



Universidade Federal do Pampa

**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

**A DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES DE SANT'ANA DO
LIVRAMENTO/RS É UMA JOGADA DE MARKETING OU SÃO REAIS VALORES
ÉTICOS E POLÍTICOS?**

Autoria: Clarisse Martins Garim

Orientador: Prof. Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão

Resumo: Este estudo teve como objetivo caracterizar a diversidade étnico-racial nas organizações de Sant'Ana do Livramento/RS como jogada de marketing ou como reais valores éticos e políticos. Para o desenvolvimento deste estudo utilizou-se o método de pesquisa de campo, o mesmo foi feito na Câmara Municipal de Sant'Ana do Livramento/RS. A coleta de dados foi desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas e as análises foram aplicadas sobre o viés qualitativo. No total, foram entrevistados quatro negros que ocupam cargos no legislativo de Sant'Ana do Livramento. Como resultado, identificou-se que o racismo dentro das instituições é constantemente ocultado pelas mesmas. A urgente necessidade de levar-se o debate se mostra mais do que imprescindível. Pois, percebe-se que mesmo depois de existirem leis que pensam o racismo seja ele, estrutural ou institucional, ambos seguem sendo praticados em algumas instituições na sociedade santanense de forma constante. Sendo assim, entende-se a importância deste estudo como divulgador de políticas públicas para a grande massa negra populacional, trazendo ao debate questões como direitos humanos e ética.

Palavras-chave: Diversidade Étnico-racial; Organizações de Sant'Ana do Livramento; Marketing; Valores Éticos e Políticos.

**ETHNIC DIVERSITY IN-RACIAL SANTANA'S DELIVERANCE
ORGANIZATIONS / RS IS A MARKETING MOVE OR ARE REAL VALUES
ETHICAL AND POLITICAL?**

Abstract: This study aimed to characterize the ethnic-racial diversity in organizations in Sant'Ana do Livramento/RS as a marketing ploy or as real ethical and political values. For the development of this study, the field research method was used, the same was done at the Municipality of Sant'Ana do Livramento/RS. Data collection was developed through semi-structured interviews and analyzes were applied on a qualitative bias. In total, four blacks who occupy positions in the legislative of Sant'Ana do Livramento were interviewed. As a result,

it was identified that racism within institutions is constantly hidden by them. The urgent need to take up the debate is more than essential. For, it is clear that even after there are laws that consider racism, whether structural or institutional, both continue to be practiced in Santanense society in a constant manner. Thus, it is understood the importance of this study as a public policy disseminator for the large black population, bringing to the debate issues such as human rights and ethics.

Keywords: Ethnic-racial Diversity; Organizations of Sant'Ana do Livramento; Marketing; Ethical Values and Political.

¿ES LA DIVERSIDAD ÉTNICO-RACIAL EN LAS ORGANIZACIONES DE SANTANA DO LIVRAMENTO / RS UN JUEGO DE MARKETING O SON VALORES ÉTICOS Y POLÍTICOS REALES?

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo caracterizar la diversidad étnico-racial en las organizaciones de Sant'Ana do Livramento / RS como una táctica de marketing o como valores éticos y políticos reales. Para el desarrollo de este estudio se utilizó el método de investigación de campo, lo mismo se realizó en el Municipio de Sant'Ana do Livramento / RS. La recolección de datos se realizó a través de entrevistas semiestructuradas y se aplicaron análisis con sesgo cualitativo. En total, se entrevistó a cuatro negros que ocupan cargos en el legislativo de Sant'Ana do Livramento. Como resultado, se identificó que el racismo dentro de las instituciones está constantemente oculto por ellas. La urgente necesidad de retomar el debate es más que esencial. Porque, está claro que incluso después de que existen leyes que consideran el racismo, ya sea estructural o institucional, ambos continúan practicándose en la sociedad santanense de manera constante. Así, se entiende la importancia de este estudio como divulgador de políticas públicas para la gran población negra, trayendo al debate temas como los derechos humanos y la ética.

Palabras-clave: Diversidad étnico-racial; Organizaciones de Sant'Ana do Livramento; Márketing; Valores éticos y políticos.

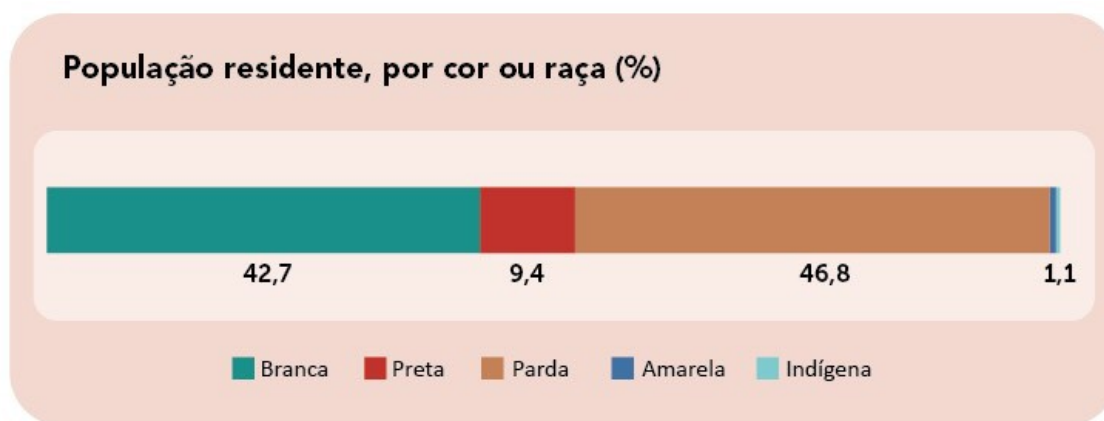
1 INTRODUÇÃO

Historicamente, sabe-se que o Brasil foi o último país a abolir a escravidão das Américas. A tentativa de relutar para que isso acontecesse deixou profundas marcas na sociedade até os dias de hoje. Os estudos para categorizar a classificação como raça e cor começaram no final dos anos 90 e início dos anos 2000, através de pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Tem-se que, após a realização da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban, no ano de 2001, de lá para cá, diversas pesquisas foram feitas para determinar esse número que acreditou-se ter como objetivo selar a dívida histórica social que o Brasil tem com a comunidade negra, conforme (BAIRROS,2002).

O IBGE faz essa pesquisa através da autodeclaração da população, são dadas a elas as seguintes opções: preta, parda, indígena ou amarela. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (2019), são 42,7% dos brasileiros se declararam como brancos; 46,8% como pardos; 9,4% como pretos e 1,1% como amarelos ou indígenas. Sendo assim, percebe-se que existe um aumento significativo destes índices desde o ano de 2012, onde os pretos representavam 7,4% da população de todo o país, quando em

2019 ela passou a ser de 9,4%. A população parda vem aumentando em todos os anos da pesquisa, sendo que, em 2015, ela foi soberana, ultrapassando o número de brancos. No censo de 2019, conforme IBGE (2020) os pardos eram 46,8%; os pretos eram 9,4%, enquanto que os brancos somavam 42,7%. O censo traduzia o Brasil, a partir da soma de pardos e pretos, em um país predominantemente negro, perfazendo 56,2% da população total.

Figura 1 – Caracterização da População Brasileira por Raça



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

Soube-se que no Brasil a raça é uma marca, percebida e apontada historicamente, um signo através do qual se expressa inclusive a classe social, de acordo com Segato (2005). Ainda conforme este autor, o país tem um “Arco Iris” de cores de todas as formas e o Brasil, sendo o Brasil o país mais negro fora da África. Compreende-se que sempre deu as costas para os abismos raciais e sociais que segregam e tornaram invisíveis a população de pretos e pardos, esse fato de invisibilidade de negros na sociedade é refletido nas organizações públicas e privadas do país.

