



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E  
CONTABILIDADE  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ALINE GOMES COSTA**

**DESAFIOS E ESTIGMA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NA  
CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS NEGROS.**

**FORTALEZA  
2019**

ALINE GOMES COSTA

DESAFIOS E ESTIGMA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NA  
CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS NEGROS.

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuárias e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima

FORTALEZA  
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

C87d Costa, Aline Gomes.  
DESAFIOS E ESTIGMA NO MERCADO DE TRABALHO : UMA ANÁLISE NA CONSTRUÇÃO DA  
IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS NEGROS / Aline Gomes Costa. – 2019.  
58 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,  
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2019.  
Orientação: Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.

1. negro. 2. mercado de trabalho. 3. estigma. I. Título.

CDD 658

---

ALINE GOMES COSTA

DESAFIOS E ESTIGMA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NA  
CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS NEGROS.

Monografia apresentada ao Curso de  
Administração do Departamento de  
Administração da Universidade Federal do  
Ceará, como requisito parcial para obtenção  
do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Tereza Cristina  
Batista de Lima.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Me. Elidihara Trigueiro Guimarães  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profa. Dra. Suzete Suzana Rocha Pitombeira  
Universidade Federal do Ceará (UFC-PPAC)

Dedico aos meus pais, Maria e Crispim, a minha irmã Sandra. Mas dedico, sobretudo, a todos os negros que não desistem de lutar por um mundo mais justo, mesmo com todas as dificuldades que enfrentam.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, que me concedeu a oportunidade de ingressar numa universidade pública, muito bem-conceituada, e, especialmente, pela força de vontade para poder concluí-la em meios a tantas dificuldades.

Do mesmo modo, agradeço aos meus amados pais, Maria e Crispim, pelo amor, pela educação, apoio e confiança incondicionais, em especial a todas as orações feitas pela minha mãe, sem as quais eu não teria possibilidade de realizar esse sonho. À minha irmã Sandra que sempre acreditou em mim e me incentivou desde o início, na qual eu sempre me espelhei e sou grata a tudo. Aos meus familiares que fizeram parte desses anos de grande aprendizado. Todos vocês sempre se alegraram com minhas vitórias, sofreram com minhas derrotas e compreenderam minha ausência em diversas oportunidades devido ao fato de eu morar em outro estado.

Aos meus amigos Camila, Yara, Rosália, Lia e Edson por terem vivido tudo isso comigo, pelo apoio e por terem me ajudado algumas vezes, tanto de forma direta como emocionalmente em meio as minhas crises de ansiedade em que eu me julgava incapaz de concretizar esse sonho. Aos demais amigos e colegas que contribuíram com minha formação, direta ou indiretamente. Foi uma época maravilhosa em que fiz amizades incríveis que nunca esquecerei.

A minha orientadora Profa. Dra. Tereza Lima por ter recebido o meu tema com tamanha disposição, por todos os ensinamentos dados na construção desta monografia.

Agradeço as professoras Elidihara e Suzete pela disposição e presteza em participar da banca.

Aos entrevistados que contribuíram com esta pesquisa, que não só dedicaram um pouco de seu tempo para colaborar com este trabalho, mas que também me serviram de inspiração e exemplo para que eu busque sempre os meus espaços como pessoa negra e que ninguém me limite naquilo em que eu desejo alcançar.

As minhas colegas de trabalho, pelo suporte e pela ajuda nos momentos finais dessa monografia, pela compreensão e apoio nesse momento.

Enfim, a todos aqueles que, de uma maneira ou de outra, me ajudaram, apoiaram e fazem parte dessa conquista.

*“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar. “*

*(Nelson Mandela)*

## RESUMO

O presente estudo visa investigar a construção da identidade profissional de negros e negras sob a condição do estigma de sua identidade étnico-racial. Para tal feito utilizou-se do referencial teórico de autores que enveredam pela temática proposta, a saber: Sansone (2003) com a questão de áreas de socialização das pessoas negras, no qual ele classifica em três partes: as áreas pesadas, as áreas leves e espaços negros; Slay e Smith (2011) com a categoria de estigma que são capazes de interferir, de maneira bem significativa a sua relação com os indivíduos nos meios sociais em que frequenta; e Munanga (2006) com a questão do preconceito racial existente na sociedade brasileira que está enraizado profundamente mesmo com o fim da escravidão. São reflexões acerca das relações ético-raciais que se fazem extremamente necessária, para que as práticas racistas e seletivas que dificultam a ascensão do negro no mercado de trabalho sejam eliminadas. Foi realizada uma pesquisa por meio de entrevistas semiestruturadas com 08 negros e negras inseridos no mercado de trabalho em diferentes áreas de atuação. Para síntese e discursão dos dados obtidos nas entrevistas, foi utilizada a análise de conteúdo, a partir das categorias de análises definidas. Diante disso obteve os resultados que a principal influência para que os entrevistados decidissem se inserir no mercado de trabalho foi o fato que vinham de famílias pobres e que elas não podiam lhes dar mais do que o básico para a sua sobrevivência. Em contrapartida, por serem minorias nos espaços que adentraram no mercado de trabalho geralmente ocupados por pessoas brancas, isso lhes faziam sentir como que estranhos e muitas vezes como que não pertencessem a espaços mais altos da sociedade, tendo que se esforçarem mais dos que os demais. Assim é perceptível ver que quanto mais alto for o cargo que a pessoa ocupa maior é sua percepção sobre o que é ser negro, e assim a maior probabilidade de sofrerem discriminação do que um negro que ocupa um cargo menor na sociedade.

**Palavras-chave:** Negro; mercado de trabalho; estigma.



## **ABSTRACT**

This study aims to investigate the construction of black and black professional identity under the stigma of their ethnic-racial identity. For this, we used the theoretical framework of authors who pursue the proposed theme, namely: Sansone (2003) with the question of areas of socialization of black people, in which he classifies in three parts: the heavy areas, the light areas. and black spaces; Slay and Smith (2011) with the category of stigma that are able to significantly interfere with their relationship with individuals in the social environments in which they attend; and Munanga (2006) with the issue of racial prejudice in Brazilian society that is deeply rooted even with the end of slavery. These reflections on the ethical-racial relations are extremely necessary so that the racist and selective practices that hinder the rise of the black in the labor market are eliminated. A survey was conducted through semi-structured interviews with 08 black and black women inserted in the job market in different areas of activity. For synthesis and discourse of the data obtained in the interviews, the content analysis was used, from the defined analysis categories. As a result, the results that the main influence for the interviewees to decide to enter the job market was the fact that they came from poor families and that they could not give them more than the basic for their survival. In contrast, because they are minorities in the spaces that entered the labor market, usually occupied by white people, this made them feel as if they were strangers and often as not belonging to the higher spaces of society, having to work harder than others. . Thus it is noticeable that the higher the position people hold, the greater their perception of what it is to be black, and thus the greater the likelihood of being discriminated against than a black person who occupies a lower position in society.

Keywords: Negro; job market; stigma.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Identidade profissional processo de redefinição.....	29
Figura 2 - Influências iniciais .....	37
Figura 3 - Experiências profissionais – Entrada na profissão.....	39
Figura 4 - Experiências de trabalho – Estigma.....	40
Figura 5 - Possíveis “eu’s” profissionais.....	43
Figura 6 - Redefinição do Eu.....	45
Figura 7 - Redefinição da profissão.....	46
Figura 8 - Redefinição do estigma.....	48

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Diferenças entre Preconceitos raciais de Marca (Brasil) e Origem (EUA).....	20
Quadro 2 - Exemplos da divisão das áreas segundo Sansone (2003).....	22
Quadro 3- Quadro de perguntas da pesquisa.....	32
Quadro 4 - Primeiro bloco de perguntas do questionário.....	33
Quadro 5 - Categorias de Análise, unidades de contexto e unidades de registro.....	34
Quadro 6 - Caracterização das entrevistadas.....	36

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Contextualização .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Justificativa .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Objetivos da pesquisa .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3.1 Objetivo geral .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>14</b>
<b>1.4 Organizações da Monografia .....</b>	<b>14</b>
<b>2 A QUESTÃO RACIAL .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 A construção da discriminação racial .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 O lugar criado para o negro no Brasil .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 A inserção do negro no mercado de trabalho .....</b>	<b>22</b>
<b>3 IDENTIDADE PROFISSIONAL .....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Definição e construção da Identidade Profissional .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 O modelo de Identidade Profissional para grupos estigmatizados de Slay e Smith.....</b>	<b>28</b>
<b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>31</b>
<b>4.1 Caracterização da pesquisa .....</b>	<b>31</b>
<b>4.2 Universo e Amostra da pesquisa .....</b>	<b>31</b>
<b>4.3 Coleta de Dados .....</b>	<b>32</b>
<b>4.4 Tratamento de Dados .....</b>	<b>33</b>
<b>5. ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>36</b>
<b>5.1 Perfis dos entrevistados .....</b>	<b>36</b>
<b>5.2 O processo de escolha profissional .....</b>	<b>37</b>
<b>5.3 Ser negro no mercado de trabalho .....</b>	<b>45</b>
<b>5.4 Vivências do ser negro no mercado de trabalho .....</b>	<b>46</b>
<b>5.5 Estigma social referente a inserção no mercado de trabalho .....</b>	<b>47</b>
<b>6. CONCLUSÃO .....</b>	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>52</b>
<b>APÊNDICE A -ENTREVISTA APLICADA AOS NEGROS .....</b>	<b>56</b>

## **1 INTRODUÇÃO**

Esta seção está estruturada em cinco tópicos. Inicialmente, é feita uma rápida apresentação do tema e exposta a problemática da pesquisa, seguida da justificativa deste estudo, do objetivo geral, dos objetivos específicos e dos pressupostos da pesquisa. Por fim, no último tópico desta seção, é apresentada a estrutura da monografia.

### **1.1 Contextualização**

Quando o assunto é mercado de trabalho e relações étnico-racial no Brasil, nota-se que existe uma estreita ligação entre ambos. Quanto mais escura for a cor da pele e os traços negroides que a pessoa possuir, maior a influência na posição que ele ocupará no mercado de trabalho. Assim, é uma consequência direta do racismo estrutural e institucional a não presença de negros nos espaços de maiores destaques. O racismo típico do nosso país é conhecido como racismo à brasileira, no qual tende a continuar negando a existência do racismo e suas implicações, que faz o incentivo a criminalização dos negros ou por não possuir mecanismos concretos de reparação social. (SILVA; TEIXEIRA, 2019).

Para o sociólogo Oracy Nogueira (2006), os preconceitos raciais que acontecem em outros países estão ligados a origem familiar das pessoas, já no Brasil a discriminação varia de acordo com a intensidade da aparência racial que a pessoa possui, como cor da pele, tipo de cabelo e o nariz achatado e largo. Nogueira (2006) classifica esse preconceito tipo do Brasil, como preconceito de marca. O preconceito de marca, segundo o mesmo autor, usa a aparência racial como base para a discriminação. Ao disputar por uma vaga ofertada, tendo as mesmas condições, uma pessoa de pele clara é mais preferível do que uma com o tom da pele mais escura. Porém, se houver a possibilidade de comprovar sua superioridade intelectual, sua condição econômica, diplomacia ou perseverança, poderia lhe ser “aberto uma exceção”.

O Brasil foi o último dos países das américas a libertar os escravos, e a abolição não foi acompanhada por políticas públicas de integração dos negros à mão-de-obra assalariada. De outro modo, as ideias do racismo científico então vigentes estimularam a vinda de imigrantes da Europa e da Ásia para preencher as vagas de trabalhos que pagavam salários, e deixaram esse segmento populacional sem nenhuma assistência, no

qual tiverem que ocupar as vagas que eram mal vistas pela sociedade (DELIZA; JAIME, 2019).

De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego – PME, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, houve um avanço com relação da entrada de pessoas negras ao mercado de trabalho. Porém, nos dados verificam-se que em um mesmo cargo, os negros ganham apenas 58% da remuneração total em comparação com um funcionário de pele clara (IBGE, 2014).

As interações entre trabalho e identidades é importante como resultado de sua influência no bem-estar dos funcionários e no desempenho organizacional, pois a vida pessoal, assim como processos biológicos, como o envelhecimento, ocasiona mudanças na forma como os indivíduos se comportam no ambiente de trabalho (KIRA; BALKIN 2014).

A construção das identidades profissionais envolve um processo de negociação entre a identidade para os outros e a identidade para si mesmo. Essa construção se dá pela autodefinição de si e é feita a partir de um sentimento de exclusão ou participação em grupos sociais, da aceitação ou da rejeição dos valores e significados destes grupos. Sendo assim, existem dois processos identitários que é a atribuição da identidade pelos outros que interagem diretamente com o indivíduo (virtual) e a incorporação da identidade pelos indivíduos, dependendo da trajetória social e de seu grupo de referência (real). Quando possui uma discordância entre a identidade social "virtual" e a identidade social "real" são feitas transações externas em que objetiva uma melhor relação entre o indivíduo e o outro, ou transações internas subjetivas para assimilar a identidade para outros com a identidade para si mesmo (DUBAR, 2005).

