



## O PERFIL RACIAL E A GESTÃO DE DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE TRÊS ORGANIZAÇÕES EM VILHENA-RO

*Regiane Machado de Souza<sup>1</sup>*

*Universidade Federal de Rondônia – Campus Vilhena, Departamento Acadêmico de  
Administração, Vilhena, RO, Brasil.*

*José Kennedy Lopes Silva<sup>2</sup>*

*Universidade Federal de Rondônia – Campus Vilhena, Departamento Acadêmico de  
Administração, Vilhena, RO, Brasil.*

*Adriano Oliveira Cruz<sup>3</sup>*

*Universidade Federal de Lavras, Lavras, MG, Brasil.*

*Maristela Abadia Guimarães<sup>4</sup>*

*Instituto Federal de Mato Grosso, Campus Cel. Octaide Jorge da Silva, Vilhena, RO,  
Brasil.*

---

<sup>1</sup> Graduada em Administração pela Universidade Federal de Rondônia. E-mail: [regimdsouza@yahoo.com.br](mailto:regimdsouza@yahoo.com.br). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3092-9454>

<sup>2</sup> Estudante de Doutorado no Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA-UFLA). Mestre em Administração pelo Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Rondônia (PPGA-UNIR). Graduado em Administração pela Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT). Docente da Universidade Federal de Rondônia (UNIR) no Departamento Acadêmico de Administração do Campus de Vilhena-RO. E-mail: [kennedysilv@gmail.com](mailto:kennedysilv@gmail.com); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8669-6429>

<sup>3</sup> Doutorando em Administração, pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras. Mestre em Zootecnia, pelo Programa de Pós-Graduação em Zootecnia da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri. Bacharel em Zootecnia pela Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri - UFVJM, em Diamantina/MG. E-mail: [adrianocruz.zoo@gmail.com](mailto:adrianocruz.zoo@gmail.com); ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5051-4841>.

<sup>4</sup> Doutora e Mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação do Instituto de Educação da Universidade Federal de Mato Grosso. Graduada em Letras e Literaturas de Língua Portuguesa pela mesma Universidade. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Laboratório de Estudos Sobre Tecnologias da Informação e Comunicação na Educação - LÊTECE. Membro filiado à Associação Brasileira dos Pesquisadores Negros (ABPN). Membro da Coordenação Colegiada do Núcleo de Estudos Afro-brasileiro, Indígena e de Fronteira - NUMDI/IFMT. Professora do Instituto Federal de Educação de Mato Grosso. Ouvidora IFMT (2017-atual). Áreas de trabalho: Letras e Literatura Brasileira e afro-brasileira, Educação das Relações Raciais, Migração Haitiana. Metodologia da Pesquisa Científica. E-mail: [telinhaguimaraes@gmail.com](mailto:telinhaguimaraes@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8097-239X>



**Resumo:** Este artigo tem por objetivo discutir como se estabelece a participação do negro em três organizações de segmentos distintos no município de Vilhena-RO. Coletaram-se os dados por meio de formulários aplicados aos funcionários dessas organizações com intuito de compreender como é distribuída a raça/cor em relação aos cargos e funções dentro das organizações investigadas. Concluiu-se que o perfil racial dos trabalhadores dessas organizações apresenta características próprias quando comparadas às pesquisas nacionais, que não praticam a gestão de diversidade e que necessitam ampliar as suas ações afirmativas para a inserção e ampliação dos negros no seu quadro de funcionários.

**Palavras-Chave:** Mercado de Trabalho; Perfil Racial; Ações Afirmativas; Gestão de Diversidade; Vilhena-RO.

### **THE RACIAL PROFILE AND THE MANAGEMENT OF DIVERSITY IN THE LABOR MARKET: A STUDY OF THREE ORGANIZATIONS IN VILHENA-RO**

**Abstract:** This article aims to discuss how black participation is established in three different segment organizations in the municipality of Vilhena-RO. The data were collected through forms applied to the employees of these organizations in order to understand how race/color is distributed in relation to the positions and functions within the investigated organizations. It was concluded that the racial profile of the workers of these organizations has its own characteristics when compared to national surveys, who do not practice diversity management and who need to expand their affirmative actions for the insertion and expansion of blacks in their staff.

**Keywords:** Labor Market; Racial Profile; Affirmative Actions; Diversity Management; Vilhena-RO.

### **EL PERFIL RACIAL Y LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EM EL MERCADO LABORAL: UM ESTUDIO DE TRES ORGANIZACIONES EM VILHENA-RO**

**Resumen:** Este artículo tiene como objetivo discutir cómo se establece la participación negra en tres organizaciones de segmentos diferentes en el municipio de Vilhena-RO. Los datos se recopilieron mediante formularios aplicados a los empleados de estas organizaciones para comprender cómo se distribuye la raza / color en relación con los puestos y funciones dentro de las organizaciones investigadas. Se concluyó que el perfil racial de los trabajadores en estas organizaciones tiene sus propias características en comparación con las encuestas nacionales, que no practican la gestión de la diversidad y que necesitan expandir sus acciones afirmativas para la inserción y expansión de los negros en su personal.

**Palabras-clave:** Mercado laboral; Perfil racial; Acciones afirmativas; Gestión de la diversidad; Vilhena-RO.

### **LE PROFIL RACIAL ET LA GESTION DE LA DIVERSITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL: UNE ÉTUDE DE TROIS ORGANISATIONS À VILHENA-RO**



**Résumé:** Cet article vise à discuter de la façon dont la participation des Noirs est établie dans trois organisations de segments différentes dans la municipalité de Vilhena-RO. Les données ont été collectées à travers des formulaires appliqués aux employés de ces organisations afin de comprendre comment la race / couleur est distribuée par rapport aux postes et fonctions au sein des organisations enquêtées. Il a été conclu que le profil racial des travailleurs de ces organisations a ses propres caractéristiques par rapport aux enquêtes nationales, qui ne pratiquent pas la gestion de la diversité et qui doivent étendre leurs actions positives pour l'insertion et l'expansion des Noirs dans leur personnel.

**Mots-clés:** Marché du travail; Profil racial; Actions positives; Gestion de la diversité; Vilhena-RO.

### PRIMEIRAS CONSIDERAÇÕES

O artigo 5.º da Constituição Federal garante a igualdade de direitos aos cidadãos brasileiros e a Lei n.º 12.288/2010, Estatuto da Igualdade Racial, corrobora esse princípio e o ratifica, garantindo direitos sociorraciais à população negra no mercado de trabalho. O artigo 40 do Estatuto especifica a obrigatoriedade de formulação de políticas públicas para inclusão da população negra no mercado de trabalho público e privado.

Pesquisas várias demonstram que, no Brasil, a desigualdade racial ainda é presente. Domingues (2005) afirma que o Brasil é País da segregação racial não declarada e onde o racismo estrutural é fato (ALMEIDA, 2018). A população negra autodeclarada, somando-se pretos e pardos, é maioria no País (IBGE, 2016; 2019). Entretanto, quando verificadas as oportunidades de trabalho, os índices apontam para uma desigualdade racial que contraria os preceitos normativos. Assim, no aspecto formal, no Brasil, a igualdade de oportunidades é norma, mas, na prática, isso não se observa. Pesquisadores afirmam que, no Brasil, o racismo é sutil. Partimos da premissa de que não há racismo sutil quando estudos demonstram que não há no País equiparação racial, que a população negra está, como sempre esteve, sub-representada na educação pública, no mercado de trabalho, na mídia televisiva, por conseguinte, em todos os espaços de representatividade.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) realizou pesquisa entre os anos de 1995 a 2015 e traçou o retrato das desigualdades de gênero e de raça no País. Os resultados apontaram para alguns avanços como, por exemplo, redução das diferenças entre negros e brancos nas áreas de educação, mercado de trabalho, trabalho doméstico remunerado, renda e outros. Apesar dos índices terem aumentado, as desigualdades persistem (IPEA, 2017). Como explicar essa questão? Pelo racismo estrutural, cujo



elemento é a discriminação que impede uma igual participação no mercado de trabalho que resulta na falta de oportunidades, o que, para Machado Júnior, Bazanini e Mantovani (2018), é a pior consequência do racismo, pois a desigualdade de renda impede a ascensão socioeducacional.