Segundo Almeida (2018), o “racismo é uma imortalidade e também um crime, que exige que aqueles que o praticam sejam devidamente responsabilizados, disso estamos convictos. Porém, não podemos deixar de apontar o fato de que a *concepção individualista*, por ser frágil e limitada, tem sido a base de análises sobre o racismo absolutamente carentes de história e de reflexão sobre seus efeitos concretos”. Neste contexto, entendeu-se que, o negro não é discriminado somente nas organizações, ele é discriminado na escola, onde muitas vezes, pela falta de condições o mesmo abandona e acaba fazendo parte de um grupo com conhecimentos, capacidade de inserção e capacidade de mobilidade social inferiores aos dos brancos, ficando à margem da sociedade. Em 2006, por exemplo, apenas 27% dos alunos que ingressaram na Universidade de São Paulo (USP) vieram de escolas públicas. Com isso, acentuou-se a rigidez da reprodução social das elites, voltando-se a associar classe, cor e oportunidades públicas de ascensão a níveis próximos, ao menos relativamente, aos da Primeira República, conforme Guimarães (1999), Depois da Democracia Racial.

Bellan (2002) apontou dois pontos que causaram um grande impacto nas comunidades onde são inseridos: um é baseado nos valores da cidadania e o outro é baseado na estratégia empresarial. Para essa autora as organizações podem sim oferecer uma variedade de razões para a adoção de políticas e práticas na promoção da diversidade, tendo como justificativa

ética e vantagem competitiva, ou seja, há uma possibilidade de se pensar na promoção de diversidade a serviço de interesses econômicos e sociais.

O que se pretende abordar nesse estudo é a visão sobre o fato das organizações, tanto públicas quanto privadas, estarem colocando à disposição da população negra, vagas de trabalho, de fato e de direito, para essa faixa da população ou se as organizações estão fazendo isto, empregando pretos e pardos, apenas para se auto promoverem socialmente sem um gerenciamento claro de diversidade organizacional.

Como problemática deste estudo tem-se que, devido ao grande debate sobre racismo dentro das organizações, entendeu-se que sejam necessários estudos a respeito do tema. Segundo Matos (2008), a ética é a ciência do bem comum que, a princípio, pressupõe que quem possua ética, não importando os espaços sociais que ocupe, seja uma pessoa que tenha conhecimento sobre o certo e o errado.

Do ponto de vista contextual, não havia como abordar o racismo neste século atual e seus desdobramentos como “Vidas negras importam”, “Parem de nos matar”, “Quem matou Marielle Franco?”, ou seja, todos esses debates e movimentos que fizeram a pauta do racismo na atualidade necessitam da compreensão do passado brasileiro para que se entenda essas questões no momento atual.

O racismo sempre esteve em pauta desde a época da escravidão onde o mesmo foi enraizado. Há 132 anos o debate segue sendo o mesmo, os negros e pardos, sempre sendo vistos como uma raça inferior em relação aos brancos, muitas vezes, sendo discriminados e estereotipados, não só na sociedade como também nas organizações pelos colegas de trabalho e até mesmo pelos seus superiores, pela falta de ética ou até mesmo ignorância os mesmos acabam praticando o crime de racismo sem nem ao menos perceber já que esta prática está tão aprofundada no dia a dia de uma parcela grande de brasileiros.

Segundo Cortella (2014) “a ética é construída por uma sociedade com base nos valores históricos e culturais. Do ponto de vista da filosofia, a ética é uma ciência que estuda os valores e princípios morais de uma sociedade e seus grupos”. Notou-se que diante da afirmação do autor acima, que a Ética vai além de valores culturais e históricos no qual tem por finalidade estudar os princípios e valores da sociedade e dos grupos que a envolvem para obter resultados que podem constituir-la.

Neste contexto, a problemática deste estudo recaiu no fato de que hoje, apesar de todos os avanços que se conquistou em termos sociais, ainda era muito visível no Brasil o fato de que o negro ocupa espaços subalternos nas organizações e, até mesmo na sociedade, sendo que a população negra brasileira é a que recebe os menores salários, é a maior população carcerária no Brasil em detrimento da população branca, é a parte da população que mais ocupa espaços nas favelas e periferias das grandes cidades e, conseqüentemente, é a parte da população que tem menos acesso à educação.

Sendo assim, o problema de pesquisa nesse estudo foi: Como se caracteriza a diversidade étnico-racial nas organizações de Santana do Livramento/RS são uma jogada de marketing ou são reais valores éticos e políticos?

Para responder à pergunta central deste estudo, teve-se como objetivo geral **caracterizar a diversidade étnico racial nas organizações de Sant’Ana do Livramento/RS como jogada de marketing ou como reais valores éticos e políticos.**

Para atingir o objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Conhecer a diversidade étnico racial nas organizações de Sant’Ana do Livramento;
- b) Verificar a contratação de pessoas negras nas organizações de Sant’Ana do Livramento como uma jogada de Marketing para autopromoção ou se existe ética racial durante o processo;
- c) Debater Ética e Direitos Humanos para inclusão racial nas organizações.

A justificativa deste estudo recaiu no fato de que hoje as organizações ainda não contratam pessoas negras em grandes quantidades ou mesmo para postos de gerência ou cargos com salários elevados. Segundo o IBGE, pretos e pardos correspondem a 64% da população desempregada atualmente. Neste contexto, este estudo baseou-se na preocupação social de inclusão por meio da diversidade organizacional.

A disparidade é menor no quadro funcional, com 31,1% dos postos de trabalho ocupados por negros, aumentando nos quadros seguintes, configurando um afinamento. Ou seja: a proporção de negros é progressivamente menor nos níveis hierárquicos mais elevados: 25,6% na supervisão, 13,2 na gerência e 5,3% no executivo, referindo-se esta última parcela, em números absolutos, 62 negros num grupo de 1.162 diretores, segundo pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e Ibope Inteligência, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Fundo de Desenvolvimento das Ações Unidas para Mulher (Unifem), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2010, 5ª edição do Programa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. Os dados da Pesquisa Mensal de Emprego – PME (2019) são ainda mais alarmantes, em 2015 a média do rendimento salarial dos negros correspondia a 59% quando comparado aos dos brancos.

A diversidade é um caminho para que as grandes organizações, se tornassem mais inovadoras, já que as mesmas tem por objetivo trazer múltiplas visões acerca do assunto, para continuar em destaque no mercado de trabalho, as organizações exploraram táticas para atrair clientes e manter os funcionários motivados.

Muito embora, entendeu-se que não é possível garantir que essas práticas de diversidade corporativa sejam realmente uma ideologia, que busca práticas a diminuição da desigualdade através da inclusão social, ou se a mesma faz parte de um conjunto de estratégias para manter ou melhorar seu desempenho. A instituição deveria entender a diversidade como um dos princípios da sociedade, conceito importante para a obtenção de sucesso dentro do atual contexto sócio histórico.

Um dos assuntos mais debatidos atualmente é a responsabilidade social. As organizações, sejam elas públicas ou privadas, tornaram-se ao longo do tempo uma ferramenta de inclusão (DRUCKER, 1997).

Sendo assim, soube-se que existia uma enorme barreira com relação aos planos de carreiras para os negros dentro das organizações, o preconceito e a desigualdade racial eram pontos muito frequentes no âmbito das organizações, isto é, o racismo é predominante não permitindo assim que os negros conquistem lugares de maior destaque nas organizações.

Segundo Porter (2002), as organizações estão tendo que competir em um ambiente onde não é mais suficiente oferecer preços justos e qualidade de serviço/produto, agora elas se veem obrigadas a calcular e pensar sobre os impactos de suas ações e operações nos seus stakeholders.