Com base nas pesquisas existentes sobre raça e carreira, Slay e Smith (2011) observaram que raramente é considerado o fato de que as relações entre membros de grupos culturalmente estigmatizados podem influenciar a construção da identidade profissional. Para Slay e Smith (2011), a redefinição da identidade profissional, ao invés da adaptação, é vista como uma tarefa central para os membros de grupos culturais estigmatizados.

Diante do que foi apresentado, a problematização deste trabalho gira em torno da compreensão de como ocorre a construção da identidade profissional de negros e negros sob a condição do estigma de sua identidade étnico-racial.

## 1.2 Justificativa

A identidade profissional vem sendo um tema significativamente discutido no meio acadêmico, nacional e internacionalmente, de acordo com as pesquisas realizadas para elaboração do presente trabalho. No entanto, existem poucos estudos que analisam os grupos de pessoas estigmatizadas e como ocorre o processo de sua inserção no mercado de trabalho.

A escolha desta temática se fez pela associação e reconhecimento com o tema. Durante minha graduação me questioneei, por diversas vezes, o local da minha inserção profissional, após uma formação acadêmica e dentre isso percebi que não havia muitas pessoas de identidade negra na esfera de minha área. Contudo, partiu-se da análise mais profunda ao analisar o mercado de trabalho como um todo e perceber em que espaço e de que forma as pessoas negras adentram ao mercado de trabalho e assim a construção de sua identidade profissional.

Outro aspecto que reforça a relevância de se abordar esse tema é que, segundo dados do IBGE (2019), os negros são os que mais sofrem as consequências do mercado de trabalho, o estudo aponta que os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada. No quesito que se refere ao rendimento mensal, uma pessoa branca com ocupação (R\$ 2.796) possui 73,9% do valor superior ao de uma pessoa negra (R\$ 1.608). Sendo assim, os brancos que possuíam nível superior completo ganhavam por hora 45% a mais que uma pessoa negra com o mesmo nível de instrução. Com isso, a desigualdade também se encontra presente com relações aos cargos gerenciais, em que somente 29,9% desses cargos são compostos por pessoas negras.

Levando-se em consideração o que foi exposto, torna-se relevante compreender como as pessoas negras são inseridas no mercado de trabalho, e como as questões da estigmatização interferem nos espaços que são caracterizados por muitos estereótipos, analisando seus processos da identidade profissional e os aspectos de sua carreira. Buscou-se nesse trabalho, analisar a identidade profissional de negros e negras que estão no mercado de trabalho, por meio de entrevista semiestruturada, utilizando como modelo Slay e Smith (2011).

### **1.3 Objetivos da pesquisa**

Para responder ao problema de pesquisa proposto, foram estabelecidos um objetivo geral e quatro objetivos específicos, apresentados a seguir.

#### **1.3.1 Objetivo geral**

O objetivo geral do presente trabalho é investigar como ocorre a construção da identidade profissional de negros e negras sob a condição do estigma de sua identidade étnico-racial.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar a partir da fala dos entrevistados como se deu o processo de escolha profissional;
- b) Compreender como é ser negro no mercado de trabalho para os participantes da pesquisa;
- c) Identificar as vivências do cotidiano de trabalho de negro e o significado destes na construção de sua identidade profissional e;
- d) Explicar de que forma o estigma social interfere na formação da identidade profissional dos negros.

### **1.4 Organizações da Monografia**

O presente trabalho é formado por cinco etapas. Primeiramente, é apresentada a introdução, que engloba como já visto, a contextualização acerca do tema, finalizando com o problema de pesquisa, a justificativa para sua realização, o objetivo geral e os específicos, bem como os pressupostos e a estrutura desta monografia.

A segunda etapa deste trabalho constitui-se na apresentação do referencial teórico, que serviu de base para a construção desta pesquisa. Nesta fase foi feito um levantamento bibliográfico sobre o Negro no Mercado de Trabalho, desde sua inserção até os desafios por eles enfrentados e posteriormente acerca da Identidade Profissional.



A terceira etapa apresenta a metodologia utilizada para a obtenção dos dados da pesquisa e de como esses dados foram tratados e analisados. Já na quarta etapa desta monografia, é tratado da apresentação dos resultados obtidos com a pesquisa realizada.

Na quinta etapa é composta pelas considerações finais, nas quais foram relacionados os objetivos iniciais com os resultados encontrados, seguindo com sugestões para futuras pesquisas. Por fim, apresentou-se a relação das referências bibliográficas utilizadas para fundamentar esta pesquisa e o questionário de pesquisa aplicado.

## **2. A QUESTÃO RACIAL**

Nesta seção será abordada a temática do negro no mercado de trabalho, apresentando um breve histórico sobre sua inserção e trazendo informações a respeito dos desafios vivenciados pelos negros no campo profissional.

### **2.1 A construção da discriminação racial**

O termo racismo foi criado por volta de 1920, e deste então, tem sido objeto de vários estudos e interpretações. Sendo um termo utilizado no cotidiano em várias situações que, muitas vezes, expressam significados bem diferentes. Para compreensão do que é o racismo, é necessário entender o conceito do termo raça, já que estão ligados geralmente em suas variações possíveis de relações do ponto vista lógico e ideológico. No latim medieval, o significado de raça estava ligado à descendência, a linhagem de grupos que possuíam ancestrais em comum e tinham características físicas parecidas. A utilização desse termo é remetida a um sentido político como forma de indicar as diferentes situações desiguais entre negros e brancos. (MUNANGA, 2006).

Contudo, a idealização de raça em um conceito estático e biológico foi usada por muito tempo para comprovar a superioridade de algumas raças em relação a outras. De acordo com a teoria de Lamarck, foi criado um estigma no qual os negros seriam inferiores as demais raças em razão do clima e da herança genética. Os negros a partir dessa teoria estariam atrasados na questão das “evoluções das espécies”, e também, por causa das alterações genéticas demorarem a acontecer, levariam muitas gerações para atingirem uma sociedade avançada. Mesmo com os estudos geológicos e das descobertas da idade da terra indicarem que o continente africano é tão velho ou mais que o continente europeu, a ciência mostrou provas contrárias a teoria que o negro se originou da raça branca, no qual teria “escurecido” devido as condições climáticas da África, indo contra a constatação que a “cor” escurecida significava sua inferioridade. (SANTOS, 2002, apud EDY, 2017 p. 22).

Para Hall (1999) a raça é uma categoria discursiva e não uma categoria biológica. Isto é, ela é uma categoria organizadora daquelas formas de falar, daqueles sistemas de representação e práticas sociais que utilizam um conjunto frouxo, frequentemente pouco específico, de diferenças em termos de características físicas e corporais – cor da pele,

textura do cabelo, características físicas e corporais, etc. – como marcas simbólicas, a fim de diferenciar socialmente um grupo do outro.

Guimarães (2002) diz que “raça” não se trata apenas de um grupo político usado para criar uma força contra o racismo no Brasil, trata-se também de uma categoria crítica essencial: “a única que revela as discriminações e desigualdades que a noção brasileira de “cor” enseja são efetivamente raciais e não apenas de classe”. Sendo assim, o racismo é um modo específico de naturalização da vida social que explica diferenças sociais, culturais e pessoais construídas como naturais. Essa ideia de naturalização em que é baseado o racismo existe em vários países, de maneiras diferentes e é considerado, por muitos, como inofensiva.

Para Hasenbalg (1982) o racismo já não se trata apenas de uma questão de sobrevivência, como foi no passado, já que os colonizadores necessitavam de mão de obra escrava negra para sua produção, sendo que a dominação dos escravos lhes ajudava a continuar tendo tanto status, como poder econômico e político. Sendo assim, o discurso racial começou a ter importância, já que classifica, categoriza e distribui as pessoas a partir de uma hierarquia social mais elevada.

A escravidão nos deixou de herança o racismo como comportamento social disseminado de inferioridade e superioridade, que relaciona ideologicamente os brancos e negros, mantendo privilégios para um grupo em detrimento do outro, assim sendo usurpada a cidadania aos negros e negras (Nogueira, 2006).

O uso do conceito “raça” para classificar, caracterizar ou fazer aferição sobre indivíduos negros advinde, também, da ligação que “raça” se associa ao racismo, aos males da escravidão e às configurações que concebemos sobre “ser negro” e “ser branco” (GOMES, 2012).

Raça não tem um conceito definitivo, inerte. Seu conceito está indispensavelmente ligado ao contexto histórico onde é utilizado. A definição de raça sempre está condicionada as circunstâncias, configurações, conflitos e poderes, de tal forma que se define a um conceito relacional e histórico "assim, a história da raça ou das raças é a história da constituição política e econômica das sociedades". (ALMEIDA, 2018. p. 19).

O racismo se oriunda na Cultura Ocidental, unido a certas construções sobre a Natureza Humana que explicam a discriminação dos povos, com a intenção de sua exploração. Na Grécia considera-se os argumentos de classificarem superiores em comparação aos outros povos porque se definiam mais cultos. Já no Império Romano e

na Idade Média a discriminação era feita com base em dois tipos de fundamentos os ligados na cultura e os baseados em caráter social, no século XV (CALDAS, 2015).

De acordo com Caldas (2015), associa-se com muita veemência a ligação entre racismo e escravidão, de tal maneira que inferimos que o racismo acabou por gerar a escravidão, o que não é um fator verídico, pois até o século XVII, a cor não era determinante para escravidão. As raízes históricas do racismo estão muito além das concepções que conhecemos hoje, foram muitos fatores que foram usados para justificar a crueldade e opressão. A cultura da superioridade não se limitava nos tempos passados a só a questão de cor, para suprir os caprichos dos mais poderosos oprimia-se os considerados mais fracos em relação a hierarquia do poder.

Para Wedderburn, (2007), a concepção do racismo vem sendo atribuídas a dois fatores históricos marcantes para história da sociedade.

A interpretação do racismo foi orientada durante o século XX por dois grandes desastres na história da humanidade: o holocausto judeu sob o III Reich e a escravidão negra africana. Embora o embate hitleriano contra os judeus tenha encontrado ampla repulsa internacional, os desdobramentos da escravização dos africanos e as repercussões contemporâneas desse evento somente começaram a ser examinados seriamente após a Segunda Guerra Mundial. Entendia-se que o racismo, especificamente a partir do século XV, era a sistematização de ideias e valores do europeu acerca da diversidade racial e cultural dos diferentes povos no momento em que a Europa entrou, pela primeira vez, em contato com eles (WEDDERBURN, 2007.)

Segundo Munanga (2004), no Brasil o racismo dito como inexistente e / ou velado pelo mito da democracia racial, ideologia que gerou um contraste entre o discurso e a realidade, tendendo para um comportamento coletivo que não permite a geração de uma cultura o descortinar da realidade para o desenvolvimento de que leva a superação das desigualdades raciais, já enraizadas pela história.

O racismo na sociedade brasileira está presente geralmente de forma velada, por exemplo o racismo institucional, que é caracterizado também como racismo sistêmico, é uma opressão internalizada, como mecanismo estrutural que garante a segregação excludente dos grupos racialmente estereotipados como inferiores, tais como negros, indígenas, ciganos. O racismo institucional trata de forma macro como o racismo preserva a continuidade aos interesses pessoais dos "grandes" através dos segmentos raciais (WEDDERBURN, 2007).

A sociedade foi ensinada a olhar os negros e brancos como pessoas diferentes, essa ideia é fundamentalmente definida devida ao nível de educação, assim somos levados

a comparar, classificar e enxergar essas diferenças de maneira bem desigual. Pelo fato de o Brasil ser um país bem racista, esse racismo continuou a prevalecer mesmo após a abolição da escravatura até os dias atuais. (MUNANGA; GOMES, 2006).

Dois fatores ligados diretamente à estrutura desigual de oportunidades de mobilidade social após a abolição podem ser considerados como principais motivos das desigualdades raciais nos tempos atuais no Brasil: a distribuição geográfica de brancos e negros e as práticas racistas do grupo racial dominante. Em relação ao primeiro aspecto, percebe-se que há um grande número de negros localizados nas regiões menos desenvolvidas e agrárias do país, na qual as oportunidades econômicas e educacionais são bem menores das que acontece no Sudeste, onde se centraliza a maior parte da população branca do país. Essa separação dos dois grupos raciais iniciou-se pelo exercício do sistema escravista e continuou com as políticas de incentivo a imigração europeia no Sudeste. Já em relação às práticas racistas, assim como os efeitos causados pelas práticas discriminatórias, um grupo social racista também reduz a motivação e o nível de crescimento do negro. (HASENBALG, 1982).