Nesse viés, quando as leis não são suficientes para atingir a plena igualdade, novas estratégias devem ser criadas com intuito de reparação das injustiças sociorraciais, como expresso no Estatuto da Igualdade Racial. Não é, portanto, ausência de legislações para amparar os direitos da população negra, o que falta é a superação do racismo, gerador da discriminação racial. É o racismo a nódoa que impede a mobilidade social dessa população. Por que persiste o racismo que se estende ao mercado de trabalho? Eis a questão!

Talvez porque, para a população negra, existe o desprestígio da igualdade de oportunidades na educação e no mercado de trabalho. 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 brancos e, ainda assim, esse aumento não se verifica nos altos cargos dentro das organizações. Esse contexto, portanto, é ainda pior em níveis hierárquicos mais elevados, levando a presença do negro a ser quase nula em cargos de alto escalão.

As pesquisas sobre a representatividade do negro no mercado de trabalho, as quais fundamentam este artigo, foram realizadas em grandes cidades e maiores empresas do Brasil. Este nosso estudo, todavia, pretende contextualizar a participação da população negra no mercado de trabalho e a promoção da gestão da diversidade em organizações localizadas em uma cidade do interior do País, Vilhena, município situado no Estado de Rondônia, região Norte com colonização, em grande parte, oriunda da região Sul do Brasil. Trata-se de uma cidade de pequeno porte, com população estimada em 2019 de 99.854 habitantes (IBGE, 2020).

Emancipada no final de década de 1970, ao longo dos anos, a população de Vilhena foi-se modificando em relação a sua cor/raça. O Censo de 1991 registrou que a população branca do município representava 54,68%, e a negra 44,08%. Atualmente, estima-se que a população branca representa 37,97% e a população negra 60,95%, amarela 1,09% e indígena 0,60%. O rendimento mensal total médio entre as raças no município de Vilhena-RO apresenta números desiguais. Em média, a população branca



recebe 33,39% a mais do que a negra, e a amarela, com percentual superior, 43,73%, quando comparado à negra (IBGE, 2010). O que esses dados querem nos dizer?

As normas constitucionais no Brasil não se materializaram plenamente. As cotas raciais para ingresso no serviço público é um índice para análise. Ingressado na vida pública, por concurso, quantos desses cotistas estão em cargos de visibilidade? Nos institutos federais e universidades públicas com cotas para ingresso desde 2014 quantos são reitores, ou estão participando da alta gestão? As leis apenas seguem o plano formal, consideramos, portanto, que o Brasil não é um País onde igualdade racial se faz de fato, especificamente quando se refere à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Essas reflexões levaram à pesquisa apresentada, a qual investigou três organizações em Vilhena-RO e buscou responder à seguinte questão-problema: como se configura o perfil racial no ambiente de trabalho de três empresas de segmentos diferentes investigadas no município de Vilhena? A partir dessa questão, verificamos também a escolaridade, os cargos e funções que os empregados negros ocupavam. Os dados do trabalho foram obtidos por meio de formulário aplicado aos funcionários, num total de 139 respondentes. Ressaltamos que os resultados desta pesquisa demonstram uma amostra aleatória de empresas localizadas no município de Vilhena e o intuito não é generalizar, mas, sim, propor uma reflexão sobre o perfil racial existentes nas organizações investigadas.

### CONTEXTO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

No decorrer dos anos de 1960, após um longo período de segregação racial e de uma trajetória de muita luta dos movimentos negros nos Estados Unidos, sob uma forte pressão desses movimentos, foi instituído um conjunto de leis e de políticas que estabelecia um sistema de cotas de vagas para negro em organizações públicas e privadas, inclusive nas universidades, conhecidas como *Afirmative Actions*. Essas leis buscavam integrar os indivíduos negros à sociedade americana e reparar os preconceitos, as desigualdades e as injustiças até então sofridos por essa população. Salienta Guimarães (2010) que, embora os Estados Unidos sejam considerados pioneiros nas ações concebidas para atenuar a marginalização social e econômica da população negra norte-americana no mercado de trabalho, foi a Índia, na década de 1940, o primeiro país a



promover um sistema de cotas para garantir aos *párias*, castas mais baixas da sociedade indiana, acesso a empregos públicos e às universidades.

As ações afirmativas são, assim, entendidas como mecanismos jurídicos criados, pelo e para o setor público e 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), entre outras formas de políticas públicas implementadas para superação das desigualdades sociorraciais e para promover as relações sociais dentro das organizações com o objetivo principal de enfrentar o racismo institucional (MACHADO JÚNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018).

Algumas discussões contrárias às ações afirmativas se dão no sentido de que essas ações se configurariam como privilégios. Inúmeros estudiosos se contrapõem a esse pensamento, que já se encontra superado, embora numa sociedade racista como a brasileira ainda encontre fôlego. Braga e Silveira (2007) consideram que as ações afirmativas significam reparação social e não privilégio, posto que sua mais importante função é democratizar, criar igualdade de oportunidades e universalização de direitos para aqueles que os tiveram negados pelo fato de a cor de sua pele não representar “civilidade” (GUIMARÃES, 2017) num ideal de nação, onde para ser aceito como igual, é preciso ser branco. Para Santos (2005), ações afirmativas asseguram a diversidade e a pluralidade social, bem como o direito à diferença e suas especificidades, o que garante tratamento diferenciado a quem está em situação de vulnerabilidade, de modo que possa igualá-lo àqueles que, sim, são privilegiados. Destarte, as ações afirmativas assumem o papel distributivo, a fim de concretizar direitos até então não alcançados.

Brevemente, destacamos alguns instrumentos normativos pós 2003, para a efetivação de uma educação plural, os quais seriam modos de possibilitar a mudança do cenário educacional brasileiro. Dentre as leis aprovadas pós 2003, citamos: a Lei n.º 10.639/03, que tornou obrigatório o ensino da cultura africana e afro-brasileira em todos os níveis e modalidades de ensino, com o objetivo de resgatar a cultura africana, dar identidade à população negra e enaltecer sua contribuição para a sociedade (GOMES, 2006); em 2008, foi aprovada a Lei n.º 11.645/08, que tornou também obrigatório o estudo da história indígena para os níveis fundamental e médio. Ambas as legislações possuem Diretrizes Curriculares específicas que orientam sua implantação e, em 2012, foram



aprovadas as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola - Parecer CNE/CEB n.º 16/2012.

Em se tratando do acesso às universidades e institutos federais, em 2004, foi criado o Programa Universidade para Todos (Prouni) pelo Ministério da Educação. Esse Programa oferece bolsas parciais ou integrais em universidades privadas e também reserva 50% das vagas para estudantes negros; em 2012, foi promulgada a Lei n.º 12.711, que determinou que 50% das vagas em universidades e institutos federais fossem reservadas para estudantes negros e indígenas oriundos de escolas públicas e, em seu Art. 3º, (alterado em 2016), determinava:

Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1o desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (BRASIL, REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.409, de 2016).

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. E, por fim, em 2014, foi estabelecida a Portaria Normativa n.º 13, de 11 de maio de 2016, que dispõe sobre Ações Afirmativas na Pós-Graduação. Assim, no Brasil, a legitimidade de cotas para acesso nas instituições públicas educacionais já foi consensuada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2012, quando se definiu a sua constitucionalidade e, portanto, não se teria mais o que discutir nesse sentido.