Na visão de Borges (2001), uma organização que opera voltada para a responsabilidade social não é o mesmo que uma organização que abandona seus objetivos lucrativos ou que pare de crescer economicamente; pelo contrário, uma organização socialmente responsável se pauta na premissa de que deve desenvolver seu papel dentro da sociedade de forma ética.

Estava cada vez mais valorizada a diversidade no que se relaciona ao conceito de responsabilidade social, na medida que as organizações se firmaram em um compromisso ético para com toda a sociedade, promovendo assim práticas e valores contrários a discriminação e distinção de pessoas. Mesmo com todos esses pontos positivos de organizações que valorizavam a diversidade dentro de sua corporação, muitas organizações ainda praticavam a cultura da heterogeneidade dentro e fora de suas paredes tendo a estratégia

competitiva junto ao mercado, como apontam Lounsbury e Crumley (2007), e aos clientes conforme Wales e Michelson (2008), como uma principal justificativa, e não o ideal de usar isto como uma ferramenta de inclusão social.

Visto a justificativa deste estudo, que recaiu no fato de que os temas raciais e as questões de diversidades nas organizações têm assumido um espaço na agenda social brasileira, esta pesquisa apresenta a seguir a sua estrutura.

Este estudo dividiu-se em Introdução, onde apresentou-se a contextualização do tema, a problemática, os objetivos gerais e específicos, bem como a justificativa desta pesquisa.

No Capítulo 2 apresentou-se a Fundamentação Teórica, no capítulo 3 abordou-se a metodologia, no capítulo 4, abordou-se a análise dos dados e no capítulo 5, abordou-se as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo apresenta-se o aporte teórico que orientou esse estudo, inicialmente abordou-se a diversidade étnico-racial nas organizações, em seguida abordou-se o marketing para promoção organizacional e por último trouxe à tona a Ética e Direitos Humanos para inclusão Racial nas Organizações.

2.1 Diversidade Étnico Racial nas Organizações Brasileiras

Segundo Almeida (2018), havia três concepções de racismo, o racismo individual, que tratou o racismo como uma atitude do indivíduo que pode ter um problema psicológico, comportamental, etc., o racismo institucional, que considerou o racismo apenas o resultado de um mau funcionamento das instituições, e por fim o racismo estrutural que tinha o racismo como normalidade, funcionando tanto como ideologia quanto como uma prática de neutralização da desigualdade.

Dessa forma, soube-se que o conceito de racismo foi criado em 1920, o mesmo enquanto conceito e realidade já foi objeto de diversas leituras e interpretações. Um grande marco em meio a tantas tristezas a respeito do negro no Brasil foi a data do dia 20 de novembro, quem idealizou essa data para homenagear todos os negros foi o poeta gaúcho Oliveira Silveira, como o dia da consciência negra, o autor propôs no ano de 1970, no Clube Náutico Marcílio Dias em Porto Alegre, onde foi realizada a primeira homenagem a Zumbi dos Palmares, marcado como um dia de reflexão da consciência negra. O racismo estrutural segundo Gama e Almeida (2018, p. 34), é:

Pensar o racismo como parte da estrutura não retira a responsabilidade individual sobre a prática de condutas racistas e não é um alibi para racistas. Pelo contrário: entender que o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, nos torna ainda mais responsável pelo combate ao racismo e aos racistas.

Sendo assim, percebeu-se que o racismo estrutural esteve presente dentro da sociedade, o mesmo racismo que aconteceu nos fóruns judiciais no momento em que os juízes davam a sentença alegando que a culpa por determinado crime parecia ser presumida em função da cor da pele ou até mesmo dentro de um campo de futebol, como no caso do árbitro de futebol Márcio Chagas, que em uma conversa com o atacante Adriano Chuva,

escutou que ele abandonou o futebol após ter sofrido racismo dentro do campo. Chagas publicou a conversa no site da UOL Esporte (2019), em que Adriano lhe disse que ele não podia imaginar o que lhes acontecia no centro da cidade.

Já no racismo institucional tal como o definem Silva *et al.* (2009), não se expressa em atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, ao contrário, atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial.

Para Almeida (2018), o racismo institucional nada mais era do que “o domínio se dava com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que serviam para manter a hegemonia do grupo racial no poder”. Evaristo (2014) retratou em seu livro um episódio muito corriqueiro do dia a dia do brasileiro, o julgar sem precedentes, o preconceito pela cor, o preconceito por conhecer outro preto e por ser mulher, no trecho do seu conto “Maria” uma secretária do lar que estava retornando do trabalho e é surpreendida por um assalto no ônibus quando voltava para casa, onde o ex-marido, pai de seu filho mais velho era o assaltante, é nítido se ver o quanto a sociedade julga e condena sem saber a verdade, sendo que nesta obra Evaristo (2014, p. 41), aborda que:

[...] Alguém gritou: Lincha! Lincha! Lincha! [...] Uns passageiros desceram e outros foram em direção à Maria. O motorista tinha parado o ônibus para defender a passageira: Calma pessoal, Que loucura é esta? Eu conheço esta mulher de vista. Todos os dias mais ou menos neste mesmo horário, ela toma o ônibus comigo. Está vindo do trabalho, da luta para sustentar os filhos[...] Lincha!Lincha!Lincha!...Maria punha sangue pela boca, pelo nariz, pelos ouvidos. A sacola havia arrebentado e as frutas rolavam pelo chão. Será que os meninos iam gostar de melão?.”.

Tratando do racismo como um todo, os pensamentos de Evaristo (2014), a respeito do quanto à mulher negra é também discriminada, julgada e abatida pelos brancos opressores, observou-se uma perspectiva muito importante sobre o tema, já que a mesma criticava a hierarquização de saberes como produto da classificação racial da população, ou seja, quem sabia ler, escrever, sabia idiomas e detinha maior conhecimento, era o branco ou a branca.

O fato é que, pouco se conquistou até hoje com relação à educação do negro, o negro hoje está na favela, mas está na escola também, ao mesmo tempo em que ele está lá para aprender, a aula dele pode ser interrompida pelos tiros entre policiais e milícias dentro da comunidade e sua vida pode ser ceifada dentro da escola onde o mesmo deveria se sentir acolhido e seguro, Gonzalez (1984 apud RIBEIRO, 2017, p. 17):

É engraçado como eles [sociedade branca elitista] gozam a gente quando a gente diz que é Framengo. Chamam a gente de ignorante dizendo que a gente fala errado. E de repente ignoram que a presença desse r no lugar do l nada mais é do que a marca linguística de um idioma africano, no qual o l inexistente. Afinal quem é o ignorante? Ao mesmo tempo acham o maior barato a fala dita brasileira que corta os erres dos infinitivos verbais, que condensa você em cê, o está em tá e por aí afora. Não sacam que tão falando português.

Segundo o geólogo, intelectual e professor Milton Santos, o negro dentro do Brasil está lá embaixo como sociedade, sendo assim, o negro tem menos oportunidades de emprego, de remuneração, de educação, ou seja, o negro sempre está ocupando cargos de inferioridade e nunca de superioridade, Santos (2013, p. 649) diz:

Os negros também deslocalizados, colocados em posição inferior na tipologia dos lugares, os negros também diferenciados para baixo na circulação dentro do País e dentro da cidade, não só em função do preço da circulação, mas nas oportunidades de cada localização. Porque a minha localização no País ou na cidade tem a ver com o preço do deslocamento, e os negros, vivendo em lugares criminalizados, têm dificuldades em ascender a lugares que para eles se tornam proibidos.