Ainda segundo o autor, os movimentos que dificultam a ascensão dos negros, trazendo uma imagem negativa do mesmo, começam a serem vistos desde a transmissão nos textos escolares, assim como estar presente nos meios de comunicação de massas, que incorporam um estereótipo e representações populares no qual não fazem parte.

## **2.2 O lugar criado para o negro no Brasil**

O racismo foi expandindo caminhos para a disparidade social entre negros e brancos na sociedade brasileira. Essa realidade tem raízes históricas, é trazida desde a colonização. Não é um problema que se limita só ao âmbito interpessoal, individual, mas é uma questão estrutural das relações sociais. São muitos argumentos e fatos que contextualizam o preconceito e nos ajudam a entender a desigualdade e a disparidade presente na sociedade no que tange as questões raciais (WERNECK, 2013).

Para compreender como acontece o racismo no Brasil, Oliveira (1994) apresenta algumas hipóteses:

- a) o racismo é algo socialmente criado com o objetivo de atender interesses sociais e econômicos de um determinado grupo social;
- b) a ideia ou mito da democracia racial em países como o Brasil cria uma falsa harmonia entre grupos raciais diferentes;

c) racismo, preconceito e discriminação não tem o mesmo significado. Para Oliveira (1994), racismo é a construção material e simbólica que justifica e legitima as desigualdades sociais; preconceitos são crenças, ideias e sentimentos concebidos sem um conhecimento prévio e a discriminação nasce de práticas pontuais e sistemáticas que se desenvolvem em nas relações do dia a dia.

Nogueira (2006) percebeu uma forma de preconceito que era típica da sociedade brasileira, analisando que nos Estados Unidos e em outros países acontecia diferente a questão da discriminação. Enquanto nos outros países acontece o preconceito racial de origem, no nosso país tem o preconceito racial de marca. Nos Estados Unidos, ocorre o preconceito de origem, no qual elege como critério de discriminação a ascendência: independente da aparência, ou qualquer traço físico visível que tenha herdado dos seus ancestrais de um grupo étnico discriminador ou discriminado, já são suficientes para sofrer preconceito. Um casamento entre raças diferentes que gere uma pessoa com a aparência do grupo branco, como cabelos lisos, olhos claros e pele alva, ou seja, não inclui essa pessoa no grupo discriminador branco, já que nesse preconceito, “negro” é aquele que é reconhecido como igual independente de sua aparência física. Já no preconceito de marca, atribui o fenótipo (aparência racial) como critério para a discriminação, ele varia de acordo com a intensidade da cor de uma pessoa: quanto mais a sua pele for escura, mais ela sofrerá as consequências do preconceito, independente de participar de uma classe superior. A concepção de branco e não branco varia muito de indivíduo para indivíduo até mesmo dentro da mesma família ou grupo social.

No Quadro 1, a seguir, as diferenças entre os preconceitos raciais de marca e de origem.

Quadro 1 - Diferenças entre Preconceitos raciais de Marca (Brasil) e Origem (EUA).

	<b>Preconceito de Marca (Brasil)</b>	<b>Preconceito de Origem (EUA)</b>
<b>MODO DE ATUAR</b>	Determina preterição de acordo com a posição social e a relação com o grupo discriminador.	Determina exclusão incondicional dos membros do grupo discriminado.
<b>DEFINIÇÃO DOS MEMBROS DO GRUPO DISCRIMINADOR E MEMBROS DO GRUPO DISCRIMINADO</b>	A classificação é feita de acordo com o fenótipo ou aparência racial e pode variar bastante no caso dos mestiços.	A classificação é feita de acordo com o genótipo, independentemente da aparência ou grau de mestiçagem.
<b>CARGA AFETIVA</b>	A atribuição de inferioridade depende dos traços negroides e não se traduz em ódio racial, mas em tratamento diferenciado. Tende a ser mais estético e intelectual.	A atribuição de inferioridade é irrefletida e traz consigo o ódio racial que justifica a segregação entre os grupos. Rende a ser mais emocional e integral.
<b>EFEITO SOBRE AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS</b>	Relações pessoais de respeito e amizade cruzam com facilidade as fronteiras estabelecidas pela cor.	Relações entre indivíduos do grupo de discriminador e do grupo discriminado são

		severamente restringidas por tabus e sanções.
<b>IDEOLOGIA</b>	Assimilacionista e miscigenacionista.	Segregacionista e racista.
<b>DISTINÇÃO ENTRE DIFERENTES MINORIAS</b>	A cultura prevalece sobre a raça, as minorias menos endogâmicas e menos etnocêntricas são favorecidas.	O oposto há maior tolerância com as minorias mais endogâmicas e mais etnocêntricas.
<b>ETIQUETA</b>	Há ênfase no controle do comportamento dos indivíduos do grupo discriminador com a finalidade de evitar que indivíduos do grupo discriminado sofram humilhações.	Há ênfase no controle do comportamento dos indivíduos do grupo discriminado com a finalidade de conter agressividade contra elementos do grupo discriminador.
<b>EFEITO SOBRE O GRUPO</b>	A consciência da discriminação tende a ser intermitente.	A consciência da discriminação tende a ser contínua, obsedante.
<b>RELAÇÃO DO GRUPO DISCRIMINADO</b>	Tende a ser individual. O indivíduo do grupo discriminado procura “compensar” suas marcas pela ostentação de aptidões e características que impliquem aprovação social.	Tende a ser coletiva pelo esforço da solidariedade grupal, pela redefinição estética e etc.
<b>EFEITO DA VARIAÇÃO PROPORCIONAL DO CONTINGENTE MINORITÁRIO</b>	A tendência é se atenuar nos pontos onde há maior proporção de indivíduos do grupo discriminado.	A tendência é se agravar nos pontos onde há maior concentração de indivíduos do grupo discriminado.
<b>ESTRUTURA SOCIAL</b>	A ascensão social é inversamente proporcional à intensidade das marcas (características) que o indivíduo é portador, ficando o preconceito de raça disfarçado sob o de classe, com o qual tende a coincidir.	Há uma separação rígida e permanente entre os grupos discriminador e discriminado como se fossem duas sociedades paralelas.
<b>MOVIMENTO POLÍTICO</b>	A luta do grupo discriminado tende a se confundir com a luta de classes.	O grupo discriminado atua como uma “minorias nacional” coesa e, portanto, capaz e propensa à ação conjugada.

Fonte: adaptado de Rosa (2014) apud Santos, 2017.

Nogueira (2006), aliado aos estudos de Sansone (2003), descreve que o preconceito de marca, demonstra que a percepção de cor, está longe de ser uma marca fixa, ela se submete ao lugar, à posição que o sujeito ocupa entre outros fatores.

Sansone (2003), em seus estudos, buscou classificar os espaços sociais no Brasil e estruturar em três tipos diferentes: as áreas pesadas, as áreas leves e espaços negros. Nas áreas pesadas, são os espaços em que os negros são menosprezados, mais propícios para sofrer discriminação e tem dificuldades de se inserção. Ser negro nesses espaços ou apresentar características negroides pode ser um problema para a pessoa, podendo sofrer discriminação, ser marcada, rejeitado, ou até excluído. O mercado de trabalho é um dos espaços considerados como pesados, com um racismo mais acentuado.

Já nas áreas leves, ao contrário das pesadas, são aquelas que os indivíduos não apontam problemas por ser negro. Nesses espaços ser reconhecido como branco, negro, preto, amarelo ou pardo não são importantes, são considerados os espaços sociais em que as pessoas não está ou estão sujeitas, ao preconceito e discriminação, eles dispõem horas de lazer e liberdade como as demais “raças” (SANSONE, 2003),

Quadro 2 - Exemplos da divisão das áreas segundo Sansone (2003).

<b>ÁREAS PESADAS</b>	Mercado de trabalho, as relações com a polícia, a política, os shoppings centers e outros estabelecimentos comerciais
<b>ÁREAS LEVES</b>	Rua, a igreja que frequentam a partida de futebol, o samba o carnaval e as festas de São João.
<b>ÁREAS MOLES</b>	As rodas de capoeira, religiões de matriz africana e espaços de cultura negra.

Fonte: Criado pela autora (2019).

Existem alguns espaços, segundo Sansone (2003), em que ser negro possui alguma vantagem, onde as ideias racistas são evitadas. A “(...) ‘cultura negra’ é um momento/espço em que o indivíduo pode sentir-se à vontade como preto, pode comunicar-se com não pretos a partir de uma posição sólida, e até tentar seduzir os não pretos com uma negritude brincalhona e sensual, mas não se associa, como tal, com o confronto com o não negro. Nesses espaços são criadas atividades próprias do seu povo e território, no qual os integrantes se sentem bem à vontade e possuem lugar de fala, geralmente esses espaços são exclusivos para pessoas negras. O presente trabalho trata a seguir especificamente sobre a inserção do negro no mercado de trabalho.

### 2.3 A inserção do negro no mercado de trabalho

Pesquisas sobre preconceito e discriminação social no Brasil são descritos por duas visões principais e básicas. O primeiro, afirmado pela tradição sociológica, compreende o termo “democracia racial”, como um mito, uma falsa ilusão, ignorando ideologicamente as grandes diferenças socioeconômicas entre brancos e não brancos. O segundo ponto, está relacionado a Antropologia Social e Cultural, acredita que, por a sociedade brasileira ter sido formada por múltiplas raças, a cor da pele de uma pessoa não interfere em uma significativa identidade própria e numa relação entre os dominadores e dominados. O mito da raça democrática no Brasil, consiste na suposta falta de meios legais de segregação e na afirmação de que não existem obstáculos à mobilidade de ascensão dos negros, já que “não existe preconceito e discriminação” (MACHADO; BAZANINI; MANTOVANI, 2018).



Tais características da ideologia do racismo, conceituam raças como populações de pessoas cuja condição física diferente está ligada a fatores culturais e diferenças sociais e que essas hierarquias inatas podem ser medidas e julgadas no qual classificam essas raças como inferiores. Fazendo assim, com que o negro sempre estivesse em um patamar abaixo do branco (BOZA, 2016).

Em meados do século XIX, quando foi decretado o provável fim do trabalho escravo, em vez de acontecer em 1888, houve uma grande polemica em relação a quem deveriam ser a mão de obra, para arcar os trabalhos que os escravos realizavam, essa questão tornou um problema do Estado. O governo brasileiro abriu vagas de empregos no exterior para atrair trabalhadores imigrantes para o Brasil, facilitando sua entrada e substituindo os custos das viagens e oferecendo estadia em pensões criadas justamente para recebê-los (HOLLOWAY, 1984). O decreto promulgado em 28 de junho de 1890, deixava claro os perfis que os órgãos administrativos exigiam para preencher as vagas ofertadas, no qual eram europeus e não africanos e asiáticos, os quais eram considerados inferiores e impróprios, assim como os próprios trabalhadores nacionais, dos quais grande maioria eram negros ou mestiços. Rapidamente as grandes cidades do país se transformaram em “europeias”, no qual São Paulo foi a que mais se tornou nítida, tanto em relação aos moradores, como na infraestrutura.

Assim as reformas mudaram essas cidades e a qualidade de vida e níveis socioeconômicos foram pontos considerados relevantes para decidir se os indivíduos eram apropriados ou não (SKIDMORE, 1976).

Os brasileiros conseguiram espaço maior no setor de prestações de serviços, como correio, telégrafos, telefones e o trabalho doméstico, que foi o que representou quase 10% do total de pessoas empregadas (BARBOSA, 2008). Porém, as condições de trabalho nesses ambientes não eram apropriadas. Muitos não conseguiram ganhar remunerações fixas, tanto por não conseguirem espaço no mercado de trabalho industrial ou porque quiseram se manter fora dele. Mas isso não significa dizer que essas pessoas não tinham ocupações e sim que elas realizavam trabalhos considerados informais. Cargos de ambulantes que trabalhavam com carroças, carregadores de pacotes e vendedores de doces, coletores de lixo e dos resíduos de cavalos, limpadores de trem, lavadeiras, dentre outros, foram ocupados por trabalhadores que não conseguiram ocupar lugares de maior representatividade, sendo que esses postos não eram bem vistos e evitados por pessoas ricas (SANTOS, 2003). Sendo considerados como atividades de pobres, esses tipos de serviços ficaram conhecidos como “serviço de preto”, uma clara

associação entre pobreza e negritude que eram indícios de relações que foram construídas na época da escravidão, que assimilava de acordo com o senso comum daquela época, a ideia de que os negros serviriam para trabalhos indignos e ordinários (GUIRRO, 2014).