Em se tratando do ingresso da população negra no mercado de trabalho, os primeiros estudos sobre as diferenças raciais no mercado de trabalho se deram na década de 1980 e feitos pelo IBGE, cujos resultados ampararam a constituição de 1988, documento que reforça os princípios de uma sociedade justa e igualitária, nela se reconhece a necessidade de o Estado ter de adotar medidas em favor dos grupos sub-representados. A partir de 1990, o então Ministério do Trabalho e Emprego estabelece medidas e ações para enfrentamento dessas desigualdades (JACCOUD; BEGHIN, 2002); em 2001, o STF previu cotas de 20%, num total de 17 vagas, para negros nos serviços terceirizados daquele órgão, em uma concorrência de licitação para contratar



profissionais para prestação de serviços na área de jornalismo e reserva 20% das vagas para negros (Silva, 2003); em 2014, aprova-se a Lei n.º 12.990/2014, que reserva 20% de vagas para negros e pardos em concursos públicos para cargos na administração pública federal. Todavia, ainda não existem regras quando se trata da iniciativa privada, assim como não se percebe discussões nas instâncias do Estado nesse sentido.

As políticas de ação afirmativa contribuem, portanto, para a promoção de oportunidades e são instrumentos para diminuir as desigualdades sociorraciais e, conseqüentemente, nas organizações. Desse modo, é importante que as organizações analisem esse movimento e busquem a gestão da diversidade em suas práticas. Repensando esse cenário em direção às organizações privadas, verificamos estudos que demonstram que a população negra se encontra sub-representada em ambientes de trabalho privados, sobretudo, quando se tratam de funções gerenciais ou equivalentes. Assim posto, percebemos a relevância de as organizações enfrentarem o desafio de implementar políticas públicas para possibilitarem a igualdade material entre a população branca e negra, o que poderá ser feito com base numa gestão da diversidade.

### GESTÃO DA DIVERSIDADE

A gestão da diversidade tem-se tornado cada vez mais comum, apesar de ainda haver dúvidas e discussões acerca do que é “diversidade”. O intuito das discussões sobre diversidade é promover a inclusão social em diferentes âmbitos, tais como racial, de gênero, orientação sexual, socioeconômico e de deficiências. Para Gonçalves *et al.* (2016), a diversidade não é somente 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 às deficiências, entre outros aspectos.

A gestão da diversidade supera a responsabilidade social e se constitui como vantagem competitiva, pois organizações com um quadro diverso, composto por pessoas que tenham diferentes experiências, geram melhor trabalho, uma vez que trazem novas estratégias para as organizações (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004). 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 que se baseia na dissolução das diferenças e defende que o ambiente corporativo tenha, indistintamente, igualdade de oportunidades. A outra é a gestão das 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. Essa é a noção compreendida neste nosso estudo.

Como diretrizes para implementar a gestão da diversidade estão a criação de normas e políticas de procedimentos. Saraiva e Irigaray (2009) expressam a necessidade de consenso numa organização em que se pretende criar uma política de diversidade e que esta não seja somente vista como resultados econômicos.

Nessa perspectiva, a gestão da diversidade constitui um exercício da responsabilidade social, considerando que seu objetivo e resultado devem contribuir para o desaparecimento da discriminação racial no mercado de trabalho e para a diversificação do capital humano, gerando um ambiente plural e inovador (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004). Essa gestão parte do pressuposto de que diferenças são benéficas e as suas especificidades proporcionam um ambiente mais criativo, inovador e vantajoso competitivamente.

Não se alcançam esses resultados se a organização não investir, durante o processo de implantação dessa forma de gestão, em ações de conscientização, treinamento e desenvolvimento de pessoal, respeitando as diferenças, haja vista que se trata de mudanças de comportamento.

Estabelecer a gestão da diversidade como política pública numa organização requer o enfrentamento do racismo institucional, barreira que impede a gestão da diversidade de ter efetividade nas organizações.

Alves e Galeão-Silva (2004) e Rosa (2014) afirmam que o principal fator que impede que a gestão da diversidade seja de fato inclusiva e eficiente é o não reconhecimento do racismo, ou seja, a omissão da desigualdade racial no Brasil, cuja



consequência é expressa nos índices sobre a presença da população negra no mercado de trabalho.

Nesse viés, analisarmos a relação entre desigualdades raciais e mercado de trabalho é preponderante para compreendermos como se estabelecem as organizações brasileiras, seu papel inclusivo e participativo cultural, econômico e social, posto que consideramos não ser essa desigualdade um “problema do negro”, mas da sociedade que tem o dever de reconhecer que os índices de desigualdades são parâmetros e, também, demonstrativos de que a discriminação racial é um mecanismo institucional para manutenção do racismo. Além disso, é necessário reconhecermos também que esse mecanismo institucional age no sentido de restringir o acesso a oportunidades na sociedade brasileira, garantindo a alguns o privilégio de ocupar determinadas posições e lugares no mercado de trabalho, relegando outros lugares menos afortunados e cujas posições são colocadas com base na cor da pele.

Por fim, em se tratando de racismo institucional, este não é visto como uma ação individualizada, mas, sim, resulta do funcionamento das institucionais, sejam elas públicas sejam privadas. Para as primeiras, o sistema de reservas de vagas é um instrumento que busca enfrentar essa forma de racismo. Para as segundas, propor e implantar uma gestão da diversidade é mecanismo de superação desse comportamento histórico e institucionalizado.

## **A POPULAÇÃO NEGRA E SUA REPRESENTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

IPEA (2017) e Machado Júnior, Bazanini e Mantovani (2018) consideram que houve avanços em relação à posição dos negros nas corporações embora ainda sejam predominantes a discriminação e o preconceito dentro das organizações e, por essas razões, a população negra sempre ocupa cargos de baixa qualificação, remuneração e prestígio social e essas características não foram alteradas, o que é comprovado pela pesquisa do IBGE (2019) sobre desigualdade social por cor ou raça.

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

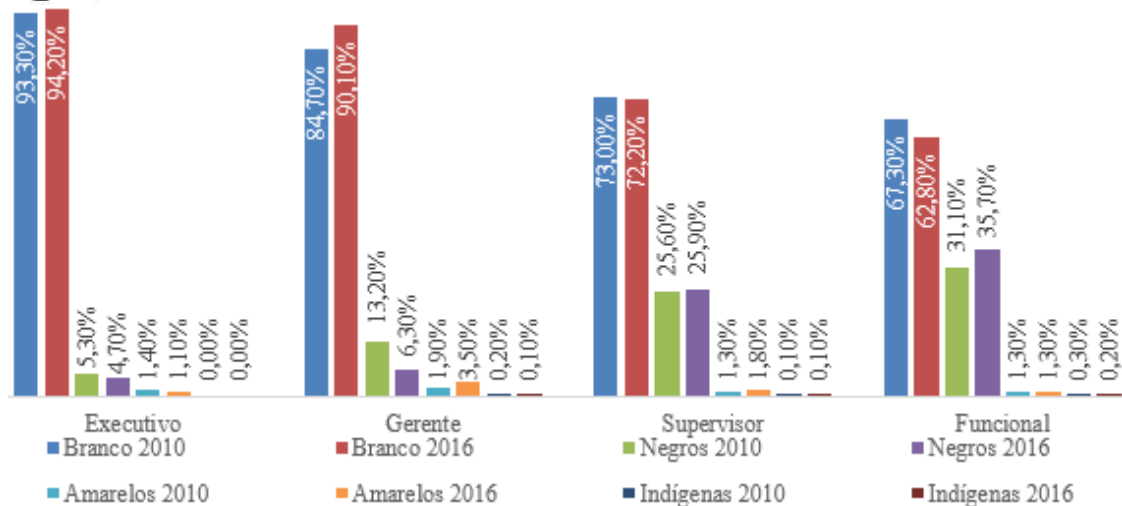


comparados a pesquisas de anos anteriores 2003, 2005 e 2007. Contudo, as diferenças ainda são significativas, conforme observado no estudo de 2016, pelo mesmo Instituto.

De acordo com a pesquisa de 2010, em cargos executivos, os pretos ocupam 0,2%; os pardos, 5,1%, assim, somando-se essas duas categorias, os negros ocupam apenas 5,3% das posições. Para cargos gerenciais, os pretos ocupam 1,6% e pardos 11,6%, totalizando 13,2% para a população negra. Nos cargos de supervisão, os pretos representam 3,1% e pardos 22,5%, assim, os negros são 25,6%. Em cargos funcionais, os pretos estão em 7,1% e pardos 24%, que representa 31,1% dos cargos funcionais ocupados por negros.