Sendo assim, as características sociais deste país que se diz livre e igualitário, não passa de uma mera ilusão de “democracia racial”, um mito para alguns escritores, porque logo após a incansável luta e pressão por parte dos escravos já alforriados, dos abolicionistas, além do Reino Unido pela aprovação da Lei Áurea, que foi sancionada pela princesa Isabel, no dia 13 de maio de 1888, a mesma concedia liberdade total aos escravos que ainda existiam no Brasil.

Os negros foram libertos, porém sem saberem ler, nem escrever, acabaram voltando a ser “escravizados” pelos brancos, que em vez de contratarem os negros e lhes pagarem um salário justo pelo seu trabalho, preferiram trazer mão de obra europeia e pagar salários pelos seus serviços prestados, ou seja, querendo assim sinalizar que os negros mesmo estando libertos e fazendo os mesmos serviços que os europeus, não eram dignos de reconhecimento pessoal e salarial.

Mesmo após 131 anos da lei Áurea o negro seguia ocupando as favelas, o branco seguia morando em palácios, com suas oportunidades e sua família íntegra, repetindo assim o mesmo processo de escravização do negro, só que agora de uma forma legal, dentro da lei. Percebeu-se assim que muito pouco mudou desde a lei áurea até os dias atuais, teve-se que conquistar muito mais na luta pelos direitos igualitários entre negros e brancos e fazer com que o país pare de negar o racismo que esta enraizada em cada lugar que se pisa no Brasil. O Brasil foi construído com as mãos, braços, sangue e o suor dos negros e os mesmos ainda não podem desfrutar de direitos e lugares que ajudaram a erguer. Apesar de nos dias atuais os negros ocuparem espaços que antes não ocupavam, ainda tem-se muito que fazer para que as empresas possam inserir o mesmo em suas políticas trabalhista, assim como o governo deveria investir muito mais em políticas públicas para a população negra.

Uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), apontou que somente 29,9% dos cargos gerenciais eram exercidos por pretos ou pardos, sendo assim, o instituto apontou que a proporção de brancos (68,6%) em cargos gerenciais era maior que de pretos ou pardos (29,9%), em 2018. Somente no Norte (61,1%) e no Nordeste (56,3%), a proporção de pretos ou pardos em cargos gerenciais era maior. Mas como tais percentuais eram inferiores aos da população de pretos ou pardos na população ocupada em geral destas regiões (78,0% e 74,1%), caracterizou-se também, a sub-representação.

Após ter abordado a Diversidade Étnico Racial nas Organizações Brasileiras, a seguir aborda-se o marketing para autopromoção organizacional.

2.2 Marketing para autopromoção organizacional

O papel do negro dentro das organizações era um tema muito pouco abordado dentro das mesmas e também fora delas, as empresas ainda estavam muito limitadas com relação aos estereótipos impostos pela sociedade, sendo assim, algumas delas ainda não abriram espaço para o negro ocupar cargos de chefia ou até mesmo cargos onde o mesmo tenha destaque. Soube-se que isso tudo se deriva de um preconceito perante a sociedade no qual têm-se o costume de maquiagem e disfarçar como se o mesmo não existisse.

Algumas empresas neste século XXI parecem que estavam, cada vez mais, se atentando para uma nova realidade inclusiva e desprovida de preconceitos raciais. No entanto, até que ponto algumas empresas contratam pessoas pretas ou pardas apenas para se saírem bem na foto social.

Neste contexto, trouxe-se à tona então a autopromoção organizacional como uma das possíveis formas que as empresas têm, via marketing institucional, de promoverem. A internet tem facilitado a expansão dos elogios e das críticas, logo o público não se satisfaz tão facilmente e novas táticas de conquista e confiança são necessárias e devem estar em constante prática: “as empresas estão atuando no panorama das mídias digitais para tentar fugir da crise, melhorar a sua imagem organizacional, facilitar a comunicação e a proximidade com seus públicos” (CALÔBA; SALES, 2013, p. 2).

A palavra “institucional”, relacionada ao marketing, foi usada para indicar iniciativas em que a empresa pretendia fixar uma imagem positiva junto ao seu público, Vaz (2003, p. 69) aponta que:

O Marketing Institucional presta-se às atividades de “polimento de imagem das organizações”, na busca de sólida reputação e reconhecimento público para a empresa. Utilizado para formar, manter, consolidar ou mudar o conceito público de uma organização, é o sentido mais usual em que se propaga a expressão Marketing Institucional, voltando para a obtenção, preservação e melhoria da empresa no mercado.

Ainda para a autopromoção as organizações poderiam se valer de programas de responsabilidade social, as empresas desenvolveram diversos programas, dentre eles: relações com os empregados, serviços ao público e à comunidade, proteção ambiental, defesa do consumidor, assistência médica e educacional, desenvolvimento e renovação urbana, cultura, arte e recreação como pode ser visto em Megginson, Mosley e Pietri Jr. (1998).

A autopromoção e a questão da imagem, sendo a imagem organizacional segundo Sampaio (1997, p. 248), é:

O conjunto das percepções em relação a uma empresa, tanto junto a seus consumidores como a de outros grupos de pessoas e ao mercado como um todo. Essas percepções são a visão externa em relação a diversos aspectos da empresa.

Ou seja, a imagem corporativa poderia ser percebida de várias formas de acordo com a subjetividade de cada público em particular.

No próximo tópico, aborda-se a ética e os direitos humanos para a inclusão racial nas organizações.

2.3 Ética e Direitos Humanos para inclusão racial nas organizações

Falar de direitos humanos, significa, como afirma Leal (1997), reportar-se ao lugar da filosofia, *locus* do saber e de perseguição sobre o ser. Ser, como fundamento, como razão, como possibilidade. Significa enfrentar as possibilidades de existência humana e da autenticidade ou inautenticidade dessa mesma existência. No que tange os direitos humanos, as preocupações éticas, estavam adstritas a determinados fundamentos que identificam opções racionais, como aborda Leal (1997, p. 43). A ética foi conceituada como a “ciência do comportamento moral dos homens, em sociedade”, sendo assim, a perda dos valores da moral afeta de forma direta a dignidade humana, que tem a sua integridade humana abalada (Nalini, 2014, p. 30).

As organizações passaram a assumir os desafios característicos da sociedade brasileira para dessa maneira tentar amenizar as tensões sociais na cultura organizacional, já que ao ingressarem nas organizações as pessoas não abandonam as suas convicções e valores individuais e sua identificação com grupos sociais.

No Brasil, esse processo estava sendo realizado no mesmo momento em que os movimentos negros organizados promoveram uma discussão nacional em relação a sua situação social, iniciada a partir de 1990, com organizações de movimentos de características culturais e até mesmo organizações de empresários negros, como a Associação Nacional dos Coletivos de Empresários e Empreendedores Afro-Brasileiros – ANCEABRA. Seus discursos estavam basicamente relacionados à forma com que o fator etnia negra esta influenciando na definição de oportunidades de emprego, renda, educação e políticas públicas.

Algumas organizações mundiais como a Organização das Nações Unidas - ONU e a Organização dos Estados Americanos - OEA, realizaram o papel de criar projetos e campanhas que acabam com a discriminação, fomentando a importância da igualdade para todos. Dessa forma, profissionais da área de Diplomacia Corporativa poderiam auxiliar na revisão de políticas comerciais das organizações com o intuito de assegurar que os direitos humanos estivessem sendo cumpridos corretamente, garantindo assim a igualdade de direitos para todos. Pós segunda guerra mundial, a ONU e seus órgãos começaram a promover a igualdade para todos os cidadãos em cada canto do planeta.

A questão racial é um dos temas mais debatidos no momento e as organizações não podem fugir desse assunto também, diante disso, tal abordagem que se pensa ser tão importante para a sociedade, voltou a ser amplamente debatida inclusive dentro do mercado de trabalho. Segundo a própria ONU, os afrodescendentes tiveram reconhecidamente em todo o mundo, menos acesso à educação de qualidade, aos serviços de saúde, à moradia e segurança.