Maciel (1987), afirma que “em geral as ofertas de trabalho aos negros se faziam nos locais de maior insalubridade e para serviços cujos pagamentos eram mais baixos”. Com relação às condições de trabalho para os negros após 1888, mesmo com o fim da escravidão, as práticas escravistas permaneceram tanto no sentido de fazer permanecer as relações de trabalho escravo como no sentido do exercício da violência sobre o trabalhador. Além disso, se destacou o surgimento da discriminação racial como um novo fator nas relações de trabalho em que os negros passaram a enfrentar e que foi considerado o principal responsável pela marginalização do mesmo em relação ao mercado de trabalho (MACIEL, 1987).

O Brasil não estabeleceu novas políticas para a inclusão dos ex-escravos ao mercado assalariado após o fim da abolição dos escravos. As dificuldades de acesso aos serviços de educação e saúde puseram esses negros à margem dos processos da sociedade brasileira e contribuíram para que eles permanecessem em situações de pobreza e desigualdades que enfrentam até hoje (. (DIEESE, 2012, p.199).

Assim, “(...) o trabalho pesado ou sujo costuma ser associado à tez mais escura e aos traços negroides, enquanto a pele clara se associa aos cargos administrativos e de colarinho branco”, tendo os pretos, especialmente as mulheres, a desempenhar trabalhos como, faxineira, garçonne e empregada doméstica que são cargos “mal vistos” pela sociedade (SANSONE, 2003).

Segundo dados do IBGE (2019) - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – os negros são os mais atingidos na questão da violência. Entre todos os grupos etários, a taxa de homicídios dos pretos e pardos superou a dos brancos. A taxa de homicídios para pretos ou pardos de 15 a 29 anos chegou a ser 98,5% em 2017, contra 34% para brancos. Para jovens e pretos do sexo masculino, a taxa foi de 185%. O mesmo estudo verificou que não há igualdade de cor ou raça na representação política, a penas 24,4% dos deputados federais, 28,9% dos deputados estaduais e 42,1% dos vereadores eleitos eram pretos ou pardos. Com relação ao mercado de trabalho, o estudo aponta que os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada. No quesito rendimento mensal, a pessoa branca ocupada (R\$ 2.796) foi de 73,9% superior ao da população preta ou negra (R\$1.608). Assim, os brancos com nível superior completo ganhavam por hora 45% a mais do que os pretos ou pardos com o

mesmo nível de instrução. A desigualdade também se encontra presente com relação aos cargos gerenciais, em que somente 29,9% desses cargos são exercidos por pessoas pretas ou pardas.

### **3 IDENTIDADE PROFISSIONAL**

Esta seção traz informações a respeito do processo de construção de identidade profissional, apresentando, ao final, a teoria da identidade profissional para grupos estigmatizados proposta por Slay e Smith (2011) que orientou este trabalho.

#### **3.1 Definição e construção da Identidade Profissional**

Os estudos sobre identidade e identificação do trabalho geraram um grande interesse nos campos do comportamento organizacional e da psicologia organizacional. (MISCENKO; DAY, 2016). Para Dubar (2005) a identidade de uma pessoa é o produto das suas contínuas socializações que esta experimentou ao longo da vida. Segundo o autor, a identidade humana não se define ao nascer, mas é construída na infância e reconstruída durante toda a vida, de forma conjunta entre o que o próprio indivíduo imagina de si mesmo com o que os outros julgam ao seu respeito.

As identidades nas organizações estão sendo cada vez mais, fundamentais para compreender os sistemas de uma organização (BROWN 2001). Gecas e Burke (1995) analisam a importância da identidade de um lugar que um indivíduo pertence na sociedade, vendo como isso influencia em seus relacionamentos com os outros em virtude dos significados que os indivíduos assumem para si mesmos. Por essa razão, a atuação em uma profissão influencia na forma como os outros pensam sobre um indivíduo. Assim, a identidade profissional é definida como a constelação de atributos, crenças, valores, motivos e experiências vivenciadas na profissão que as pessoas utilizam para se definirem em tarefas ou trabalhos especializados, amparado na capacidade e na educação. (IBARRA, 1999).

A construção dessas identidades é uma narrativa na qual dizemos a nós mesmos e aos outros sobre quem somos, na qual essas construções são revisadas ao longo do tempo, em favor das mudanças internas e externas (BROWN, 2014; ELIOT; TURNS, 2011). As interações entre trabalho e identidades é importante como resultado de sua influência no bem-estar dos funcionários e no desempenho organizacional, pois a vida pessoal, assim como processos biológicos, como o envelhecimento, ocasiona mudanças na forma como os indivíduos se comportam no ambiente de trabalho (KIRA; BALKIN 2014). As diferentes maneiras de identidade de trabalho também se relacionam às

variações de papéis, durante os períodos de transição de trabalho ou funções (IBARRA; BARBULESCU, 2010).

A identidade profissional é frequentemente formada em três níveis diferentes de exclusividade: individual, interpessoal (relacional) e coletiva. A identidade profissional no nível individual aplica-se em traços e características únicas que distinguem um indivíduo de outros em um ambiente de trabalho. A identidade profissional interpessoal é resultante de relacionamentos com outras pessoas importantes, como chefes ou colegas de um grupo de trabalho. Já a identidade coletiva fundamenta-se na auto percepção de ser pertencente a um grupo organizacional e social. Apesar de as identidades interpessoal e coletiva incluírem outras na auto definição, elas se diferenciam na capacidade dessas ligações sociais. Identidades interpessoais são construídas a partir de vínculos pessoais, até mesmo, em relacionamentos maléficos que ocorre em pequenos grupos de trabalho. As identidades coletivas são originadas da identificação comum com um grupo simbólico, e por isso, não necessitam de relações pessoais. Identidades em distintos níveis de integração são diferentes em sua motivação social, tipo de autoconhecimento e fonte de valor próprio (BREWER; GARDNER, 1996).

As identidades passam por um processo contínuo de transformação, pois para sua formação existem vários contextos de referência que as determinam: biológico, psicológico, material, temporal, econômico, relacional, normativo, cultural, político etc. Assim esses contextos de referência podem ser divididos em dois sistemas de causalidades circulares: o primeiro chamado de autoprocessos (genéticos, biológicos, afetivos, cognitivos) e o segundo simplesmente de processos (relacionais e comunicacionais, históricos, culturais). “Cada identidade encontra, então, sua base no então, conjunto das outras identidades que se expressam através do sistema das relações” (MUCCHIELLI, 2009, p. 36).

O processo de formação de identidade pode ser associado a “ construção idetitária” ou “formas idetitárias”. Esses conceitos demonstram que a identidade não é um produto que já vem pronto para usar, mas é algo que é construído ao longo da vida, de uma forma dinâmica, na relação com o outro (FERRARI, 2012).

Assim, toda identidade é marcada pela diferença e, por esse motivo, é constituída com base na alteridade. Portanto, os atributos que definem a identidade, individual ou coletiva, são aqueles em que estão ausentes em outras. Isso significa que o indivíduo se identifica com os outros que considera significantes para si, para posteriormente se auto

identificar. Assim, a criança internaliza os papéis e as atitudes ao seu redor, tornando-os seus (FIGUEIRA, 2017).

Em suma, as ideias apresentadas nos tópicos acima demonstram que a identidade profissional tanto construída e reconstruída ao longo da vida profissional do indivíduo, que acontece através da aprendizagem de conhecimentos, habilidades, experiências práticas e relacionamento com os pares, que o transformarão em um membro de determinado grupo profissional e o integrarão na cultura daquela determinada classe. O tópico seguinte aborda o processo de identidade profissional e trata especificamente do modelo de identidade profissional para grupos estigmatizados de Slay e Smith (2011).

### **3.2 O modelo de Identidade Profissional para grupos estigmatizados de Slay e Smith.**

Estudar o impacto do estigma na construção da identidade profissional é importante porque o modo como ocorre a construção da identidade profissional nas carreias atuais, pode ser diferente ou pelo menos alterado por membros de grupos estigmatizados (SLAY; SMITH, 2011).

Para Crocker e Major (1989), uma identidade cultural estigmatizada é aquela em que se pressupõe que os integrantes de um grupo sejam inferiores, com suas identidades manchadas, impossibilitando a fácil inclusão na sociedade. Essa dedução de inferioridade por meio de membros da sociedade é capaz de gerar resultados negativos, como a discriminação econômica ou interpessoal. Portanto, compreender como os membros de grupos com identidades culturais estigmatizadas adquirem suas identidades profissionais permite um caminho promissor para a pesquisa de carreias atual (IBARRA, 1999).

É impossível nos dias atuais imaginar a carreira de uma pessoa sem que seja incorporado nela o contexto social, questões da vida como o estigma social que pode ser associado à raça, religião ou gênero (PIORE E SAFFORD 2006; apud SLAY; SMITH, 2011).

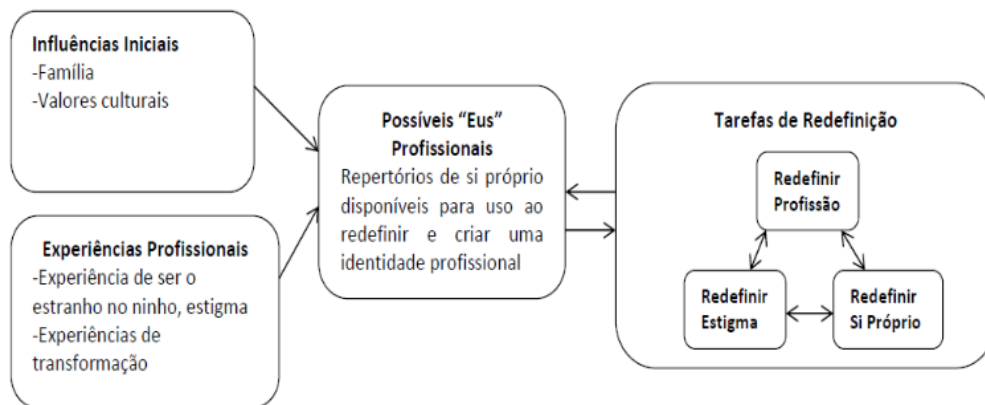
Com base nas pesquisas existentes sobre raça e carreira, Slay e Smith (2011), observaram que raramente é considerado o fato de que as relações entre membros de grupos culturalmente estigmatizados podem influenciar a construção da identidade profissional. A partir dessa análise criaram um modelo de construção da identidade profissional que incluísse membros de grupos culturais estigmatizados, pois a exclusão

das vozes do “outro” pode levar a construções ou teorias que sustentam compreensão limitada de sua capacidade preditiva. Em seus estudos, os autores notaram que a presença do estigma e o fato de possuírem características diferentes dos que atuam normalmente nas organizações, faz com que isso influencie na formação da identidade profissional.

Dessa forma, quando grupos minoritários estigmatizados estão em sociedades que os caracterizam como profissionais e pessoas com potencial com limitações, os indivíduos dessa classe podem ter uma visão restrita de suas capacidades profissionais. Além disso, a falta de minorias nas organizações e cargos executivos também pode modificar o desenvolvimento de possíveis eus e identidade profissional (IBARRA, 1999). Para Slay e Smith (2011), a redefinição da identidade profissional, ao invés da adaptação, é vista como uma tarefa central para os membros de grupos culturais estigmatizados.

No modelo de construção da identidade profissional para membros de grupos culturais estigmatizados de Slay e Smith (2011) (Figura 1), é retratado como as experiências profissionais e os valores culturais e familiares contribuem no desenvolvimento dos eus profissionais possíveis. Em seguida, a redefinição (e não a adaptação) é vista como uma tarefa central para membros de grupos culturais estigmatizados, ou seja, redefinir a retórica ocupacional, o estigma e o eu.

Figura 1 - Identidade profissional processo de redefinição.



Fonte: Slay e Smith (2011).

Primeiro momento, foi discutido como as experiências profissionais e os valores culturais e familiares criam o repertório de possíveis “eus” profissionais. Os valores familiares e as experiências de vida iniciais ajudam a criar conjuntos de possíveis eus, com as habilidades, atitudes e estilos necessários para serem bem-sucedidos na carreira escolhida para seguir. Além disso, a existência do estigma e o fato de ser de serem

considerados diferentes do perfil padrão influenciam na definição de quem não se pode ser. Nesse sentido, compartilhar histórias e experiências de transformação ajuda na construção do seu eu próprio, e acaba afetando de maneira positiva outras pessoas do mesmo grupo estigmatizado. (SLAY; SMITH, 2011).

Em seguida, o modelo estabelece a redefinição ao invés da adaptação. A redefinição é a experiência de ser estigmatizado ou pertencer a um grupo cultural estigmatizado, as tarefas associadas à ela, são diferentes da adaptação, onde as de redefinição incluem a criação de uma nova retórica profissional, a observação do valor profissional na identidade estigmatizada e a busca de equilíbrio entre a identidade estigmatizada e a profissional. (IBARRA, 1999; SLAY; SMITH, 2011).