Na pesquisa de 2016, o Instituto Ethos demonstrou que a maioria das empresas não possuíam quaisquer ações para solidificar e ampliar a participação dos negros em sua estrutura organizacional. O estudo investigou novamente as 500 maiores empresas do País, observando a composição racial dos membros dos seus conselhos administrativos e concluiu que os membros são formados majoritariamente por brancos, o que representam 95,1% e 4,9% de pardos. Já os quadros de executivos são formados de pardos 4,2% e 0,5% de pretos, totalizando 4,7% de negros. Para os cargos gerenciais, os pretos ocupam 0,6% e pardos 5,7%, totalizando 6,3% para a população negra. Para cargos de supervisão, os pretos representam 3,6% e pardos 22,3%, assim, os negros são 25,9%. Em cargos funcionais, os pretos estão em 7% e pardos 28,7%, que representa 35,7% dos cargos funcionais ocupados por negros. Observa-se que há uma considerável diferença sobre os números de negros entre os aprendizes, estagiários e *trainees* (INSTITUTO ETHOS, 2016). O número de estagiários é baixo quando comparado com os aprendizes e *trainees* o que se considera um problema para a evolução dos negros no quadro das organizações. Há diferenças que necessitam ser problematizadas nos estudos do Instituto Ethos (2010; 2016), no gráfico 1, é demonstrado a comparação entre os índices dos dois estudos com maiores detalhes.

**Gráfico 1:** Comparação entre 2010 e 2016 sobre o perfil racial nas organizações



Fonte: Dados da pesquisa.

Observando a comparação entre os estudos de 2010 e 2016, percebe-se que a população negra tem um decréscimo em relação ao cargo executivo e de gerente e um acréscimo nos cargos de supervisor e funcional. Já em relação à população branca, acontece justamente o contrário, nos cargos de executivo e de gerente há um acréscimo, e um decréscimo nos cargos de supervisor e funcional. Em relação à população amarela, destaca-se o aumento de gerente na pesquisa de 2016 e, em relação à população indígena, há um decréscimo em 2016 nos cargos de gerente e funcional.

A partir desses dados, é necessário que os gestores das organizações reflitam sobre as suas ações para a inserção da população negra. Os resultados demonstram que não houve progresso no perfil racial dentro das principais organizações brasileiras.

Já em 2018, o IBGE nos apresenta que apenas 29,9% dos negros assumem cargos gerenciais nas empresas brasileiras, sendo que essa população responde pela maioria da força de trabalho do País. A população negra se encontra subutilizada pelo mercado empresarial brasileiro, representa a maioria dos trabalhadores informais, desocupados e subutilizados, em destaque na região Norte do País, onde se localiza as empresas investigadas neste artigo (IBGE, 2019).

Essas diferenças entre a posição do mercado de trabalho entre negros e brancos interferem diretamente nas desigualdades sociais entre as duas raças. A população negra tem menores possibilidades de acesso à educação, à moradia e a serviços de bens, à tecnologia e acesso à internet, o que compromete o seu desenvolvimento.

O que aponta essas diferenças? Em nenhum cargo, a população negra (somatória de pretos e pardos) é super-representada; e, em todos os cargos, a população branca é



representativamente superior; em cargos executivos, não há presença de indígenas, embora não estejam focalizados neste estudo, este é um dado que pode vir a ser refletido em estudos sobre povos nativos brasileiros; a presença amarela parece ser sub-representada, todavia, se verificada em termos populacionais, essa população é em menor número do que brancos e negros; assim, constatamos representatividade nessa categoria; a população brasileira é, em sua maioria, negra e esse número é sub-representado no mercado de trabalho. Por fim, somente nos cargos funcionais, a categoria negra apresenta um índice mais representativo. Esses dados traçam um perfil da população brasileira no mercado de trabalho e expressam como esse mercado se apresenta.

Souza (2012) explica que a qualificação da população negra não é suficiente para que ela esteja livre da discriminação. Um país em que o racismo é cristalizado faz com que constantemente essa população enfrente uma luta diária por reconhecimento no mercado de trabalho. A competência é julgada pela cor da pele, o que ficou demonstrado pelas estatísticas. Diante desse cenário, urge que se realizem pesquisas que permitam diagnosticar a representatividade da população negra também em municípios menores, como o de Vilhena.

### PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para esta pesquisa, foi utilizado método quanti-qualitativo, que, segundo Creswell (2007), consiste em uma descrição numérica de tendências de uma população, a fim de analisar o impacto dos resultados obtidos na pesquisa. Os dados foram colhidos por meio de formulários aplicados em três organizações que atuam em ramos distintos no município de Vilhena-RO. Por formulário, entende-se um conjunto de questões elaboradas por pesquisadores com o objetivo de transmitir e demonstrar informações inerentes ao objeto da pesquisa (MALHOTRA, 2011).

Os formulários aplicados foram compostos por quatro questões: cargo (função), cor/raça e escolaridade. Por meio de entrevista semiestruturada, aplicada aos responsáveis pelos departamentos de gestão de pessoas, questionamos se as organizações promoviam algum programa de gestão da diversidade voltado para a população negra.

Nesta pesquisa, por questão ética, não será divulgado o nome das organizações que participaram, serão identificadas como **Ind**, **Pec** e **Cré**. A empresa **Ind** é do segmento



indústria e possui 30 funcionários, e 21 deles participaram da pesquisa. A empresa **Pec** atua no comércio e possui 75 funcionários, destes 50 participaram. Já a empresa **Cré** é uma instituição financeira que possui 100 funcionários e 68 participaram da pesquisa. A população total das empresas pesquisadas é de 205 colaboradores e 139 respondentes. Destes, pelo sistema de autoatribuição de cor, quando o próprio respondente se declara, contabilizamos: 56 se autodeclararam brancos; 7 se autodeclararam amarelos e a população negra totalizou 76 pessoas, destas 56 se autodeclararam pardos e 20 pretos.

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

Para a composição do item “cor/raça” do formulário, utilizamos 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, de acordo o sistema classificatório do IBGE, e os amarelos, brancos e indígenas, nesta pesquisa, serão designados não negros.

Na próxima seção, realizaremos as análises dos dados obtidos e discutiremos os resultados para melhor visualização dos achados de pesquisa, os quais serão feitos conforme cada organização.

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da amostra pesquisada, constatamos que os negros atuantes nas organizações investigadas são maioria e correspondem a 56,83% da população. Em seguida, apresentaremos as análises dos resultados na seguinte ordem: por organização, pelos cargos gerenciais, supervisores/encarregados e funcionais/operacionais e a relação cargo/escolaridade/raça. Faz parte das análises dos dados a apresentação de algumas tabelas que configuram a sistematização dos dados coletados, assim, é importante relatarmos que os números da população negra são estabelecidos a partir da somatória dos pardos e pretos.



Nesta seção, serão analisados e discutidos os gráficos do perfil racial de cada organização e apresentaremos os percentuais proporcionais relativos à representação racial da população pesquisada em cada cargo. Na empresa **Ind**, e do segmento indústria, cujo produto maior é a fabricação de argamassa, de um total de 30 funcionários, 21 participaram da pesquisa. Destes, 4 ocupavam função de gerentes, 3 de supervisores/encarregados e 14 eram operacionais/funcionais. Nessa organização, 11 dos colaboradores se declararam pardos, 5 pretos e 5 brancos. Na tabela 1, especificamos como se configura a distribuição dos cargos dos funcionários em relação à autodeclaração raça/cor da empresa **Ind**.

**Tabela 1:** Perfil racial da empresa Ind

Cargo	Raça/Cor										Total	% Total
	Branco	%	Pardo	%	Preto	%	Negros	%	Amarelo	%		
Gerente	1	20	3	27.27	0	0	3	18.75	0	0	4	19.05
Supervisor/Encarregado	1	20	2	18.18	0	0	2	12.50	0	0	3	14.29
Operacional/Funcional	3	60	6	54.55	5	100	11	68.75	0	0	14	66.67
Total	5	100	11	100	5	100	16	100	0	0	21	100

*Fonte:* Dados da pesquisa.