No próximo capítulo, abordam-se os procedimentos metodológicos que orientaram a presente pesquisa.

A presente pesquisa se caracterizou como um estudo de campo que foi realizado na Câmara Municipal de Santana do Livramento, visto que para Marconi e Lakatos (2003), esse método de pesquisa é utilizado para captar informações e conhecimentos sobre determinado problema no qual se procura uma resposta. Sendo assim, a pesquisa de campo que tinha como objetivo aumentar a familiaridade dos pesquisadores sobre a temática estudada, desta forma a pesquisa tinha como objetivo a empregabilidade de pessoas negras na Câmara Municipal de Sant'Ana do Livramento.

Quanto à pesquisa, esta foi do tipo descritiva e exploratória, que segundo Richardson (1999), diz que usa a pesquisa descritiva numa tentativa de compreensão detalhada dos significados e características percebidos pelos entrevistados, logo entendeu-se que esse tipo de pesquisa abordada, permitiu uma melhor visão e compreensão dos dados coletados através das entrevistas.

Para a coleta de dados realizou-se entrevistas semiestruturadas, onde segundo Triviños (2008), recursos aleatórios podem ser usados para fixar a amostra na pesquisa qualitativa O autor em questão ainda define que a entrevista semiestruturada é composta de certos questionamentos, com base em teorias e hipóteses, ou seja, a medida que as respostas foram surgindo, também foram surgindo novos questionamentos, enriquecendo assim ainda mais o estudo.

2.4 Sujeitos de Pesquisa

Os sujeitos de pesquisa deste estudo foram escolhidos intencionalmente, sendo que a pesquisa envolveu pessoas de Sant'Ana do Livramento que ocuparam cargo na câmara municipal e que tinham conhecimento de políticas públicas para a inclusão e diversidade, sendo que a ideia foi entrevistar 3 (três) vereadores, estando eles ou não em exercício do cargo, além de uma pessoa que servidora neste mesmo local. Os sujeitos ainda foram selecionados em função de estarem inseridos nas discussões sobre inclusão e diversidade e também participarem de Movimento Negro na Fronteira Brasil - Uruguai e por ter conhecimento sobre empregabilidade de pessoas negras na cidade estudada.

2.5 Técnica de Coleta de Dados

Os dados foram coletados por meio de um roteiro de entrevistas que foi aplicado via Google Meet e WhatsApp. Foram também utilizados documentos das organizações em que os sujeitos de entrevista trabalhavam, como atas e demais documentos. Os dados eram provenientes de fontes secundárias, foram coletados através de uma revisão bibliográfica, para Gil (2012, p. 50), a pesquisa bibliográfica “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Sendo assim, este tipo de pesquisa teve como vantagem, permitir ao investigador acesso a um número muito maior de fenômenos tornando assim a pesquisa mais abrangente. Cada entrevista durou em média 40 minutos, sendo enviado para cada entrevistado o link da sala de entrevista, em que se solicitou a autorização para gravar.

2.6 Técnicas de Análise de dados

Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo, fazendo-se as convergências e divergências entre autores, entrevistados e documentos. Os dados desta pesquisa foram tratados com base na análise de conteúdo, que tinha como principais características a interpretação das comunicações, que segundo Guerra (2006, p. 69), “a análise do conteúdo pretende descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito”. Entendeu-se que o material coletado deveria ser convertido em dados para que pudessem ser tratados cientificamente, inicialmente fez-se uma revisão das gravações das entrevistas, estas entrevistas em um segundo momento foram transcritas e analisadas por categorias de acordo com os objetivos específicos.

3 ANÁLISE DOS DADOS

A seguir apresenta-se a análise dos dados obtidos através de entrevistas com pessoas as quais ocupam cargos públicos dentro da instituição Câmara de Vereadores de Sant'Ana do Livramento, RS, abordando primeiramente a caracterização dos sujeitos envolvidos, bem como Diversidade étnico racial nas organizações brasileiras, destacando pontos importantes

sobre o tema, em seguida expõem-se o marketing para autopromoção organizacional, apresentando e caracterizando as empresas como conscientes ou não conscientes a respeito do racismo e do negro dentro do mercado de trabalho. O último tópico a ser abordado é a ética e os direitos humanos para a inclusão racial dentro das organizações, mostrando assim a necessidade de ser discutido em empresas e instituições públicas a ética e os direitos humanos para os negros dentro das organizações.

3.1 Apresentação do Perfil dos Respondentes

Inicialmente apresenta-se a caracterização dos atores envolvidos nesta pesquisa, destacando assim que os mesmos: são sujeitos que possuem relação com a Câmara de Vereadores de Sant’Ana do Livramento, tendo idades entre 20 e 60 anos, ocupantes de cargo público ou mandato legislativo. Em função dos sujeitos desta pesquisa serem muito conhecidos na cidade e facilmente identificados, este estudo buscou pela manutenção da ocultação da identidade dos pesquisados, não sendo possível identifica-los a partir do gênero, tempo de serviço na Câmara ou outros perfis mais detalhados, visto que é de fácil revelação tais identidades. Como também não sendo possível mencionar aqui idade, nível de escolaridade e demais características.

3.2 Diversidade étnico racial nas organizações de Sant’Ana do Livramento- Câmara Municipal

Ao serem questionados sobre ao Racismo Estrutural em Sant’Ana do Livramento, o Entrevistado 3, disse que “antigamente existia o clube dos negros e clube dos brancos, hoje em dia não existe mais isso, fui barrado na porta por ser negro, em pleno carnaval, só pude entrar porque estava com um amigo branco”. De acordo com Almeida (2018), supracitado, o racismo estrutural trata o racismo como algo normal, neutralizando assim a desigualdade entre negros e brancos.

Cabe ressaltar que, conforme já citado anteriormente, segundo Almeida (2018), há três concepções de racismo: o racismo individual, que trata o racismo como uma atitude do indivíduo que pode ter um problema psicológico, comportamental, etc.; o racismo institucional, que considera o racismo apenas o resultado de um mau funcionamento das instituições; e por fim o racismo estrutural, que tem o racismo como normalidade, funcionando tanto como ideologia quanto como uma prática de neutralização da desigualdade. Este estudo debruçou-se no racismo estrutural e no racismo institucional.

O entrevistado 4 ao fazer menção ao racismo estrutural, aborda o seguinte:

A maioria dos negros são jovens. No meu curso de graduação, somente eu era negro na turma, sendo que 61% da população no país é negra. Por que tão poucos negros nas universidades? Porque nesse curso específico, que estudei, denominado de “elite”, as pessoas necessitam ter acesso ao aprendizado de idiomas como: inglês, francês e espanhol. Com isso, coloca-se em discussão a questão das instituições de ensino superior possuírem pouca representatividade de jovens negros. Eu entendo que esse seja o racismo estrutural, onde a sociedade impede que as pessoas ocupem espaços que já são naturalmente delas.

Ambos entrevistados, E3 e E4 especificam o quanto o racismo estrutural está presente na sociedade e no Brasil.

O racismo estrutural, repetindo-se a citação de Gama e Almeida (2018, p. 34) já mencionada na fundamentação teórica deste estudo, é:

Pensar o racismo como parte da estrutura não retira a responsabilidade individual sobre a prática de condutas racistas e não é um alibi para racistas. Pelo contrário: entender que o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, nos torna ainda mais responsável pelo combate ao racismo e aos racistas.

Já no racismo institucional, como já mencionado anteriormente, tal como o definem Silva et al. (2009), não se expressa em atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, ao contrário, atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial.