Outra tarefa é a redefinição do estigma para que possa ter conotações tanto positivas como negativas. Como a grande maioria dos indivíduos é ciente dos estereótipos a que são relacionados, eles procuraram decretar suas carreiras de maneira a combater os estereótipos existentes e passam a redefinir o estigma de maneira positiva, em muitos casos, vendo sua identidade racial e cultural com uma perspectiva única (SLAY; SMITH, 2011).

Por último, a tarefa de redefinir a si próprio, na qual diz sobre as formas de buscar o equilíbrio entre a suas identidades cultural e profissional, analisando a necessidade de qual dever vir em primeiro lugar. No entanto, na maioria dos casos, é necessário que haja uma redefinição da identidade profissional e pessoal (SLAY; SMITH, 2011).

Portanto, o processo de construção da identidade é dinâmico, no qual necessita de constante reformulação ao longo do tempo, para que grupos estigmatizados como os dos negros, possam argumentar que questões de raça, etnia e estigma continuam a influenciar sua compreensão de quem são hoje profissionalmente (SLAY; SMITH, 2011).



## **4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Nesta seção são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, por meio da caracterização da pesquisa, universo e amostra do estudo e os instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados.

### **4.1 Caracterização da pesquisa**

A presente pesquisa possui natureza qualitativa. Segundo Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa qualitativa se preocupa com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Suas principais características são objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno.

Na pesquisa qualitativa, o investigador é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O progresso da pesquisa não se pode prever. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. A amostra analisada tem como objetivo produzir informações explicativas e ilustrativas: independente da amostra ser pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Quanto à técnica de coleta de dados utilizada, fez-se uso de entrevistas semiestruturadas, e para a análise desses dados foi empregada à técnica de análise de conteúdo. O uso de tais técnicas é caracterizado em tópicos seguintes.

Portanto, para o presente trabalho foi realizada uma pesquisa qualitativa descritiva por meio de entrevistas, cujos dados foram tratados por meio da análise de conteúdo, a fim de verificar como ocorre a construção da identidade profissional dos negros no mercado de trabalho.

### **4.2 Universo e Amostra da pesquisa**

O universo desta pesquisa é composto por negros inseridos no mercado de trabalho em diferentes ramos que atuam na cidade de Fortaleza, Ceará. Para selecionar a amostra, buscou-se por pessoas de pele negra de ambos os sexos que desempenham uma função no mercado de trabalho. Para tanto, foi utilizado a amostragem não probabilística

por acessibilidade, método indicado em estudos qualitativos, no qual o pesquisador seleciona os elementos aos quais tem acesso (GIL, 2008) com base em sua conveniência e na disponibilidade dos respondentes (CRESSWEL, 2007).

Os entrevistados indicados foram contatados por telefone e por aplicativo de mensagens de celular, informados sobre a pesquisa e consultados se desejariam contribuir, totalizando uma amostra final de 8 profissionais.

### 4.3 Coleta de Dados

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada por intermédio de entrevistas, por meio de um questionário semiestruturado (Apêndice A). Foi preferível entrevistas por ser um método de maior flexibilidade, por possibilitar ao entrevistador repetir e esclarecer perguntas ou formular de maneira diferente no caso de não serem bem compreendidas. Esse método também possibilita a captação de reações, gestos, atitudes e condutas dos participantes durante as entrevistas (MARCONI; LAKATOS, 2003).

As entrevistas realizadas para a elaboração deste estudo foram registradas mediante o auxílio de um gravador de áudio, autorizado previamente pelos participantes, todas as entrevistas foram feitas presencial e individualmente. Foi informado ainda, neste momento, que eles não seriam identificados por nome, possuindo suas identidades preservadas. Estas entrevistas foram feitas entre os dias 22 e 28 de outubro de 2019, totalizando 2 horas, 48 minutos e 51 segundos. O quadro a seguir resume a forma em que foi estruturado esse questionário:

Quadro 3 - Grupo de perguntas da pesquisa.

PERGUNTAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	OBJETIVO DO GRUPO DE PERGUNTAS
Bloco 1	-	Colher dados sócio demográficos sobre os entrevistados.
Bloco 2	2.1	Obter informações para entender como ocorreu o processo de escolha profissional dos entrevistados.
	2.2	Verificar segundo a visão dos entrevistado como é ser um profissional negro.
	2.3	Coletar informações sobre as vivências profissionais e pessoais.
	2.4	Obter dados sobre a questão dos estigmas que possuem.

Fonte: Elaborada pela autora (2019)

O questionário utilizado foi dividido em dois blocos: o primeiro deles compreendendo perguntas relativas ao perfil sócio demográfico dos entrevistados e o segundo relativo aos objetivos específicos desta pesquisa, quais foram: (a) Identificar a partir da fala dos entrevistados como se deu o processo de escolha profissional; (b)

Compreender como é ser negro no mercado de trabalho para os participantes da pesquisa; (c) Identificar as vivências do cotidiano de trabalho de negro e o significado destes na construção de sua identidade profissional e; (d) Explicar de que forma o estigma social interfere na formação da identidade profissional dos negros. O primeiro bloco de perguntas da entrevista foi constituído pelos seguintes elementos:

Quadro 4 - Primeiro bloco de perguntas do questionário.

PRIMEIRO BLOCO	
IDADE	
ESTADO CIVIL	
ESCOLARIDADE	
SEXO	
FILHOS?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Se sim, quantos? _____
PROFISSÃO	Qual: _____ Tempo: _____ Cargo: _____
EXERCE ALGUMA CHEFIA?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Se sim, qual? _____

Fonte: Elaborada pela autora (2019)

O segundo bloco de perguntas foi formado por 16 questões abertas, baseadas nos estudos de Slay e Smith (2011), sobre o seu modelo de construção da identidade profissional para membros de grupos culturais estigmatizados, no qual são mostradas as experiências profissionais e os valores culturais e familiares e como elas contribuem para construir o repertório de eus profissionais possíveis. Logo em seguida, a redefinição (e não a adaptação) é apontada como uma tarefa central para membros de grupos culturais estigmatizados, ou seja, redefinir a retórica ocupacional, o estigma e o eu.

#### 4.4 Tratamento de Dados

Os dados obtidos através dos entrevistados foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo. Segundo Vergara (2012, p.7) essa “análise de conteúdo é considerada uma técnica para tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”.

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, na qual descreve o conteúdo das mensagens através de procedimentos ordenados e objetivos. O interesse dessa análise não reside na descrição do conteúdo em si, mas sim no que eles podem informar quando forem tratados (BARDIN, 2011). Segundo a mesma autora, a análise de conteúdo é constituída de três fases: a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados, que compõe a inferência e a interpretação.

A primeira etapa é a pré-análise, a fase de organização, em que objetiva estruturar as ideias iniciais e possui três funções: “a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final” (BARDIN, 2011, p. 125). No presente estudo essa etapa compõe os objetivos e as hipóteses na primeira parte do trabalho, na apresentação do referencial teórico em que determinam as categorias de análise, a elaboração do instrumento de pesquisa e a realização, transcrição e organização das entrevistas realizadas.

Na última etapa de exploração do material é a fase de análise propriamente dita, onde, segundo Bardin (2011) é feita a administração das decisões tomadas. Essa fase “consiste essencialmente em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas” (BARDIN, 2011, p. 131).

Para este estudo, a fim de que fossem alcançados os objetivos deste trabalho, foram definidas como categorias de análise o modelo apresentado por Slay e Smith (2011) que compreendem as experiências profissionais e os valores culturais e familiares para ajudar a construir o repertório de eus profissionais possíveis. Em seguida, a redefinição (e não a adaptação) como uma tarefa central para membros de grupos culturais estigmatizados.

Quadro 5 - Categorias de Análise, unidades de contexto e unidades de registro.

CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADE DE CONTEXTO	UNIDADE DE REGISTRO
<b>INFLUÊNCIAS INICIAIS</b>	Família	Exemplos dos pais.
	Valores culturais	Necessidades pessoais e profissionais.
<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAIS</b>	Forma de inserção	Áreas de interesses, desejos e necessidades
	Habilidades necessárias	Vocação e habilidades técnicas.
	Dificuldades	Preconceitos, carga horaria e conciliação
	Vantagens do trabalho em que atua	Flexibilidade e novas oportunidades.
	<i>Outsider</i>	A descrença do trabalho e marginalização.
	Conotações negativas	Diferenciação nos tratamentos e desconforto

<b>POSSÍVEIS “EUS” PROFISSIONAIS</b>	Repertório para criar identidade profissional	Identificação com a profissão e ser referência.
	Repertório para redefinição da identidade profissional	Autocrítica do trabalho realizado e maior profissionalismo.
<b>REDEFINIÇÃO DO EU</b>	Percepção como negro	Resistência
	Percepção como profissional	Possibilidade de mudar de vida.
<b>REDEFINIÇÃO DA PROFISSÃO</b>	Experiências recompensadoras	Possibilidade de ser exemplo.
	Vivências no trabalho	Reconhecimento do seu trabalho.
<b>REDEFINIÇÃO DO ESTIGMA</b>	REDEFINIDO O ESTIGMA DE SER NEGRO	Resistencia em meio as dificuldades.
	REDEFININDO O ESTIGMA DE SER UM PROFISSIONAL	Novo olhar sobre o mercado de trabalho por meio da busca de conhecimento.

Fonte: Adaptado de Araujo; Catrib; Lima (2019).

Desta forma, durante a fase de exploração do material deste trabalho, foi realizado um estudo dos dados obtidos com os entrevistados, embasado na literatura, buscando codificá-los e classificá-los, gerenciando-os com o auxílio do *software* Atlas ti 7, para posterior tratamento de resultados.

Após as duas primeiras fases da análise de conteúdo expostas anteriormente, vem a fase de tratamento dos principais resultados obtidos, na qual esses dados são tratados de maneira a serem significativos e válidos para o objetivo de deste estudo, a partir deles, o analista faz as interpretações e inferências que podem se encaixar com seus objetivos iniciais ou mesmo apresentar fatos inesperados (BARDIN, 2011). Os dados encontrados nesta pesquisa foram tratados, interpretados e resultados obtidos estão expostos na seção seguinte.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção é apresentado o processo de análise de conteúdo, em que os resultados obtidos através da pesquisa realizada são analisados e interpretados. Primeiramente faz-se uma caracterização dos entrevistados, a partir da exibição dos dados sociodemográficos e profissionais, para então verificar o processo de identidade profissionais dos negros, com o auxílio da ferramenta *network view do software Atlas ti*, versão 7, que permitiu a codificação das unidades de contexto e de registro.

### 5.1 Perfis dos entrevistados

Para obter os dados da presente pesquisa foram entrevistadas oito pessoas negras que estão inseridas no mercado de trabalho na cidade de Fortaleza - CE, com diferentes profissões, cujos dados sociodemográficos são expostos no quadro 3, que apresenta uma visão dos entrevistados levando em consideração o gênero, a profissão, a idade, tempo de atuação, estado civil e se possuem filhos.

Quadro 6 - Caracterização das entrevistadas.

Entrevistados	Gênero	Profissão	Idade	Tempo de atuação	Estado Civil	Filhos
Entrevistado 1	Masculino	Téc. De Informática	57	30 anos	Casado	1
Entrevistado 2	Masculino	Administrador	33	9 anos	Solteiro	0
Entrevistado 3	Masculino	Fiscal de loja	20	1 ano	Solteiro	0
Entrevistado 4	Masculino	Estudante Ed. Física	24	1,3 meses	Solteiro	0
Entrevistado 5	Feminino	Analista de Revenue Management	34	10 anos	Solteira	0
Entrevistado 6	Masculino	Médico	50	23 anos	Casado	3
Entrevistado 7	Masculino	Arquiteto	34	7anos	Casado	1
Entrevistado 8	Masculino	Professor de Dança	34	07 anos	Solteiro	0

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

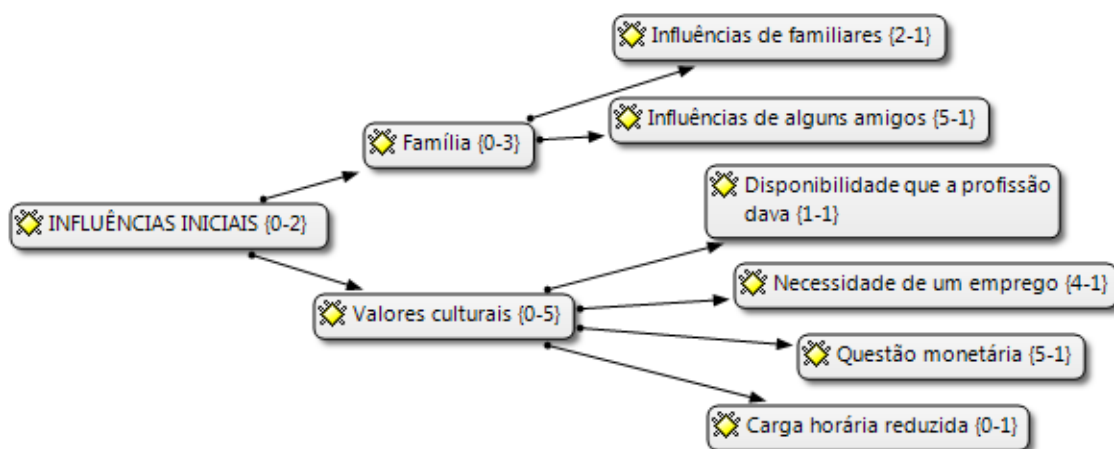
Como é possível observar, os entrevistados têm idade entre 20 e 57 anos, o tempo de atuação varia entre 1 a 30 anos, majoritariamente solteiros, apenas 2 entrevistados não possuem graduação. Vale observar que todas as formações acadêmicas citadas compõem diferentes ramos do mercado.