Na empresa **Ind**, identificamos uma maioria de população negra. Quando analisamos apenas a população negra, que é composta de 16 do total de 21 funcionários, proporcionalmente, e o modo como eles estão distribuídos nos cargos que ocupam, identificamos que, entre os 4 gerentes, três se autodeclararam negros, cor parda, o que representa 18,75% da população negra; entre os supervisores/encarregados, dois são negros/pardos, o que corresponde a 12,50%. Em se tratando dos funcionais/operacionais, 11, 5 pretos, representando 45,45% e 6 pardos, 55,55%, e representam 68,75% total dos funcionários negros da organização. Aplicando a mesma análise para a população branca autoatribuída, 5 funcionários, somente um gerente se declarou branco, o que corresponde



a 20%; um supervisor/encarregado, 20% e três colaboradores do quadro funcional/operacional, o que representa 60%.

Quando analisada a população total, 21 funcionários, da organização, negros em cargos gerenciais correspondem a 14,29% e brancos 4,76%; supervisores/encarregados negros são 9,52% e brancos 4,56%; em cargos funcionais/operacionais, negros são 52,38% e brancos 14,29%. Portanto, os negros estão em maior quantidade em todos os cargos, mas o que se percebe é que eles não têm uma participação de destaque nessa organização.

A empresa **Pec**, que fundamenta suas atividades na comercialização de peças de veículos automotores, atividade que exige dos funcionários conhecimento de vendas, leitura e escrita, a organização, num total de 50 participantes da pesquisa, 13 se autodeclararam de cor branca, 2 amarelos, 28 pardos e 7 pretos, o que totaliza 35 respondentes de raça negra.

Na tabela 2, apresentamos a descrição da distribuição dos cargos em relação à raça/cor dos funcionários da empresa **Pec**.

**Tabela 2.** Perfil racial da empresa Pec

Cargo	Raça/Cor										Total	% Total
	Branco	%	Pardo	%	Preto	%	Negros	%	Amarelo	%		
Gerente	1	7.69	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	1	2
Supervisor/Encarregado	2	15.38	4	14.29	0	0	4	11.43	0	0	6	12
Operacional/Funcional	10	76.92	24	85.71	7	100	31	88.57	2	100	43	86
Total	13	100	28	100	7	100	35	100	2	100	50	100

*Fonte:* Dados da pesquisa.

São dois indivíduos na função gerencial e apenas um respondeu a pesquisa e se autodeclarou branco, dois são supervisores/encarregados e 10 trabalham nos cargos funcionais/operacionais. A população negra se apresenta em maior número nos cargos de supervisores/encarregados e operacionais/funcionais; do total da população negra, quatro estão em cargos de supervisores/encarregados, todos eles se autodeclararam de cor parda e 31 operadores/funcionais, sendo 24 pardos e 7 pretos. Quando analisada a população total da organização, 50 funcionários, os negros supervisores/encarregados são 8%, todos se autodeclararam pardos; os brancos autodeclarados representam 4%, e, no cargo operacional/funcional negros, são 62%, sendo que os pardos representam 77,42% e os pretos 22,58% da população dos negros, brancos 20% e amarelos 4%. Identificamos,





nessa organização, que a população preta se encontra contratada para operacional/funcional, o que consideramos díspar em relação à divisão de cargos e cor/raça nessa organização.

Na empresa **Cré**, uma cooperativa de crédito, dos 68 funcionários que participaram da pesquisa, 9 ocupavam função de gerentes, 6 supervisores/encarregados e 53 eram operacionais/funcionais. Nessa organização, 38 dos colaboradores se declararam brancos, 17 pardos, 8 pretos, e 5 amarelos.

A tabela 3 foi desenvolvida para melhor compreensão e apresentação dos dados coletados na empresa **Cré** sobre a distribuição dos cargos em relação à raça/cor.

**Tabela 3:** Perfil racial da empresa Cré

Cargo	Raça/Cor										Total	%
	Branco	%	Pardo	%	Preto	%	Negros	%	Amarelo	%		
Gerente	4	10.53	3	17.65	1	12.50	4	16	1	20	9	13.24
Supervisor/Encarregado	3	7.89	2	11.76	1	12.50	3	12	0	0	6	8.82
Operacional/Funcional	31	81.58	12	70.59	6	75.00	18	72	4	80	53	77.94
Total	38	100	17	100	8	100	25	100	5	100	68	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisarmos proporcionalmente apenas a distribuição da população autodeclarada negra, 25 funcionários, nos diferentes níveis hierárquicos de **Cré**, identificamos que os gerentes negros são 4, 3 pardos e 1 preto, o que corresponde a 16%. Dos supervisores/encarregados, 3 são negros, 2 pardos e um preto, e correspondem a 12% em cargos funcionais/operacionais, os negros são 18, 12 pardos e 6 pretos, e representam 72%.

Em relação à população autodeclarada branca, 38 no total, a distribuição proporcional da população dos funcionários se contextualiza da seguinte maneira: os gerentes brancos são 4, representando 10,53%; nos cargos de supervisores/encarregados, os brancos são 3 (7,89%); e os operacionais/funcionais brancos são 31 (81,58%). Sobre a população amarela, identificamos que essa cor é representada por 1 gerente, ou seja 20% dessa população e 4 (80%) funcionários distribuídos nos cargos de operadores/funcionais.

Na **Cré**, apenas 39,71% de todo o quadro de colaboradores se autodeclararam negros e a população branca e amarela somadas representam 60,29%, o que indica uma sub-representação da população negra, assim se justifica a alta representatividade de funcionários operadores/funcionais de cor branca e amarela.

Quando procuramos analisar as três organizações, percebemos que a população negra se apresenta em maior número e com cargos em sua maioria de operadores/funcionais quando analisados proporcionalmente. Na tabela 4, apresentamos a distribuição dos cargos em relação à raça/cor das três organizações investigadas.

**Tabela 4:** Perfil racial das empresas

Cargo	Raça/Cor										Total	% Total
	Branco	%	Pardo	%	Pret	%	Negros	%	Amarelo	%		
Gerente	6	10.71	6	10.71	1	5	7	9.21	1	0.7	14	10.07
Supervisor/Encarregado	6	10.71	8	14.29	1	5	9	11.84	0	0	15	10.71
Operacional/Funcional	44	78.57	42	75.00	18	90	60	78.95	6	4.3	110	79.14
Total	56	100	56	100	20	100	76	100	7	100	139	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos cálculos de proporção da população, realizados com base nos censos de 1991, 2000 e 2010, é estimado que a população atual se divide em relação à raça/cor, população branca 36.657; preta 5.556; parda 53.294, somando as duas últimas totalizam a população negra, 58.850); amarela com 1.055 e indígena com 581, extremamente sub-representada. Embora não seja objeto de estudo deste artigo, é um dado que pode ser investigado sobre indígenas no mercado de trabalho naquela região.

Considerando a proporcionalidade, em relação à divisão da raça/cor e cargos nas organizações, principalmente quando se trata da população preta, esta, no município pesquisado, encontra-se sub-representada. Esses resultados se aproximam daqueles dos estudos realizados pelo Instituto Ethos (2010) e por Gonçalves *et al.* (2016), os quais 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, ainda que atuem com dedicação e capacidade técnica e nível intelectual compatível com a população branca. Quando conseguem ascender socialmente, precisam se reafirmar todos os dias como profissionais.

Em relação aos cargos gerenciais obtidos na amostra de pesquisa, identificamos que a população negra representa 50%; em relação aos cargos de supervisores/encarregados, negros representam maioria (60%). Para 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, uma vez que a maior parte dos pesquisados se encontra executando funções menos representativas nas organizações e nenhum dos entrevistados em cargos de maior representatividade se inclui na categoria preto.

Nos cargos operacionais/funcionais, os negros representam 54,55%, sendo que os pretos estão concentrados majoritariamente nessa função, 18 do total de 20 respondentes. Portanto, identificamos haver desigualdade em relação à distribuição da população preta quando comparada aos demais cargos analisados nas organizações. A população parda e branca tem distribuição semelhante nessa categoria, 38,18% e 40% respectivamente. Em relação aos amarelos, estes representam 5,45%, no entanto, esse dado não é baixo, se considerarmos que a população do município categorizada como amarela, em 2010, registrava-se em 0,83% (IBGE, 2010).