O entrevistado 2 fala a respeito do racismo institucional da seguinte forma: “é comum tu veres um negro numa posição de doméstico, de segurança, de pedreiro, não tem nenhum problema, mas quando tu veres um negro em uma posição mais superior causa estranheza nas pessoas, algo que não deveria acontecer, esse racismo está tão presente em nossa sociedade que de uma maneira errada nós nos acostumamos com essa situação”.

3.2 Contratação de negros como marketing para autopromoção organizacional – Sant’Ana do Livramento

Ao serem questionados sobre Marketing como autopromoção organizacional, o entrevistado 1 diz que: “acredito que os negros estão sendo usados pelas empresas, é algo simpático tu usar esse marketing com o negro, é importante o negro ser usado pelo bem, mas não acho que seja por conscientização e sim promoção dessas empresas”.

Ainda observando a percepção dos entrevistados para essa questão, entende-se que para o entrevistado 02:

Existe uma preocupação maior nos dias atuais, principalmente pela pressão exercida dos movimentos sociais no país, o entrevistado acredita que isso não foi dado de “graça”, lembrando a Lei Áurea quando não foi dada a liberdade aos negros por boa vontade ou conscientização e sim, por uma questão econômica, entendendo assim, que era necessário mão de obra assalariada para comprar os produtos que vinham da Inglaterra, já que o país mencionado, também fez uma pressão política para a libertação dos negros no Brasil.

Indo também ao encontro da fala dos entrevistados acima, o entrevistado 4, afirma que:

O negro está sendo exposto de uma forma positiva e sendo mais visto pela sociedade no geral, e que através de campanhas assim, proporcionando e mostrando ao público a valorização do negro não somente como raça, como também profissional representando uma determinada marca, não existindo assim possibilidade de desvalorização ou preconceito perante o público.

Como já mencionado anteriormente, a internet tem facilitado a expansão dos elogios e das críticas, logo o público não se satisfaz tão facilmente e novas táticas de conquista e confiança são necessárias e devem estar em constante prática: “as empresas estão atuando no panorama das mídias digitais para tentar fugir da crise, melhorar a sua imagem organizacional, facilitar a comunicação e a proximidade com seus públicos” (CALÔBA; SALES, 2013, p.2). Determinadas empresas, neste século XXI parecem que estão, cada vez mais, se atentando para uma nova realidade inclusiva e desprovida de preconceitos raciais. No entanto, até que ponto algumas empresas contratam pessoas pretas ou pardas apenas para se saírem bem na foto social.

3.3 Ética e Direitos Humanos para inclusão racial nas instituições – Sant’Ana do Livramento

Ao serem questionados sobre a ética e Direitos Humanos para a inclusão racial nas organizações, viu-se que os entrevistados possuem pensamentos iguais, por exemplo, na visão do entrevistado 4 a questão da ética e dos direitos humanos é a seguinte: “os direitos humanos são direitos básicos da sociedade, direito a educação, a saúde, a cultura, com dignidade, não é somente “pão e circo”, o pobre tem a deficiência desses acessos e o negro representa 70% da população pobre, então, o mesmo não tem como alcançar esses direitos mínimos assegurados por lei”.

Na mesma linha de raciocínio o entrevistado 1 comenta que:

Surgem os Direitos Humanos a partir da Revolução Francesa, onde começou-se a pregar igualdade, liberdade e fraternidade, onde todos nós nascemos livres e iguais, na visão do mesmo, é entender que todos nós temos direitos humanos mínimos e que precisam ser preservados para assim conservar a própria humanidade de qualquer um. Como por exemplo, direitos humanos são: Acesso à educação, que todo mundo tem direito, já que todos têm direito de se desenvolver; Direito a saneamento básico, já que todo mundo tem o direito de ter saúde de qualidade e viver bem.

Indo ao encontro do tema, o entrevistado 2, comenta que:

Direitos Humanos nada mais são do que os direitos básicos, como por exemplo, direito à habitação, uma moradia legal e de qualidade que já é assegurada por lei; comida no prato, já que a população precisa de alimentação mínima e de qualidade para sobreviver e assim se desenvolver; e principalmente a liberdade de ir e vir, apontando assim, a preservação de nosso direito à livre expressão e ao livre viver.

A partir da fala do entrevistado, vê-se o quanto esse direito deve ser preservado não somente pelos governantes deste país, mas também pela população em geral a qual não permite em nenhum momento que esse direito básico nos seja tirado algum dia. O mesmo comenta que se isso um dia acontecer, seria retroceder no tempo eliminando em grande parte tudo o que foi conquistado até hoje, com manifestações pacíficas e direito à livre expressão da sociedade como um todo.

Falar de direitos humanos significa como já mencionado anteriormente, de acordo com Leal (1997), reportar-se ao lugar da filosofia, *locus* do saber e de perseguição sobre o ser. Ser, como fundamento, como razão, como possibilidade, significa enfrentar as possibilidades de

existência humana e da autenticidade ou inautenticidade dessa mesma existência. As preocupações éticas, no que tange aos direitos humanos, estão adstritas a determinados fundamentos que identificam opções racionais, como aborda Leal (1997, p. 43).

A ética é conceituada como a “ciência do comportamento moral dos homens, em sociedade”, sendo assim, a perda dos valores da moral afeta de forma direta a dignidade humana, que tem a sua integridade humana abalada (NALINI, 2014, p. 30). Sendo assim, entende-se que a ética está relacionada ao comportamento do ser humano perante a sociedade, seus reais valores políticos e sociais.

Desta forma, percebe-se o quanto os direitos e deveres devem ser preservados e respeitados em nosso país. Isto será ressaltado no próximo tópico de considerações finais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo proposto neste estudo foi investigar o racismo dentro das instituições de Sant’Ana do Livramento, para entender assim, se o que os autores que discutem e estudam o tema estão escrevendo algo que está muito próximo ou distante da realidade da cidade de Sant’Ana do Livramento. O estudo mostrou que, na cidade as pessoas negras sofrem algum tipo de racismo, seja ele institucional ou estrutural.

No sentido de atender ao objetivo específico “Conhecer a diversidade étnico-racial nas organizações de Sant’Ana do Livramento”, viu-se neste estudo que existe uma dificuldade de contratação de pessoas negras na cidade em função de dois fenômenos muito específicos no estudo sobre pessoas negras no Brasil, ou seja, o Racismo Estrutural e o Racismo Institucional.

Com relação ao “Racismo Estrutural em Sant’Ana do Livramento”, identificou-se que o mesmo está presente na sociedade santanense e com este estudo observa-se que os negros sofrem racismo estrutural desde a infância, ou seja, a pesquisa aponta que o racismo está presente na vida das pessoas do nascimento à morte, perpassando por uma vida geralmente de pobreza, sem muitas oportunidades e acessos a estudos, empregos com altos salários ou mesmo a uma vida digna em função da grande relação entre cor de pele e situação de vulnerabilidade social. Com este estudo ainda foi possível perceber que estudos desta natureza são importantes para a conscientização da sociedade, como um todo.

A pesquisa revelou que as pessoas negras em Sant’Ana do Livramento sofrem Racismo Estrutural na escola, por parte de colegas ou mesmo de professores, isso demonstra o quanto a cidade está contaminada pelo racismo em todas as suas esferas, sejam elas políticas e ou sociais. Neste sentido, o estudo aponta para o fato de esse tipo de crime, o racismo, está sendo cometido há várias gerações, passando assim, de pais para filhos, como se fosse algo genético, por mais sombria que possa ser tal comparação. Tem-se então que o racismo está naturalizado na sociedade santanense de forma contundente, ferindo, deixando traumas e daí o estudo apontar para políticas que promovam igualdade de acesso, principalmente a postos de trabalhos, visto que parte do comércio e, alguns ramos de atividade em especial, não empregam mão de obra negra, como os restaurantes da cidade.

