e instituições financeiras contratem pelo menos 20% de colaboradores negros. As ações afirmativas, segundo Santos e Lobato (2003), são mecanismos jurídicos que neutralizam efeitos discriminatórios. Elas são estabelecidas para que haja uma reparação social: não se trata de privilegiar e, sim, de garantir equidade (BRAGA; SILVEIRA, 2007). Se realmente implantadas, elas podem resultar em números mais expressivos ou proporcionais de representatividade negra.

Nas entrevistas como os responsáveis pelas práticas de gestão de pessoas das organizações investigadas foi compreendido que não há ações e ou atividades de inserção do negro nas atividades. Nas três organizações investigadas, é necessário a instituir voltadas para a gestão da diversidade e inserção da população negra. Oliveira e Rodriguez (2004) mencionam essa gestão sob a ótica da responsabilidade social e questionam qual é o papel da organização na sociedade. As empresas não podem mais entregar à sociedade somente um produto ou serviço; devem estar empenhadas sem diminuir as desigualdades sociais e os efeitos discriminatórios e em promover a inclusão social.

A gestão da diversidade torna-se extremamente importante para mudar o quadro desigual brasileiro. Valorizar as diferenças, conforme afirmam Pereira e Hanashiro (2007), é incluir as minorias, acolhendo-as de forma positiva.

CONCLUSÃO

Os resultados aqui apresentados são diferentes dos das pesquisas realizadas nas maiores empresas do Brasil e nas grandes cidades, conforme os trabalhos do Instituto Ethos (2010) e de Gonçalves *et al* (2016). As diferenças residem essencialmente na quantidade de gerentes e no nível de escolaridade.

Em relação à participação dos negros no mercado de trabalho nas três organizações investigadas, foi identificado que eles estão, em sua maioria, em cargos funcionais/operacionais. Esses dados apontam para o fato de a população negra encontrar-se em situação de desprestigiado, quando comparada à população não negra. Os negros ainda ocupam a maioria dos cargos mais baixos nas organizações, o que comprova que a ideologia da

supremacia não negra e inexistência de democracia racial. O preconceito racial e a falta de igualdade de oportunidades ainda estão arraigados nas organizações brasileiras.

Em nenhuma das organizações investigadas foi identificada a prática da gestão da diversidade ou de alguma outra ação semelhante, visando à inclusão do negro no mercado de trabalho. As ações afirmativas e a gestão da diversidade são extremamente significativas para reparar as injustiças sociais sofridas pelos negros no Brasil. As organizações ainda precisam se conscientizar sobre a importância da responsabilidade social em uma sociedade com altos níveis de desigualdade. Para Oliveira e Rodriguez (2004), a gestão da diversidade vai mesmo além da responsabilidade social; ela constitui também uma forte vantagem competitiva, pois organizações com um quadro diverso, com pessoas que tenham diferentes experiências e um clima organizacional multicultural, são mais repletas de ideias e inovações e possuem mais oportunidades de negócios, melhores resultados e um maior poder de competitividade. Cabe às organizações ver a diversidade também como oportunidades de crescimento e de desenvolvimento econômico e social.

Um fator limitador desta pesquisa foi a dificuldade de mapear as possíveis empresas que poderiam participar. A intenção inicial era pesquisar as maiores empresas do município e, para isso, houve a tentativa, sem sucesso, de contatar essas empresas. De fato, algumas responderam negativamente e outras sequer responderam.

É importante destacar que o município de Vilhena está localizado na região amazônica, que possui uma forte presença da população indígena, quando comparada a outras regiões do país. Entre as organizações investigadas nesta pesquisa, nenhuma possui colaboradores indígenas, daí também a importância de desenvolver um estudo que investigue a participação indígena no mercado de trabalho local.

Espera-se com este estudo impulsionar a realização de novas pesquisas que investiguem situação da população negra na região amazônica, os impactos dessa população na economia e a aplicação das ações afirmativas e gestão da diversidade como reparação social. Tais pesquisas poderiam ajudar a consolidar a importância das discussões raciais, em longo prazo minimizando as desigualdades e injustiças sociais. Espera-se que, no futuro, o país alcance um patamar aceitável de igualdade racial, com um mercado de trabalho multicultural, que valorize as diferenças e aproveite suas peculiaridades como força competitiva.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresa**, Vol. 44, n.3, 2004. Disponível em: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-44-num-3-ano-2004-nid-45993/>. Acesso em: 20 Maio 2017.

ARANHA, Antônia Vitoria Soares. Diversidade e formação docente um desafio para o avanço da educação. **Form. Doc.**, Belo Horizonte, Vol. 03, n. 04, p. 54-61, jan./jul. 2011. Disponível em <<http://formacaodocente.autenticaeditora.com.br/artigo/exibir/9/29/1>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

BRAGA, Maria L. S; SILVEIRA, Maria H. Vargas. **O programa diversidade na universidade e a construção de uma política educacional anti-racista**. Brasília: Secretaria de Educação continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, 2007.