A análise foi feita por meio de análise de conteúdo (BARDIN,2004), com auxílio do *software Atlas.ti* versão 7 por esse tratar de uma ferramenta que auxilia na análise qualitativa, codificando dos dados, apontando tendências e padrões e otimizando o tempo destinado à análise dos resultados.

## 5.2 O processo de escolha profissional

Inicialmente, buscou-se identificar as influências iniciais que os fizeram escolher a profissão em que atuam que perpassam por valores familiares e experiências de vida iniciais. Essas influências ajudam a criar os reportórios de si, com as habilidades, atitudes e comportamentos necessários para serem bem-sucedidos em uma carreira (Figura 2).

Figura 2 - Influências iniciais



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Como é possível verificar na Figura 1, o fator mais ressaltado pelos entrevistados que os fizeram decidir aprender o ofício, cinco foram por “influência de amigos próximos” que já atuavam na profissão e dois por meio de familiares, que mesmo não exercendo a profissão, deram total incentivo. Apenas o entrevistado 4 teve um exemplo da profissão dentro de casa, pois o pai sempre praticou esportes e o incentivou, levando assim à sua escolha pelo curso de Educação Física.

Outro motivo de grande importância no processo de influência inicial dos entrevistados foram os valores culturais, o primeiro mais mencionado foi a “questão monetária”, pois dos oito entrevistados, apenas o entrevistado 2 vinha de classe média, os demais tinham uma família pobre de uma realidade bem difícil, como por exemplo, o entrevistado 3, que precisava de uma renda para ajudar nas despesas de casa e foi incentivado pelo pai nesse sentido a procurar um emprego, sendo o único que não possui uma graduação.

Eu nunca me imaginei trabalhando nesse ramo, eu estava necessitando de trabalho [...] a influência que eu tive foi do meu pai, que me disse pra procurar

emprego e eu coloquei currículos em várias empresas, mas só fui chamado para essa daqui (E3).

A “necessidade de um emprego” foi o segundo ponto mais abordado no quesito “valores culturais”, todos entrevistados no período de faculdade tiveram que logo procurar estágios ou bolsas dentro da faculdade para conseguirem se manterem na mesma.

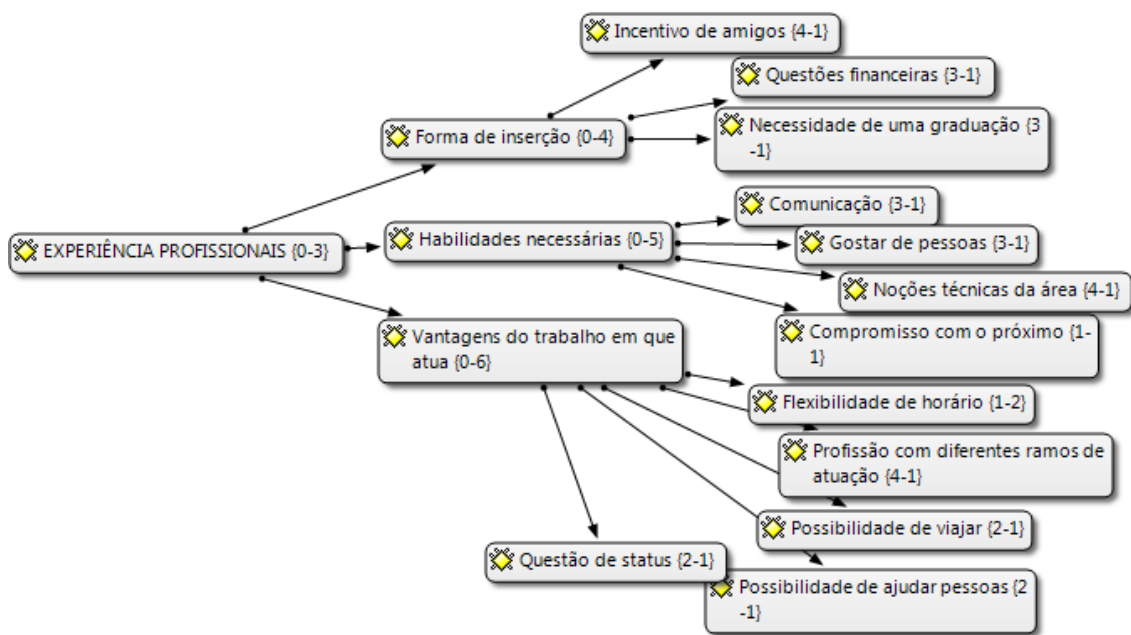
Foi um desafio intenso, porque eu entrei na universidade pública, onde tinha uma pressão familiar para entrar na universidade, aí o negro entra na universidade pública, pra minha família foi o primeiro a entrar, ai tive um orgulho, né? Aí o desafio foi que eu precisava manter isso, tipo de se dar bem nas disciplinas e tal e quando no decorrer da Universidade a gente tem outro desafio que é emprego, mercado de trabalho e você precisa conciliar estudo com trabalho, coisas domésticas então essa relação foi me pressionando, né? Então para mim foi um desafio tentar organizar isso. (E4).

Após serem identificadas as influências iniciais, o próximo passo foi compreender quais habilidades, atitudes e comportamentos são necessários para que sejam bem-sucedidos na carreira escolhida na visão dos entrevistados (SLAY; SMITH, 2011). Na categoria de experiências profissionais, para que pudesse ter uma melhor compreensão, os resultados obtidos estão expostos em duas figuras. Na primeira parte está ligada à questão mais técnica de entrada na profissão e motivos relacionados (Figura 3) e a segunda parte (Figura 4) está ligada às dificuldades e estigmas enfrentados por serem negros.

A forma de inserção na profissão de quatro dos entrevistados foi por *incentivo de amigos*, que segundo os mesmos, eram “pessoas muito boas”. A “questão financeira” e a “necessidade de uma graduação” foram outros fatores que os levaram a escolha do ramo que desejavam seguir, como foi descrito também na figura 2 nos “valores culturais”.



Figura 3 - Experiências profissionais – Entrada na profissão



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Mesmo sendo pessoas que estão em profissões diferentes no mercado de trabalho, os entrevistados descreveram habilidades parecidas: Comunicação, Gostar de pessoas e Noções técnicas da área. A “comunicação” foi descrita como fundamental para um melhor desempenho no ambiente de trabalho. No quesito *gostar de pessoas* a entrevistada 5 diz: “se você não gosta não dá certo, porque como eu te falei, a gente vai encontrar sempre pessoas diferentes, pessoas de culturas diferentes que pensam de forma diferente.”. No quesito *noções técnicas da área* segundo quatro dos entrevistados, há uma necessidade de ter um conhecimento prévio sobre as atividades que irão ser desenvolvidas. O segundo participante diz: “você tem que saber aplicar alguns conceitos que você aprende na universidade” (E2).

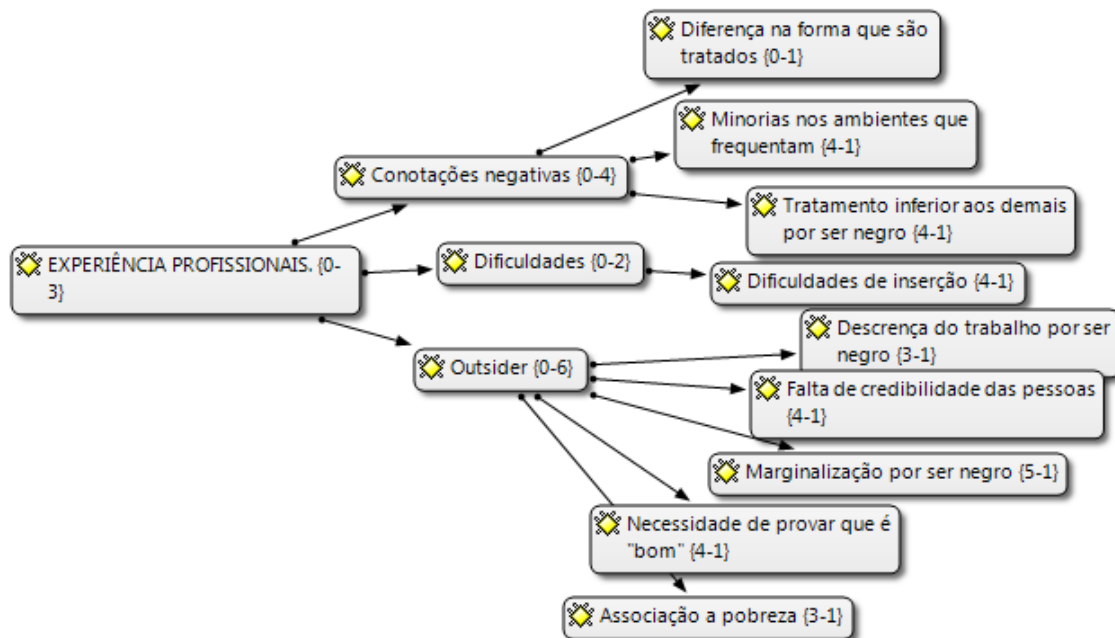
A *flexibilidade de horário* foi mencionada pelo primeiro entrevistado, que é da área de TI e precisava conciliar trabalho com a faculdade, o mesmo diz: “a disponibilidade que a profissão dava para trabalhar e estudar, porque eu precisava de algo que conciliasse as duas coisas, por que a carga horária na época era bem reduzida.” Outra vantagem vista por quatro dos entrevistados no trabalho na profissão em que atua é a *profissão com diferentes ramos de atuação*. A entrevistada 04 mencionou que: “percebi que tinha outras possibilidades de atuar dentro da profissão de educação física, tanto na parte das escolas,

academias, em clubes. Então, tem um leque muito grande de oportunidade de trabalho e é uma profissão que eu gosto” (E4).

O quesito *possibilidade de viajar* foi citado por dois entrevistados. O entrevistado 06, fala que já teve a oportunidade de “rodar o mundo” por conta de sua profissão. Outra resposta obtida foi a *possibilidade de ajudar pessoas* o participante 07 que é arquiteto diz: “é desafiador você viver os dilemas dos problemas das cidades no dia a dia e pensar em soluções, ao mesmo passo que é desafiador, é prazeroso que você vai afetar a vida das pessoas, que você vai estar contribuindo de alguma maneira para melhorar aquilo”. A *questão de status* também foi descrita como vantagens das profissões que atuam. O entrevistado 02 diz: “trabalhar numa área de executivos e tudo mais, eu sabia que no começo ia ser complicado, mas que no final ia assumir um cargo de uma grande empresa, direção, e possuir status”. (E02).

Em seguida, analisaram-se as experiências vividas pelos entrevistados que ilustrassem a existência do estigma e a sensação de serem estranhas no ninho, que influenciam na definição de uma possível identidade estigmatizada (SLAY; SMITH, 2011).