Com relação ao “Racismo Institucional”, neste estudo viu-se que em Sant’Ana do Livramento ele se dá de forma velada, ou seja, as organizações praticam este tipo de racismo, mas fazem de uma maneira que não fica claro, não fica evidenciado o seu uso, já que as mesmas utilizam a necessidade e a falta de emprego na cidade para ludibriar seus funcionários e praticar assim o racismo sem nenhuma consequência.

Ao buscar-se atender ao objetivo específico “Verificar a contratação de pessoas negras nas organizações de Sant’Ana do Livramento como uma jogada de Marketing para autopromoção”, ficou evidenciado que, infelizmente, algumas organizações da cidade se valem deste tipo de situação, ou seja, empregam pessoas negras, com intuito de se autopromoverem, não levando assim em consideração a conscientização e o entendimento de que o negro merece e deve ser valorizado de maneira antirracista. Alguns comerciantes locais somente contratam negros em suas organizações por uma questão de autopromoção ou até mesmo de ganho financeiro para seu negócio, quando contratam algum negro, os colocam como higienizadores, caixas, atendentes, mas nunca em cargos de alto escalão como diretores, vice-diretores, gerentes, ou mesmo encarregados.

Com relação ao objetivo específico que é identificar a ética e os direitos humanos da população negra nas instituições de Sant’Ana do Livramento, com este estudo observou-se que há um entendimento e percepção sobre o que significam esses temas, mas na prática, a Ética e os Direitos Humanos são quase inexistente em se tratando da população negra local, já que, na cidade de Sant’Ana do Livramento, se percebeu o quanto a população negra ocupa lugares inferiores, assim como tem acesso muito limitado a direitos básicos como saúde, saúde da mulher negra, tratamento de anemia falciforme, diabetes, glaucoma, tratamento de hipertensão, doenças inerentes à população negra. Assim esta parte da população tem dificuldade de acesso à educação, saneamento, políticas públicas, infraestrutura, alimentação e segurança. Ressaltando assim, que os negros em Sant’Ana do Livramento tem ainda uma invisibilidade enquanto parcela da população e cidadãos com direitos, são pessoas que nasceram livres, mas mesmo no século XXI ainda estão acorrentados à pobreza e à miséria, da mesma forma que seus antepassados foram acorrentados e tinham como único destino certo a chibata e senzala.

Com base na realidade retratada acima, conclui-se que, em Sant’Ana do Livramento o racismo se dá de forma silenciosa e oculta, não diferente de outros municípios brasileiros. A Região da Fronteira, especificamente a cidade de Sant’Ana do Livramento, concentra um grande número de pessoas negras e o que parece é que essa parte da população tem certo grau de invisibilidade, que reflete em sua vida ao longo dos anos, não aparecendo de forma objetiva no comércio da cidade.

Entende-se então que, a população negra está sendo sempre subjugada pelos brancos que ainda se auto declaram superiores, muitas vezes devido à falta de acesso à informação, muitos negros não levam seus casos de racismo às autoridades, porque, como já mencionado anteriormente, a lei sempre fica do lado daquele que tem mais dinheiro e mais poder, em que os crimes de racismo são, na sua maioria, compreendidos como crimes de menor poder ofensivo, ou seja, os casos sempre são tipificados como qualquer outra coisa menos racismo. Os negros, ocupando espaços ainda pouco favoráveis tendem a baixar a cabeça para esse tipo de crime, isso acontece muitas vezes, para preservar seus empregos ou até mesmo por medo de represálias. Levando assim, a uma maior invisibilidade e neutralidade do racismo em nossa fronteira.

Ao final deste estudo recomenda-se a gestão municipal que sejam desenvolvidas políticas de visibilidade para essa parte da população de Sant’Ana do Livramento, que sejam apoiadas iniciativas de contratação de mão de obra por meio de processos de inclusão e que nas universidades federais local tenha-se um maior número de alunos em cursos ditos como de elite, ou seja, Direito e Relações Internacionais.

No atual cenário brasileiro, percebe-se o quanto o negro sofre com preconceito na sociedade em geral, bem como também, na escola, na universidade, no mercado de trabalho, no ciclo de amigos, e até mesmo quando ocupa cargos superiores nas empresas. É uma mancha dentro do nosso país, que nos envergonha diariamente. Fomos o último país a abolir a escravidão porque os ingleses impuseram isso a nós. Somos o país que mais mata negros

dentro e fora das favelas. Somos o país que menos proporciona oportunidades igualitárias a negros e brancos, é muito triste ler dados tão alarmantes em pleno século XXI.

Teve-se como objetivo nesse estudo, entender melhor o conceito e a realidade, colocando frente a frente o que está nos livros, ou seja, os pensamentos dos escritores que tão bem abordam este tema e o dia a dia dos nossos entrevistados, os quais vivenciam constantemente o racismo dentro e fora de seu ciclo familiar. Trouxe-se também dados muito importantes do IBGE e de outras plataformas que regem nossa sociedade, para assim, ter melhor visibilidade do tema tratado nesta pesquisa.

Por último, mas não menos importante, após ler diferentes autores que abordam a temática étnico-racial no Brasil, bem como ouvindo-se os entrevistados, cabe ressaltar que passa-se a entender que a própria Abolição da Escravidão, ocorrida no dia 13 maio de 1888, tenha provavelmente também sido uma jogada de marketing, mesmo que, abrangendo tempos do Brasil Colônia, Brasil Império e Brasil República, visto que o processo abolição não ocorreu de um dia para o outro, este processo se deu, em grande parte, em função da forte pressão dos ingleses sobre o fim do tráfico de negros no Brasil. Logo, com propósitos de manter o comércio internacional o Brasil cedeu à pressão, o que culminou com a Abolição em 1888. Assim sendo, essa experiência de utilizar a inclusão de negros para autopromoção ou marketing parece não ser algo recente na história do país.

Espera-se assim, ilustrar melhor o tema e também conscientizar a sociedade como um todo e frente a esse debate tão importante na atualidade, o racismo deve ser combatido dia a dia. Mais do que somente combater, é necessário que a sociedade possa se distanciar das mais diversas intolerâncias, sejam elas: religiosa, gênero, orientação sexual, dentre outras, e aos poucos se tornar uma sociedade sem preconceitos e aberta ao antirracismo. Desta forma, entende-se que o mundo será um lugar mais igual e mais justo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz. **Racismo Estrutural**. In: Feminismo Plural. São Paulo: Pólen Livros, 2018.

A INFLUÊNCIA DA GOVERNANÇA CORPORATIVA NA DIVULGAÇÃO SOCIOAMBIENTAL DE EMPRESAS LISTADAS NA B3. Bárbara Siqueira da Silva. Apud Lounsbury, M., & Crumley, E. T. (2007). New practice creation: An institutional perspective on innovation. *Organization studies*, 28(7), 993-1012. Apud Wailes, N., & Michelson, G. (2008). The transfer of management ideas to a western" periphery": the case of corporate social responsibility in Australia. *International Studies of Management & Organization*, 38(4), 100-118.

BAIROS, Luiza, **III Conferência Mundial Contra o Racismo**, Universidade Católica de Salvador, Ver. Est. Fem. Vol.10 n° 1 – Florianópolis, Jan. 2002. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2002000100010

BATISTA, Waleska Miguel, A interiorização dos negros como racismo estrutural. In: Revista Direito, vol.9 no.4 Rio de Janeiro Oct./Dec. 2018. Campinas: PUC/Campinas, 2018.

BELLAN, Ana Clara (2002). “**Diversidade e discriminação**”. In **J. Dias & L. Freire (orgs.), Diversidade: avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho. Ensaios e reflexões**. Brasília, OIT, pp. 15-24.