Tanto as pesquisas do Instituto Ethos (2010; 2016), quanto a de Gonçalves *et al.* (2016) e IBGE (2019) corroboram os resultados apresentados na amostra pesquisada, negros ainda são maioria nos cargos mais baixos e compõem, nas organizações pesquisadas, níveis hierárquicos não representativos.

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 (IBGE, 2019). A gestão da diversidade, a partir da valorização da diferença, é um instrumento para incluir, criar oportunidades para ascensão profissional e romper com esse paradigma.

### **Escolaridade**

A população negra, em sua maioria, apresenta menor grau de escolaridade em relação às demais populações, o que se relaciona diretamente com as desigualdades sociorraciais brasileiras. Nas pesquisas realizadas pelo IBGE (2019), IPEA (2017) e por



Oliveira, Pereira e Souza (2013), identificou-se um déficit educacional entre negros e as outras categoriais raciais.

Os resultados obtidos nas investigações pesquisadas ratificam o que as pesquisas demonstram. Os autodeclarados brancos são maioria na graduação e pós-graduação. Na Tabela 5, apresentamos os dados coletados em relação à escolaridade dos colaboradores investigados.

**Tabela 5:** Perfil racial da escolaridade apresentados em números absolutos

Escolaridade	Raça/Cor				
	Branco	Pardo	Preto	Negro	Amarelo
1ª a 4ª serie	0	1	0	1	0
5ª a 8ª Serie	3	1	6	7	0
Ensino médio incompleto	2	8	2	10	2
Ensino médio completo	7	14	5	19	0
Superior Incompleto	15	14	2	16	2
Superior Completo	18	13	4	17	0
Pós-graduação	11	5	1	6	3
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>7</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Os negros estão presentes em maior número nas organizações, mas seus níveis de escolaridade ainda são inferiores às outras categorias, o que reforça a importância das ações afirmativas como ferramenta de reparação social, tanto na educação quanto no mercado de trabalho.

Identificamos uma tímida participação dos funcionários negros nos cursos de pós-graduação. As oportunidades de educação, no Brasil, são ainda definidas via origem racial e classe social, favorecendo em grande parte a população não negra. Um estudo realizado na Universidade Federal do Paraná (UFPR), em 2017, demonstrou que a presença negra nos cursos de pós-graduação na UFPR era ínfima (VANALI; SILVA, 2019), deficiência confirmada na pesquisa de Gonçalves *et al.* (2019) sobre o acesso da população negra aos cursos de pós-graduação no País.

Na tabela 6, representamos, em porcentagem, a escolaridade de todos os funcionários das três empresas. Esses percentuais nos permitem compreender como estão estabelecidas a relação do nível educacional e divisão dos cargos nas organizações.

**Tabela 6:** Perfil de escolaridade dos funcionários das empresas em números absolutos e percentuais

Escolaridade	Empresa					
	Ind		Pec		Cré	
1ª a 4ª série	1	4,76%	0	0,00%	0	0,00%
5ª a 8ª Série	8	38,10%	2	4,00%	0	0,00%
Ensino médio incompleto	2	9,52%	11	22,00%	1	1,47%
Ensino médio completo	1	4,76%	22	44,00%	3	4,41%
Superior Incompleto	6	28,57%	6	12,00%	21	30,88%
Superior Completo	2	9,52%	7	14,00%	26	38,24%
Pós-graduação	1	4,76%	2	4,00%	17	25,00%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

*Fonte:* Dados de pesquisa.

A empresa **Ind** foi a única com funcionários cuja escolaridade está entre 1ª a 4ª série e apresenta também índice elevado de funcionários de 5ª a 8ª série. Se somarmos os índices de 1ª a 4ª série até o ensino médio completo, teremos uma taxa de 57,14% do total de funcionários, o que significa que mais da metade dos funcionários não têm ou não ingressaram no ensino superior. Devemos levar em conta que **Ind** é uma fábrica de argamassa, o que exige uma mão de obra especializada em trabalhos manuais, não exigindo ensino superior dos colaboradores, sendo talvez mais interessante o ensino técnico. Observamos, ainda, que é nessa organização onde estão contratados 3 gerentes que se autodeclararam negros.

A **Pec** destaca-se pela quantidade elevada de funcionários com ensino médio incompleto e completo com 66% dos dados totais. A empresa **Pec**, como já descrevemos, trata-se de uma organização cuja principal atividade é de venda de peças de veículos, o que exige dos funcionários conhecimento de vendas, leitura e escrita. O ensino superior não se torna um diferencial nessa empresa, visto que o gerente respondente desta pesquisa possui ensino médio completo, e se autodeclarou branco. Esse aspecto poderia ser



problematizado no fato de por que os funcionários autodeclarados negros, e que já possuem ensino superior e pós-graduação, não exercem cargo de gerência.

Por fim, na empresa **Cré**, a concentração dos dados está no ensino superior incompleto, completo e pós-graduação, representando um total de 94,12%. Por ser uma instituição financeira, exige-se dos funcionários conhecimentos teóricos como, por exemplo, na área de finanças, contábeis, tecnologia de informação, entre outros. Com isso, entendemos que o ensino superior e a pós-graduação são importantes para o exercício das funções. Os funcionários com ensino médio incompleto e completo estão enquadrados na função operacional/funcional e são, conforme já demonstramos, em sua maioria negra.

A tabela 7 sintetiza como estão distribuídos nas empresas pesquisadas os cargos correlacionados com escolaridade e raça.

**Tabela 7:** Relação cargo/escolaridade por raça dos colaboradores das empresas

Cargo/Escolaridade	Raça/Cor				
	Branco	Pardo	Preto	Negro	Amarelo
Gerente/Médio Incompleto	0	1	0	1	0
Gerente/Médio Completo	1	0	0	0	0
Gerente/Superior Incompleto	1	2	0	2	0
Gerente/Superior Completo	2	2	0	2	0
Gerente/Pós-Graduação	2	1	1	2	1
Supervisor/5ª a 8ª série	0	1	0	1	0
Supervisor/Médio Incompleto	0	1	0	1	0
Supervisor/Médio Completo	1	3	0	3	0
Supervisor/Superior Incompleto	1	2	0	2	0
Supervisor/Superior Completo	0	1	1	2	0
Supervisor/Pós-Graduação	4	1	0	1	0
Operacional/1ª a 4ª série	0	1	0	1	0
Operacional/5ª a 8ª série	3	0	6	6	0
Operacional/Médio Incompleto	2	6	2	8	2
Operacional/Médio Completo	5	11	5	16	0
Operacional/Superior Incompleto	13	10	2	12	2



Operacional/Superior Completo	16	10	3	13	0
Operacional/Pós-Graduação	5	3	0	3	2
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>7</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Observamos que a maioria dos respondentes da pesquisa são negros, 76 pessoas que assim se autodeclararam. Ao considerarmos negros a soma dos pretos e pardos, verificamos haver 56 pardos e 20 pretos, destes somente 1 tem pós-graduação e 1 superior completo. Quando analisamos somente a população preta, identificamos que esta representa 26,32% do total dos respondentes entre os negros. Em relação ao cargo de gerente, a população preta representou, portanto, 1,32% do total de entrevistados, revelando, assim, a baixa representatividade dessa população em cargos de maior relevância. Já a população parda e branca predomina no cargo de gerente, com 6 representantes cada um, com destaque a 1 gerente de cor parda com apenas ensino médio incompleto.

Sobre o cargo de supervisor/encarregado, chama-nos a atenção o fato de haver um de cor parda com nível escolar de 5ª a 8ª série e a população amarela não ter nenhum representante. No geral, a população amarela foi pouco representativa na pesquisa com o total de 7 respondentes que se autodeclararam amarelos em um total de 139.