Figura 4 - Experiências de trabalho – Estigma



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Tais características da ideologia do racismo, conceituam raças como populações de pessoas cuja condição física diferente está ligada a fatores culturais e diferenças sociais e que essas hierarquias inatas diferenças podem ser medidas e julgadas no qual

classificam essas raças como inferiores (BOZA, 2016). Assim, com relação às experiências profissionais ligadas ao estigma, temos as *conotações negativas* do exercício da profissão dos participantes. Os entrevistados afirmam que, apesar de haver uma evolução em relação à visão da sociedade para com o negro, eles ainda são associados a serviços de baixo prestígio no mercado, pois, nos quesitos *diferença na forma que são tratados e tratamento inferior aos demais por ser negro* as respostas obtidas demonstram que há uma diferença na relação como são tratados e isso são motivos que deixam os participantes bem desconfortáveis, o entrevistado 06 que é médico diz:

Se eu chegar em outro hospital diferente da roupa que eu uso regularmente, ou eles vão mandar eu carregar alguma coisa, ou eles vão pedir ajuda rapidamente para eu mover alguém de um lugar para o outro, pedir para eu arrear o carro, eles vão me identificar de forma diferente (E6)

Isso é bem perceptível devido o fato de ser *minorias nos ambientes que frequentam*, pois, a maioria das pessoas que estão nesses ambientes e possuem a cor dos entrevistados, são funcionários desses espaços e não clientes como descreve a entrevistada 05:

Antes eu não percebia quando eu entrava nos lugares e as pessoas ficavam me olhando, achando estranho. E agora eu percebo, porque eu “tô” percebendo que eu sou a única ali em alguns momentos, que as pessoas acham estranho [...] e fico me perguntando: Cadê as pessoas da mesma cor que eu? Eu sinto essa diferença e é gritante (E5).

No que se refere às dificuldades, 4 dos entrevistados relataram uma *dificuldade na inserção*, os obstáculos para entrada no mercado de trabalho, como relatado pelo entrevistado 04:

Por eu ser negro as pessoas me olham com outros olhos, discriminam você, acham que você não consegue né? Olham de outra forma, porque tem um contexto histórico, né? Porque falam que o negro da periferia não vai dar certo na vida, vai roubar [...] inicialmente foi muito difícil, assim, pelo fato de que quando você entra no mercado de trabalho, você tem muitos desafios, muitos obstáculos a ser conquistado. (E4).

Outra parte das experiências profissionais que correspondem à estigmatização seria o fato de ser um outsider, não pertencente ao grupo; com relação à *descrença do trabalho por ser negro*, que diz respeito aos estereótipos na profissão. O entrevistado 06 relata dois casos que ocorreram em seu ambiente de trabalho que lhe deixou constrangido:

Eu estava no César Cals, fazendo o serviço de ginecologia e eu já tinha tido a oportunidade de fazer muitos partos, então eu estava bem familiarizado e tranquilo em relação a isso. Então eu selecionava os pacientes e examinava ou ela entrava para ser internada. Então eu tive a oportunidade de internar uma pessoa e quando foi chegando a hora do parto, estávamos todos reunidos, a

coordenadora perguntou quem tinha atendido essa senhora e eu disse que tinha sido eu, aí ela falou para eu fazer parto dela, quando eu fui chegar perto da paciente, ela disse ‘esse negro não’. Ainda bem que várias pessoas ouviram, eu esperei um pouquinho pensei que não isso, mas aí uma colega chegou perto dela e perguntou se foi isso mesmo que ela tinha ouvir? Vou acreditar que não tenha sido. Aí a paciente falou que foi isso mesmo, esse preto não coloca a mão em mim. Aí a minha colega de profissão falou: pois só tem ele para fazer seu parto, estou saindo do plantão, todos estão saindo só tem ele para ficar aí para fazer seu parto, trate de pedir para ele fazer isso porque ele pode muito bem te denunciar agora, chamar a polícia para a gente vai virar confusão a senhora precisando da criança nascer, né? Ela disse ‘pois eu não vou fazer nada, não pedi nada’ e realmente ela não pediu, foi um fato extremamente constrangedor. No segundo caso eu estava atendendo uma pessoa que tinha saído de uma convulsão e quando ele acordou extremamente agressivo, ficou falando: quem foi que "botou" a mão em mim? Esse negro? Me acusou de um monte de coisas e eu fui conversar com ele e ele estava bem irredutível em conversar comigo e eu peguei e falei: então eu vou chamar alguém que gostaria de conversar com o senhor, né? Chamei a polícia e a polícia chegou e o levou para a delegacia. E eu fiz valer o meu direito como cidadão (E06).

*A marginalização por ser negro e falta de credibilidade das pessoas* quando o trabalho é realizado por um negro, foi um dos pontos citados pelos entrevistados, pois segundo os mesmos, não são vistos como pessoas capazes diante da sociedade, como diz a entrevista 05:

Uma vez fui receber uma moça aqui no hotel, e eu nunca me esqueci dessa frase dela ‘ah eu imaginei você completamente diferente. Pensei que você fosse loira’ eu comecei a sorrir e puxei a conversa para outro assunto, mas isso nunca saiu da minha cabeça (E5).

Sendo assim, segundo os entrevistados há sempre uma *necessidade de provar que é bom*, para que assim, as pessoas vejam que são merecedoras dos espaços em que ocupam, tendo que fazer mais esforços que os demais companheiros de profissão, como comenta a entrevista 05:

“Você tem sempre que afirmar que é melhor do que outra pessoa para estar naquele lugar, né? Sempre tem uma cobrança maior sobre você e eu percebo isso não só aqui, mas em vários outros lugares você tem que se comportar diferente, maneira de se vestir, você nota que é olhada diferente nos lugares que você entra. É como em alguns momentos você não pertencesse aquele lugar”. (E05)

Outro fator encontrado foi à questão do negro possuir uma *associação com a pobreza* e não serem frequentemente vistos em espaços mais altos da sociedade, fazendo com que quando um negro ocupa um local de destaque seja visto de forma diferente dos demais, com diz o entrevistado 02:

Porque o negro normalmente é o que tem menos dinheiro, então você não tem aquela imagem, é tanto que, por exemplo, a questão de cor racial, no começo eu era até contra de certa forma, eu pensava que era uma certa forma

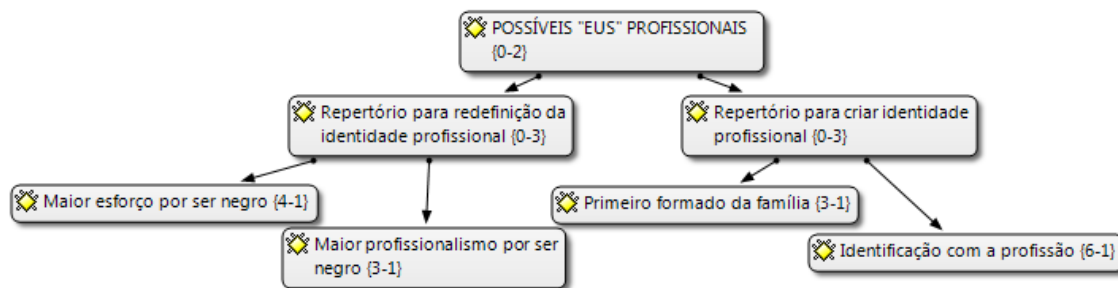
de preconceito, mas depois eu fui vendo que era uma questão de você criar uma imagem positiva do negro, porque uma criança não tem uma imagem de um médico negro ou de uma pessoa negra que possua status. (E2)

O entrevistado 06, que possui 23 anos de profissão como médico, fala que não tem companheiros de trabalhos da sua raça e que em toda a sua carreira só tem dois amigos negros:

“Aqui na empresa no meu convívio diário tem uns 15 a 20 ou mais médicos que eu tenho contato que são todos brancos. Negros eu não conheço nenhum aqui na empresa, quando trabalhei em São Paulo também não conheci nenhum, mas tenho dois amigos, um que é de São Paulo e trabalha em Paraná e o de Macapá são únicos dois amigos negros que eu tenho médico”. (E6).

Na Figura 5, observa-se a construção do repertório dos possíveis “eus” profissionais dos entrevistados.

Figura 5 - Possíveis “eu’s” profissionais



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Primeiramente, buscou-se compreender o repertório para redefinição da sua identidade profissional. No quesito *maior esforço por ser negro*, há uma necessidade de o indivíduo “provar” que pode frequentar aquele espaço, como diz o entrevistado 02:

[...] você sente uma vigilância maior pelo fator de ser negro, quando vou numa barraca de praia, não dá para ficar só assim, né? Se você quer ser bem respeitado você é um pouco obrigado aí logo consumindo mostrando que tem uma certa quantidade de dinheiro, que senão o pessoal já vai um pouco te ignorar. (E2).

O fator *maior profissionalismo por ser negro* aparece 3 vezes, no qual mesmo recebendo salários iguais ao dos demais trabalhadores precisa comprovar que é merecedor daquele local, como a participante 05 comenta: “O fato da minha cor, ela não impede que eu cresça, mas é como se eu estivesse sempre que mostrar algo a mais pra poder estar naquele lugar”.

Após compreender o que motivou a redefinição desse repertório, buscaram-se compreender quais eram os repertórios disponíveis para a criação da identidade profissional. Neste sentido, tinha-se por objetivo apreender as experiências de transformação vividas, que podem expandir o repertório de si próprio, como também as influências de outras pessoas do mesmo grupo estigmatizado, devido à história compartilhada (SLAY; SMITH, 2011). No fator de ser *primeiro formado da família*, apenas o entrevistado 2, teve um maior direcionamento sobre o ofício que queria exercer porque vinha de uma família de classe média em que já possuía graduados na mesma, todos os outros entrevistados que possuíam uma graduação, eram o primeiro da família a entrar em uma universidade e a quebrar os paradigmas que foram impostos para sua cor, em que isso se deu pelo fato de buscarem informações sobre suas origens e participarem de movimentos da cultura negra que lhes ajudaram a formar uma visão positiva do povo negro. A participante 05 relata que, nunca teve o apoio da família, pois não havia nenhum conhecimento sobre e que só fez a faculdade porque uma amiga a inscreveu no Enem a incentivou muito.

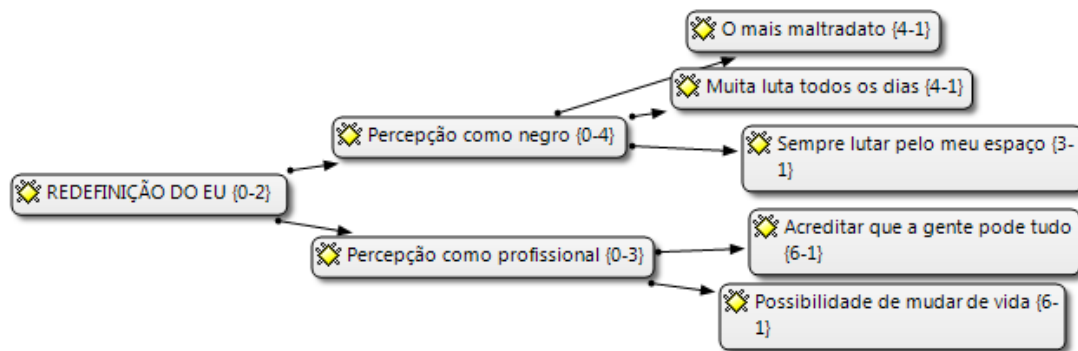
A visão da minha mãe é tão simples, na cabeça dela, faculdade é coisa de gente rica, ela mesma disse para mim uma vez que ‘Tu vai fazer faculdade para quê? Para lavar prato? Pra cuidar de casa dos outros?’ Aí na minha cabeça eu tinha que quebrar aquela visão dela. Terminar o Ensino Fundamental, terminar o Ensino Médio, terminar a faculdade fazer curso de inglês. Foram coisas mais para mostrar ‘por que não posso fazer isso?’ Não é só coisa de gente rica, eu posso fazer e só que é muito mais difícil, mas não é impossível de fazer. Hoje a visão dela para comigo é diferente hoje ela diz: ‘ah minha filha fez faculdade, a minha filha trabalha no num hotel 5 estrelas, a minha filha é isso’. Em relação a minha vida profissional eu sinto que ela tem muito orgulho e eu gosto de me sentir assim também (E5).

A *Identificação com a profissão* também foi um fator de grande importância na escolha da área em que almejavam seguir, 3 dos 8 entrevistados iniciaram suas carreiras em outra área, devido a necessidade que possuíam de um retorno financeiro imediato naquela época. Apenas o entrevistado 02 teve um direcionamento sobre como seria trabalhar com essa profissão, os demais tinham “desejos” desde adolescentes, mas não estudaram o mercado antes, mas todos dizem estarem satisfeitos com a carreira profissional.

### 5.3 ser negro no mercado de trabalho

Nesse objetivo buscou-se compreender o que é ser negro no mercado de trabalho para os participantes da pesquisa, assim, redefinindo a sua percepção sobre como é ser estigmatizado (Figura 5).

Figura 6 - Redefinição do Eu



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Para Slay e Smith (2011), que sugere a tarefa a redefinição do eu, na identidade tanto pessoal como de trabalho, na qual há uma necessidade de discutir sobre qual redefinição se deve atribuir um peso maior. Sendo assim, foi feita uma divisão entre *percepção como negro* e *percepção como profissional*. Inicialmente, na percepção como negro, salienta o fato de ser *o mais maltratado*, segundo a visão dos entrevistados o tratamento para com os mesmos muda em relação as pessoas que tenham a pele mais clara, tendo assim, uma dificuldade das pessoas se reconhecerem como negras, conforme os discursos a seguir: “[...]o negro eu acho que vai ser sempre o mais maltratado”. (E2); “[...] a maior dificuldade é as pessoas entenderem o que é ser negro”. (E8).