CAMPANTE, Felipe R; CRESPO, Anna R.V.; LEITE, Phillippe P.G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: Aspectos Regionais. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro. V.58, n.2, p. 185-210, 2004. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402004000200003. Acesso em: 10 Dez. 2017.

COSTA, Carmem Cira Lustosa. **Ações afirmativas na educação**. Disponível em <<http://www.seppir.gov.br/assuntos/educacao>>. Acesso em: 02 jul.2017.

CRESWELL, Johon W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 23.ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DOMINGUES, Petrônio **Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica**. **Rev. Bras. Educ.** n. 29, p.164-176, 2005. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782005000200013>. Acesso em: 20 Jul. 2017.

FLEURY, Maria Tereza. Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.40, n. 3, p.18-25, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>. Acesso em 20 Ago. 2017.

GOMES, Nilma G. **Tempos de lutas: as ações afirmativas no contexto brasileiro**. Brasília: Secretaria de Educação Continua, Alfabeto e Diversidade. 2006.

GONÇALVES, Ednéia Batista Prado; ESPEJO, Marcia Maria; ALTOÉ, Stella Maris Lima; VOESE, Simone Bernardes. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enf.Ref. Cont.Paraná**, v.35, n.1, p. 95-111, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41390/gestao-da-diversidade--um-estudo-de-genero-e-raca-em-grandes-empresas-brasileiras/i/pt-br>. Acesso em: 10 set. 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Cidade e Estados do Brasil**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/geociencias-novoportal/organizacao-do-territorio/estrutura-territorial/15761-areas-dos-municipios.html?t=destaques&c=1100304>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

Instituto Ethos. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, 2010. Disponível em: <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr>. Acesso em: 03 mar. 2017.

Instituto de Pesquisas Aplicadas econômicas (Ipea). **Retrato das Desigualdades de Gênero e raça**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em: 10 out.2017.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MONTEIRO, Jorge Aparecido. **O Empresário Negro**. Rio de Janeiro: Ed. Produtor Editorial Independente, 2001.

MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos Afro-Asiáticos**, v. 25, n.3, p. 483-515, 2003. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2003000300005. Acesso em: 15 set. 2017.

MUNANGA, KANBEGELE. **Estratégia e políticas de combate à discriminação racial**. São Paulo: Ed. Universidade de São Paulo, 1996.

OLIVEIRA, Josiane Silva; PEREIRA, Jaiane Aparecida; SOUZA, Marcia Cristina David. Empreendedorismo, cultura e diversidade: a participação dos empreendedores negros nas atividades empreendedoras no Brasil no período de 1990 a 2008. **Contextus Revista contemporânea de Economia e Gestão**, v.11, n.2, 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/25506/empreendedorismo--cultura-e-diversidade--a-participacao-dos-empresendores-negros-nas-atividades-empresendoras-no-brasil-no-periodo-de-1990-a-2008/i/pt-br>. Acesso em: 20 nov. 2017.

OLIVEIRA, Ualison Rébula; RODRIGUEZ, Martins Vicente Rodriguez. Gestão da Diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. In: **Anais...XXIV Encontro Nac. de Eng. de Produção**. Florianópolis, 2004. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_Enegep0707_0034.pdf. Acesso em: 20 Out. 2017.

PNUD; IPEA; FJP. **Desenvolvimento Humano para Além das Médias**. Brasília, 2017. Disponível em: <www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/.../desenvolvimento-alem-das-medias.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017.

POSTHUMA, Anne Caroline. **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.

PEREIRA, Jamille Barboa Cavalcante; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. A gestão da diversidade: uma questão de valorização ou dissolução das diferenças?. In: **Anais...XXXI Encontro da Anpad**, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B3178.pdf>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

ROSA, Alexandre Reis. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, v.18, n.3, art. 1, p. 240-260, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n3/v18n3a02.pdf>. Acesso em: 15 Ago. 2017.

SANTOS, Renato E.; LOBATO, Fátima. **Ações afirmativas: Políticas públicas contra as desigualdades raciais**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

SANTOS, Sales Augusto dos; **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação, secretaria e Diversidade, 2005.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**. Vol .40, n.3, p.337-348, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v49n3/v49n3a08.pdf>. Acesso em: 10 Ago. 2017.

SILVA, Ermes Medeiros *et al.* **Estatística: para os cursos de Economia, Administração, e Ciências Contábeis**. Vol. 2. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?** 2.ed. Belo Horizonte: Editora Ufmg, 2012.

APÊNDICE A – FORMULÁRIO DE PESQUISA.

Este formulário faz parte da coleta de dados da pesquisa “**A PARTICIPAÇÃO DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE VILHENA –RO**”, com o objetivo de identificar a participação por ocupação do negro no mercado de trabalho do município de Vilhena-Ro.

Cargo / Função

Gerente Supervisor / Encarregado Operacional / Funcional

Raça / Cor

Amarelo Branco Indígena Pardo Preto

Gênero

Feminino Masculino

Escolaridade

- 1ª a 4ª série
- 5ª a 8ª série
- Ensino médio incompleto
- Superior
- Pós-Graduação