No cargo operacional/funcional, concentra-se a maior parte dos respondentes, 110 de 139, o que representa 79,14% (Tabela 4). Em relação ao perfil de cargo/escolaridade/raça/cor, este varia desde o operacional com 1ª a 4ª série de nível educacional até o operacional com pós-graduação. Ressaltamos a quantidade de profissionais em cargo operacional/funcional que tem ensino superior incompleto, completo e pós-graduação. Esse fato pode ser explicado pelos respondentes da empresa **Cré**, a maioria (68 observações) dos participantes da pesquisa, e, conforme já explicitamos, trabalha em uma cooperativa de crédito que exige que seus funcionários tenham ou estejam cursando ensino superior e/ou pós-graduação (Tabela 6).

Ainda sobre o perfil dos colaboradores com ocupação operacional/funcional, é possível analisarmos que 90% da população preta da pesquisa têm a função de operacional/funcional, sendo que 33,33% dos colaboradores pretos com o cargo de operacional/funcional não concluíram o ensino médio. Ao avaliarmos, todavia, a população negra, os colaboradores que exercem função de operacional/funcional, com



pelo menos ensino médio completo, são de 47,46%. Com isso, é possível afirmarmos que a análise da população negra no geral “pode esconder” a sua real situação da população preta. Nesse ponto, demonstramos a importância das políticas educacionais com recorte racial para melhoria da posição no mercado de trabalho para a população de cor preta. Urge, portanto, que gestores e os poderes públicos criem e/ou fortaleçam políticas públicas que possam equiparar essas diferenças identificadas na educação e cargo funcional nas organizações.

Essas diferenças percebidas e visíveis na distribuição dos cargos e escolaridade identificadas nas organizações em relação às populações pretas e pardas não serão tratadas neste artigo, pois não é objetivo principal da pesquisa. Entretanto, compreendemos a importância de se realizar novos estudos que possam refletir sobre essas diferenças e seus impactos sociais.

Em síntese, os resultados apresentados pelas empresas **Ind** e **Pec** demonstram o perfil da desigualdade racial presente na sociedade. Verificamos, por conseguinte, que os dados trazidos pelo IBGE (2019), revelando que os negros, em sua maioria, ocupam os cargos mais baixos no mercado de trabalho continuam válidos. Ao estabelecer essa relação temporal, percebemos que o Brasil ainda tem muito o que caminhar para resolver as desigualdades socioeconômicas e raciais, e que não bastam as garantias legais, conforme estão dispostas na Constituição e no Estatuto da Igualdade racial, o que é preciso é materializar essas normas. Essa constatação se torna mais sólida quando não conseguimos identificar nas organizações pesquisadas ações ou políticas inclusivas que visem equiparar a situação entre negros e não negros.

A empresa **Cré** possui suas especificidades dado o tipo de serviço que oferece. Nela, a distribuição de cargos/funções ocorre igualmente entre negros e não negros, ou seja, a população negra está quantitativamente distribuída nos cargos de gerência e de supervisor/encarregados em relação à população branca. Todavia, num apanhado geral, a população negra está 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, mas, entre os segmentos pesquisados, essa empresa é aquela na qual o negro ocupa os maiores níveis hierárquicos, supostamente relacionado a suas especificidades.





A sub-representação do negro nas instituições financeiras é tão expressiva, que 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 políticas de ação afirmativa, segundo Santos e Lobato (2003), são mecanismos jurídicos para mitigar 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 no mercado de trabalho.

Em 2017, uma central sindical constatou que, em um grande banco privado, o número de pretos contratados era infinitamente menor do que as outras categorias, isto é, havia apenas 3,1% de bancários pretos e não havia nenhum negro ou negra em cargos de diretoria e superintendência. Os dados apresentados foram: “Nos cargos de gerência, os gerentes pretos representam apenas 0,3% do total de funcionários do banco, pardos 2,95%, enquanto gerentes brancos são 11,2%” (SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO, 23 nov. 2017).

Assim, atravessam-se as décadas, os temas são refletidos, as necessidades de mudanças nas organizações públicas e privadas para recepção da população preta e parda são demonstradas e até judicializadas e, no entanto, as perspectivas vislumbradas não são efetivamente implantadas. As políticas públicas parecem não caminhar.

A explicação não poderia ser outra: o racismo no Brasil é uma instituição sólida e demarca lugares e territórios. E, nesse sentido, o racismo não prejudica somente o mercado de investimentos e a população negra, mas, toda a sociedade. Produzido pelo racista, que é aquele indivíduo que deixa de contratar alguém, porque leva em conta suas “preferências” ideológicas e, simbolicamente, construídas ao longo da história do Brasil, repercutida e refletida na atualidade, e prefere, portanto, contratar alguém que se pareça consigo ou que reflita o ideal civilizatório, masculino e branco.

Desse modo, o racismo e o racista geram a discriminação econômica

que é a soma de comportamentos individuais baseados em preconceitos e uma *falha de mercado* no que se refere a informações disponíveis. [...] é preciso então que o mercado eduque o agente para que ele aprenda que não há diferença na produtividade de pessoas negras e brancas (ALMEIDA, 2018, p. 126, grifos do autor).



Nas entrevistas com os responsáveis pelas práticas de gestão de pessoas das organizações investigadas, percebemos que não há ações e ou atividades de inserção da população negra nas atividades das organizações. Ela está ali como força de trabalho invisível, em postos também com pouca visibilidade.

Nas três organizações investigadas, verificamos a necessidade de instituir projetos e ações voltadas para a gestão da diversidade e que promovam também o ingresso e incentivos para contratação da população negra. O poder público, em conjunto com as empresas, poderia incentivar contratações, a exemplo da Prefeitura de São Paulo, em 2015, que criou um projeto parceria público/privada para contratação de empregados negros. Entre as empresas participantes do projeto estavam empresas “nacionais e multinacionais, como Microsoft, Google, LinkedIn, Carrefour, Citibank, Coca-Cola e IBM” (GLOBO G1\_SP, 04 jul. 2015).

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 também estar empenhadas em diminuir as desigualdades sociorraciais e promover a inclusão social, o que perpassa pela formação dos profissionais de recursos humanos e gestores e retoma o papel das universidades públicas e privadas que precisam contemplar nas matrizes curriculares dos seus cursos de Administração conteúdos que tratem da gestão de diversidade.

A gestão da diversidade se torna, pois, extremamente, importante para mudar o quadro desigual do mercado de trabalho brasileiro. Valorizar as diferenças, conforme afirmam Pereira e Hanashiro (2007), é incluir as minorias, acolhendo-as de forma positiva e permitindo, dessa forma, que a população negra ascenda sociorracialmente. Nesse sentido, é importante que se institucionalizem as ações afirmativas para combater o racismo institucional e estrutural existente nas organizações brasileiras, ações firmadas nas práxis crítica para provocar a reflexões e questionamentos profundos nas bases organizacionais (MACHADO JÚNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados apresentados em nosso estudo diferem das pesquisas utilizadas em nossa base analítica. As diferenças entre essas pesquisas e a apresentada neste artigo



residem essencialmente na quantidade de gerentes. Conforme demonstrado, verificamos que, nas empresas investigadas, 50% de pessoas negras ocupam cargos de gerência, número bem maior que nas pesquisas do Instituto Ethos e IBGE (2019). Nesse contexto, devem ser consideradas para análise e reflexão as características das organizações investigadas, as quais credenciam principalmente a população de cor parda ao acesso aos cargos gerenciais nas empresas **Ind** e **Pec**. Em relação à participação dos negros no mercado de trabalho nas três organizações investigadas, identificamos que eles estão, em sua maioria, em cargos funcionais/operacionais.

Os dados coletados e analisados coadunam com o fato de a população negra se encontrar em situação de desigualdade quando comparada à população não negra, independente do segmento de atuação da organização.

Em nenhuma das organizações investigadas identificamos a prática da gestão da diversidade ou de alguma outra ação semelhante, visando à inclusão da população negra no mercado de trabalho. As ações afirmativas e a gestão da diversidade são significativas para reparar as injustiças sociais cujo alvo são as populações sub-representadas no Brasil. A implantação da Gestão da Diversidade poderia ser uma ação para fazer mudanças sociorraciais nas organizações investigadas e também desmistificar as relações raciais, que não são harmônicas, uma vez que a diversidade não é valorizada e, parece, sequer percebida.