CALÔBA, Rackel Affonso; SALES, Judy Lima Tavares. Crise de Imagem na Mídia Social Facebook: O Caso das Empresas do Ramo Alimentício. In: **INTERCOM**. Manaus: UFAM, 2013.

CORTELLA, Mario Sergio, **Ética e Vergonha na Cara!** Campinas, São Paulo, 2014.

DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: INCLUSÃO SOCIAL OU ESTRATÉGIA COMPETITIVA? Jean Victor de Melo Santos; Aline Cavalcante Santana; Geyza D’Ávila Arruda. *Apud* DRUCKER (1997); BORGES (2001).

ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS PRINCÍPIOS ÉTICOS NO ÂMBITO PROFISSIONAL E EMPRESARIAL. Marivânia Martins Cavalcante *apud* NALINI, José Renato. Ética geral e profissional. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

EVARISTO, Conceição, **Olhos D’Água**. 2.ed, Rio de Janeiro: Pallas Mini, 2014;

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. – 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

GUERRA, Isabel Carvalho. **Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso**. 1 ed. São João do Estoril: Principia, 2006.

GUIMARÃES Antonio Sergio Alfredo. Depois da Democracia Racial. In: **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, v.18, n°2, p. 04, 1999. São Paulo: USP, 1999.

HAMILTON; Carmichael. **Poder Negro, movimento Panteras Negras**, 1967.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –IBGE , **pesquisa sobre “pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece”**, 2018 <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>

INSTITUTO ETHOS; IBOPE Inteligência, Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. In: **IBOPE Inteligência**. São Paulo: IBOPE, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LOPEZ, Laura Cecília. Conceito de Racismo Institucional: Aplicações no campo da saúde. In: **Interface: Saúde, Comunicação e Ciência**. Botucatu: UNESP, 2012.

MATOS, Francisco Gomes. **Ética na gestão empresarial: da conscientização à ação**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MEGGINSON, L. MOSLEY, D. C.; PIETRI JR. P.H. **Administração: conceitos e aplicações**. 4.ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MUNANGA, Kabengele, **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**, Palestra proferida no 3º Seminário Nacional Relações Raciais e Educação-PENESB- Rio de Janeiro, 2003.

MYERS, Aaron. O Valor da Diversidade Racial nas Empresas. **Estudos Afro-Asiáticos**. Vol.25, n.3, pp.483-515. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2003.

O CONCEITO DE RACISMO INSTITUCIONAL: APLICAÇÕES NO CAMPO DA SAÚDE, LÓPEZ, L.C. The concept of institutional racism: applications within the healthcare field. *Interface - Comunic., Saude, Educ.*, v.16, n.40, p.121-34, jan./mar. 2012. Apud SILVA, J. et al. A promoção a igualdade racial em 2006 e o Programa de Combate ao Racismo Institucional. In: JACCOUD, L. (Org.). *A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos vinte anos*. Brasília: Ipea, 2009. p.147-70.

O PARADIGMA KANTIANO E A RESIGNIFICAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS COMO INTERCULTURAIS autor SAULO TARSO RODRIGUES* LUDMILA BORTOLETO MONTEIRO *apud* LEAL, Rogério Gesta. *Perspectivas hermenêuticas dos direitos humanos e fundamentais no Brasil*. Livraria do Advogado, 1997.

OLIVEIRA, Josiane Silva, **Gestão da Diversidade: O desafio dos negros nas organizações brasileiras**. XXI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/ RJ. 22 a 26 de setembro de 2007. p.02. http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/33/GPR-A1917.pdf

RIBEIRO, Djamila, **O que é lugar de fala?** (2017) P. 17 Apud “O fato é que, enquanto mulher negra sentimos a necessidade de aprofundar a reflexão, ao invés de continuarmos na repetição e reprodução de modelos que nos eram oferecidos pelo esforço de investigação das ciências sociais. Os textos só falavam da mulher negra numa perspectiva sócio-econômica que elucidava uma série de problemas propostos pelas relações raciais. Mas ficava (e ficará) sempre um resto que desafiava as explicações”.GONZALEZ, Lélia. *Racismo e sexismo na cultura brasileira*. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984. p. 225. Disponível em: <<https://goo.gl/VFdjDq>>. Acesso em: 25 set. 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SABOIA Ana Lucia, PETRUCCELLI José Luis, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, **Estudos e Análise, Informação Demográfica e Socioeconômica nº 2 , Características Etnico-Raciais da População, classificações e identidades**, 2013.

SAMPAIO, Rafael. **Propaganda de A a Z: como usar a propaganda para construir marcas e empresas de sucesso**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

SANTOS, Jean Vitor de Melo Santos, SANTANA Aline Cavalcante, ARRUDA. *Diversidade Nas Organizações: Inclusão Social ou Estratégia Competitiva?* In: **Psicologia.pt/Portal do Psicólogo**. Recife: UFPE, 2017.

SEGATO, R. L. **Raça é signo**. Série Antropologia. Brasília, n. 373, 2005.

SILVA, M.C. **Matar negro é adubar a terra: Comentarista de arbitragem da Globo denuncia agressões racistas que ouviu no campo e cabine.** UOL Esportes, 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/reportagens-especiais/marcio-chagas-denuncia-racismo/index.htm#matar-negro-e-adubar-a-terra>

TRIVIÑOS, Augusto. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** 1 ed. – 17. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

VAZ, Gil Nuno. **Marketing Institucional: o mercado de ideias e imagens.** São Paulo, SP: Pioneira, 2003.

<https://www.brasildefato.com.br/2019/11/13/ibge-64-dos-desempregados-sao-negros-e-informalidade-alcanca-47>

APÊNDICE(S)

A seguir apresenta-se o roteiro de entrevista a ser aplicado junto aos sujeitos de pesquisa:

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Este roteiro de entrevista tem como objetivo levantar dados para o estudo intitulado “RACISMO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES” a ser aplicado na cidade de Sant’Ana do Livramento/RS. O presente estudo tem a orientação do prof. Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão. Sendo esta pesquisa um requisito para obter aprovação na disciplina de Projeto de Trabalho de Curso do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. Ressalta-se que os dados aqui coletados são absolutamente sigilosos, não serão divulgadas quaisquer informações que levem à identificação dos informantes-chave.

PARTE I – Identificação do Entrevistado

Data Aplicação: ____/____/____

Entrevistado(a): _____

1.1 Sexo: () Feminino () Masculino

1.2 Idade: _____

1.3 Nível de Ensino:

a) () Ensino Fundamental

b) () Ensino Médio

c) () Ensino Superior

d) () Especialização

e) () Especialização

f) () Mestrado

g) () Doutorado

1.4 Há quanto tempo está na vereança ou foi vereador?

a) () Menos de 1 ano;

b) () 1 ano a 4 anos;

c) () 4 anos a 8 anos;

d) () Mais de 8 anos

PARTE II - Áreas Temáticas

2.1 Diversidade Étnico Racial nas Organizações de Santana do Livramento na visão dos entrevistados:

2.1.1 O que é o racismo institucional para você?

2.1.2 O que é racismo estrutural para você?

2.1.3 Você acha que os negros sempre estão em posições embaixo como sociedade?

2.2 Marketing para a Autopromoção Organizacional na visão dos entrevistados:

2.2.1 Você acredita que os negros estão sendo usados como marketing institucional pelas empresas?

2.2.2 Você acredita que o negro esta sendo colocado nas mídias digitais em uma empresa, para a mesma se auto promover?

2.2.3 Para você o que é marketing institucional?

2.3 Ética e Direitos Humanos para Inclusão nas Organizações na visão dos entrevistados:

2.3.1 Para você, o que é direitos humanos?

2.3.2 O que é ética para você?

2.3.3 Porque você acha que a questão racial está sendo tão debatida no momento?