A ausência de debates nesse sentido leva a naturalizar as diferenças e até aumentar a intolerância em espaços de convivências dentro das organizações. Importa também levar o debate a toda a população vilhenense, negra e não negra, de modo que ambas possam reconhecer que a população negra é ativa economicamente e é parte da sociedade. Esse debate permite também combater o preconceito e a discriminação, além de contribuir para o gerenciamento de conflitos nas organizações, que ainda precisam se conscientizar da importância da responsabilidade social em uma sociedade com altos níveis de desigualdade.

Faz-se mister, ainda, num passo seguinte, criar uma rede entre colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros. Essas ações incluem, por exemplo, a existência de um banco de dados destinado a cadastro de currículos de pessoas negras, priorizando o fornecimento de produtos e serviços produzidos por essas pessoas ou por organizações que apoiem essas iniciativas. Uma organização com um quadro pessoal diverso conta com



ampla colaboração e contribuição de ideias e experiências muito benéficas aos seus objetivos organizacionais econômicos e sociais.

Um fator limitador desta pesquisa foi a dificuldade de mapear as possíveis organizações partícipes. A intenção inicial era pesquisar as maiores empresas do município, porém não obtivemos sucesso, pois algumas responderam negativamente e outras sequer responderam. Esse fato demonstra que o assunto é tema pouco apreciado e aceito pelas organizações.

É importante destacarmos que as organizações investigadas estão localizadas no município de Vilhena pertencente à região amazônica, que possui 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.

Este estudo pretendeu também 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. Pesquisas nesse sentido poderiam consolidar a importância das discussões sociorraciais, em longo prazo minimizando as desigualdades e injustiças sociais.

É necessário chamarmos a atenção para a utilidade dessas reflexões, numa cidade, onde se tem uma universidade pública, que oferta cotas para ingresso de servidores e estudantes, e conta com cursos nas áreas de ciências sociais e aplicadas e licenciaturas para que possa repensar seus currículos e seu papel sociorracial não somente no espaço acadêmico como também social para formação de recursos humanos de negros e negras no mercado de trabalho de/em Vilhena.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Maria Kellynia Farias. *Resistência Negra no Círculo de Cultura Sociopoético: pretagogia e produção didática para a implementação da lei 10.639/03 no projovem urbano*. Dissertação (mestrado) em Educação. Universidade Federal do Ceará. Programa de Pós-Graduação em Educação. Fortaleza, 2015. 159f.

BANKOE, Katherine. Mulheres africanas nos Estados Unidos. In: NASCIMENTO, Elisa Larkin (Org.). *Afrocentricidade: uma abordagem epistemológica inovadora*. São Paulo: *Selo Negro*, 2009. (Sankofa: matrizes africanas da cultura brasileira; 4).

CARNEIRO, Sueli. Escritos de uma vida. Belo Horizonte (MG): *Letramento*, 2018.

GOMES, Nilma Lino. Por uma indignação antirracista e diaspórica: negritude e afrobrasilidade em tempos de incertezas. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, v. 10, n. 26, p. 111-124, out. 2018. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/642>> Acesso em: 20/01/2020.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresa*, v. 44, n. 3, 2004. ISSN 2178-938X. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>. Acesso em: 20/05/2019.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Djamila Ribeiro (Coord.). Belo Horizonte: Letramento, 2018.

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.

BRASIL, Lei nº 13.409, de 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2016/lei/113409.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/113409.htm). Acesso em: 12/12/2019.

CRESWELL, John 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. ISSN 1413-2478. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782005000200013>. Acesso em: 20 de julho de 2019.

GLOBO.COM. *Prefeitura de SP fará parceria com empresas para contratação de negros*. Publicado em 04 jul. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2015/07/prefeitura-de-sp-fara-parceria-com-empresas-para-contratacao-de-negros.html>. Acesso em: 10/12/2019.

GUIMARÃES, Maristela Abadia. *No meio do caminho tinha uma discriminação, tinha uma discriminação no meio do caminho: o potencial transformador das cotas raciais*. Cuiabá: Ed. UFMT. 2010. (Coletânea Educação e Relações Raciais, Vol. 14).

GUIMARÃES, Maristela Abadia. *O “eu” confronta o “outro”*: o que (re)velam as manifestações de brasileiros sobre haitianos nas mídias e redes sociais digitais. Tese (doutorado) em Educação. Universidade Federal de Mato Grosso - Instituto de Educação. Cuiabá, 2017, 425.

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. ISSN 1984-882X. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i1.30050> . Acesso em: 10/09/2017.

GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira et al. ACESSO DE NEGRAS E NEGROS À PÓS-GRADUAÇÃO. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, [S.l.], v. 11, n. Ed. Especial, p. 176-206, maio 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em:



<<http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/689>>. Acesso em: 23/05/2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Cidades*, 2020. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/vilhena/panorama>. Acessado em: 10/06/2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Cidade e Estados do Brasil*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ro/vilhena.html?>. Acesso em: 31/01/2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Estudos e pesquisas – informação demográfica e socioeconômica, n. 41, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 10/06/2020.

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](https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr). Acesso em: 03/03/2018.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: [https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil\\_social\\_tacial\\_genero\\_500empr](https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr). Acesso em: 11/06/2020.

INSTITUTO DE PESQUISA APLICADA ECONÔMICA (Ipea). *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_retrato\\_das\\_desigualdades\\_de\\_gere\\_ro\\_raca.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_gere_ro_raca.pdf). Acesso em: 10/10/2017.

JACCOUD, Luciana; BEGHIN, Nathalie. *Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental*. Brasil: IPEA, 2002.

MACHADO JÚNIOR, Celso; BAZANINI, Roberto; MANTOVANI, Daielly Melina Nassif. The myth of racial democracy in the labour market: a critical analysis of the participation of afro-descendants in brazilian companies. *Revista Organizações & Sociedade*, v. 25, n. 87, p. 632-655, 2018. ISSN 1984-9230. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/osoc/v25n87/1984-9230-osoc-25-87-632.pdf>. Acesso em: 15/06/2020.

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

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: <https://doi.org/10.19094/contextus.v11i2.32161>. Acesso em: 20/11/2017.

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\\_E\\_negep0707\\_0034.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_E_negep0707_0034.pdf). Acesso em: 20/10/2018.

PEREIRA, Jamille Barbosa 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: 20/08/2018.

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. ISSN 1982-7849. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n3/v18n3a02.pdf>. Acesso em: 15/08/2017.

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*. v. 40, n. 3, p. 337-348, 2009. ISSN 0034-7590. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v49n3/v49n3a08.pdf>. Acesso em: 10/08/2017.

SILVA, Ermes Medeiros; SILVA, Elio Medeiros da; GONÇALVES, Valter; MUROLO, Afrânio Carlos. *Estatística: para os cursos de Economia, Administração, e Ciências Contábeis*. v. 2. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

SILVA, Luiz Fernando Martins da. Ação Afirmativa e cotas para afro-descendentes: algumas considerações sociojurídicas. In.: SANTOS, Renato E. dos; LOBATO, Fátima (orgs.). *Ações Afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 59-82.

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

SPBANCARIOS. *Bradesco, cadê os bancários negros?*. Publicado em 23/11/2017. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/11/2017/bradesco-cade-os-bancarios-negros>. Acesso em: 10/12/2019.

SPBANCARIOS. *Itaú, onde estão os negros e negras?*. Publicado em 10/11/2017. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/11/2017/itau-onde-estao-os-negros-e-negras>. Acesso em: 10/12/2019.

VANALI, Ana Christina; SILVA, Paulo Vinicius Baptista da. Ações afirmativas na pós-graduação stricto sensu: análise da Universidade Federal do Paraná. *Cad. Pesqui.* v. 49, n. 171, p. 86-108, 2019. ISSN 1980-5314. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053145911>. Acesso em: 12/12/2019.

*Recebido em: 30/01/2020*

*Aprovado em: 15/03/2021*