Então o ser negro é um pouco complicado, tem a questão do fenótipo, mas também tem a questão da forma que as outras pessoas vão te tratar. Por exemplo, às vezes é tipo aquela paleta de cores, o negro eu acho que vai ser sempre o mais maltratado”. (E2)

A maior dificuldade é as pessoas entenderem o que é ser negro. E isso é um processo histórico que existe porque negro é negro, não existe mulato, para as pessoas considerarem isso não é fácil, porque elas dizem ‘ah não sou negro, sou mulato, sou moreno’. Moreno não existe você é negro, independente das suas crenças, religião e eu acho que a maior dificuldade é as pessoas entenderem isso. (E8)

Outros fatores que aparecem como respostas para a pergunta “O que é ser negro?” foi a questão de *muita luta todos os dias e sempre lutar pelos meus direitos*, luta para ocupar os espaços que lhe são de direitos como para qualquer outro cidadão, como é

comentado pelo entrevistado 07: “é difícil você embutir na cabeça do ser humano que a cor dele não impacta em nada no resultado dele na vida”.

Já a *percepção como profissional engloba acreditar que a gente pode tudo e a possibilidade de mudar de vida*, foi um fator de grande motivação para os entrevistados, que, em meios às dificuldades que enfrentam na sociedade tanto por serem pobres e por serem negros, foi acreditar que isso não pode os limitar a mudarem de vida, como dia a entrevistada 05:

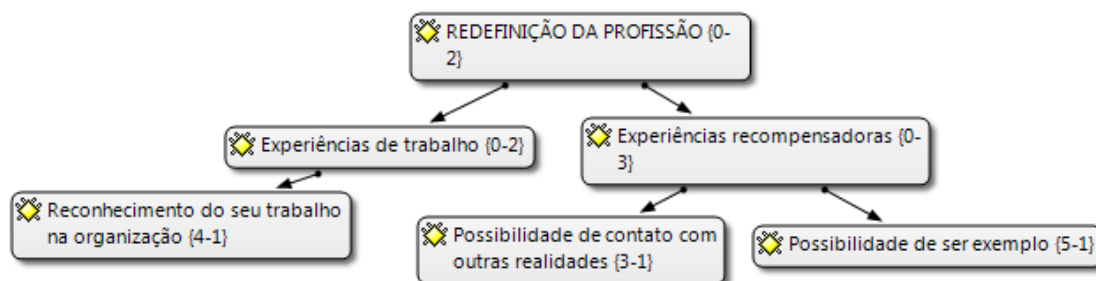
O fato de você morar longe, da sua família também ser pobre, ela não tinha condição de me dar mais do que aquilo que eles me deram. E eu sou muito grata e eu tento ajuda-los da maneira que eu posso. Mas é muito difícil, assim, eu vejo de outras meninas que eu conheci as meninas que engravidaram estão dependendo dos maridos, têm uma vida completamente diferente, sabe, e perceber que eu deixei isso para trás, eu consegui ficar seguindo, eu estou a onde eu quero, profissionalmente tá maravilhoso, é só daqui para crescer. Mas é uma luta. (E5).

As respostas encontradas confirmam os estudos de Sansone (2003) que a maioria dos negros vivem nos locais mais afastados dos principais centros da cidade, o que dificulta o acesso a esses lugares.

#### 5.4 Vivências do ser negro no mercado de trabalho

Conforme é proposto por Slay e Smith (2011), a redefinição da identidade profissional é fundamental para os membros de grupos estigmatizados, em que a influência do estigma e de ser o *outsider* na formação, são fatores cruciais. Assim, este tópico foi dividido em duas partes que é a *experiências de trabalho* e *experiências recompensadoras* (Figura 7).

Figura 7 - Redefinição da profissão



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Para o *reconhecimento do seu trabalho na organização*, todos os entrevistados percebem a possibilidade de crescimento, por mais que precisem se preparar um pouco



mais, como diz o entrevistado 03: “[...] há possibilidade de crescimento sim, mas será mais difícil do que para as outras pessoas.”.

Na unidade *experiências recompensadoras*, a *possibilidade de contato com outras realidades* com 3 menções e *possibilidade de ser exemplo* obteve 5 menções, sendo descritas como pontos positivos de suas carreiras e motivo realização pessoal e de servir como exemplo aos demais, conforme o discurso a seguir: “Eu comecei como estagiário de projeto [...]e atualmente sou diretor e um dos donos. (E7)”; “[...] Mas eu sinto que pelo menos eu tive uma abertura de chegar, né? De que ‘ AHH alguém chegou, finalmente!’ Então isso que me deixa alegre. (E5).

Eu comecei como estagiário de projeto, assumi uma vaga de técnico, no meio do caminho a gente decidiu consolidar o negócio que a gente pensava e virei sócio. Aí depois de alguns anos em negociação com os outros sócios da empresa a gente fez uma remodelagem da empresa virando sócios administradores e atualmente sou diretor e um dos donos. (E7)

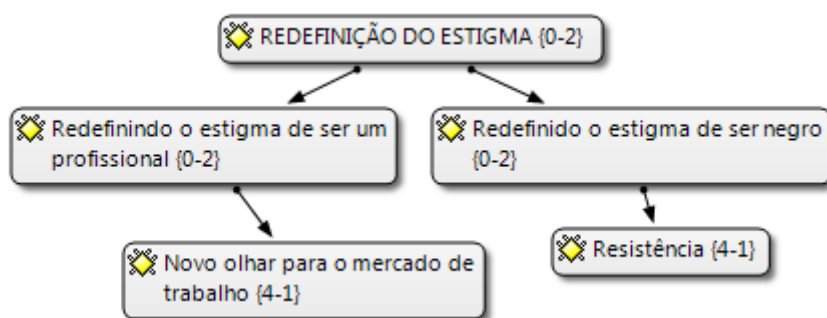
No bairro onde eu moro, eu conheci muitos meninos, desses meninos que eu conheci muitos estão presos outros já não estão mais nem aqui. A questão da família você percebe que a maioria é desestruturada, aí estão desempregados, eu percebi porque sim, é estrutural. Você não teve tempo de estudar, a sua família também já é pobre e eu sinto no meu caso é uma responsabilidade que eu tenho que ter, na minha casa, tenho que dar o exemplo, eu sou a filha mais velha de 10 irmãos. Então eu tenho que dar exemplo e para mim sempre foi mais difícil [...] embora seja uma coisa que eu considero ruim em certa parte, que eu chegar no lugar como a representante do hotel 5 estrelas da cidade, chegar no lugar sendo negra, claro que é ruim porque não vai ter outras pessoas da minha cor. Mas eu sinto que pelo menos eu tive uma abertura de chegar, né? De que ‘AHH, alguém chegou lá, finalmente!’ Então isso que me deixa alegre. (E5).

Pode-se verificar que o contato com novas realidades, faz com os entrevistados almejem uma mudança de vida no qual o local em que estão ocupando no mercado de trabalho, lhes possibilitem ter essa visão com um novo futuro.

## **5.5 Estigma social referente a inserção no mercado de trabalho**

Por último, é a tarefa de redefinição do estigma, em que as conotações negativas, são redefinidas. Sendo assim, o estigma é visto de forma positiva pelo grupo e sua identidade cultural passa a ter uma perspectiva diferenciada e única (SLAY; SMITH, 2011).

Figura 8 - Redefinição do estigma



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Para a redefinição do estigma, foi feita a divisão em duas partes. Na primeira parte foi analisada a identidade cultural estigmatizada de ser um profissional. Como forma de ressignificação, 4 entrevistados mencionaram um novo olhar para o mercado de trabalho, em que percebem pequenas mudanças no mesmo que estão possibilitando a inserção de pessoas que antes não era possível a sua inclusão nesses espaços. E que quando começaram a estudar sobre as suas origens em relação a cultura negra e como houve o processo de colonização no Brasil, observaram comportamentos e descriminalização que acontecia com os mesmos, mas que não conseguiam identificar como preconceito, devido à falta de conhecimento sobre o assunto, como diz a entrevistada 05: “[...] aí estou estudando coisas como: a colonização do Brasil, a cultura negra, racismo e feminismo. E aí tá abrindo minha mente, eu percebo coisas que antes eu não percebia, então é um outro aprendizado também.”

No que tange a redefinição do estigma de ser negro, identidade de papel profissional estigmatizado. A unidade mais mencionada pelos entrevistados foi a *resistência*. Esta unidade representa, principalmente, o fato de se sentirem orgulhosos por suas conquistas e continuarem lutando para que aja reconhecimento, como menciona o entrevistado 08:

[...] a resistência de estar lutando todo dia pra gente ser reconhecido, e além de ser reconhecido ser respeitado por igualdade de salários, por cargos melhores então, precisa ter o reconhecimento e a resistência de todo dia de tanto estar fortalecendo eu como pessoa, mas fortalecendo outras pessoas negras que precisam dessa ajuda. (E2)

Assim, é possível concluir que os entrevistados passaram por um processo de identificação e a partir daí atribuem um novo significado para si, assim como também para sua profissão. Isso enfatiza o que Ibarra (1999) e Slay e Smith (2011) afirmam, sobre a necessidade de uma nova oratória para que a partir daí, seja atribuído um novo valor

profissional na identidade estigmatizada, fazendo com que os indivíduos encontrem equilíbrio entre a identidade profissional e estigmatizada.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi apresentado pela revisão da literatura, os espaços de inserção profissional levam a fomentar suas vivências e cotidianas subjugadas ao ser negro a partir da construção social a cima de suas identidades. Contudo, parte-se do pressuposto que a sociedade brasileira, em suas raízes, há uma presença do racismo estrutural, velado por muitas vezes, mas que age direta e indiretamente na vida das pessoas negras.

Para satisfazer ao primeiro objetivo específico desta pesquisa, estabelecido como “Identificar a partir da fala dos entrevistados como se deu o processo de escolha profissional”, foram feitos questionamento aos entrevistados acerca dos interesses pela área em que atua, a principal influência para que os entrevistados decidissem se inserir no mercado de trabalho foi o fato que vinham de famílias pobres e que elas não podiam lhes dar mais do que o básico para a sua sobrevivência, e devido a se relacionarem com pessoas de classes sociais mais altas ou que estavam buscando uma mudança de vida, isso lhes possibilitou em sonhar com uma realidade diferente das que possuíam. Em contrapartida, os entrevistados que entraram na universidade tiveram que conciliar os estudos juntamente com o trabalho, pois não tinham como se manter apenas estudando devido às dificuldades financeiras que possuíam, isso foi um dos fatores que interferiam na escolha de algumas das profissões dos entrevistados, pois precisam de uma carga horária flexível para manter ambos.

O segundo objetivo, que se tratou de “compreender como é ser negro no mercado de trabalho para os participantes da pesquisa”, obteve-se que por serem minorias nos espaços que adentraram isso lhes faziam sentir como que estranhos e muitas vezes como que não pertencessem a espaços mais altos da sociedade, já que poucos ou quase nenhum negro era encontrado como clientes de lugares sofisticados e os olhares dos outros clientes que em sua maioria era de pele clara, os deixavam desconfortáveis, resultando na marginalização do negro.

No terceiro objetivo que é “identificar as vivências do cotidiano de trabalho de negro e o significado destes na construção de sua identidade profissional”, como respostas obteve-se que existem uma atenção maior na forma que se comportam. Todo esse contexto provoca a construção de um possível “eu” por meio da necessidade de um maior esforço desses profissionais pelo fato de serem negros em espaços dominados por pessoas de pele clara. O que fica mais evidente na redefinição do eu é a questão da resistência dos entrevistados, que meio a tantas discriminações que sofrem no dia a dia, continuam a lutar

por seus espaços e reconhecimento, além de serem exemplos para outros negros que sonham com uma realidade diferente da que lhes foi imposta.

Por fim no objetivo quarto que foi “explicar de que forma o estigma social interfere na formação da identidade profissional dos negros, é notado que a redefinição do estigma da profissão de um negro no mercado de trabalho vem acontecendo por meio de um novo olhar sobre o mercado, que veio para a maioria dos participantes a partir da busca em conhecer sobre a cultura negra e participar de movimentos sobre a cultura africana, em que os fizeram ter uma visão positiva sobre quem são dando um novo olhar para a questão de serem um povo marginalizado, de terem um espaço limitado na sociedade. Assim, a ressignificação do estigma de ser negro vem acontecendo, principalmente pela compreensão de quem são, no qual os movimentos de cultura negra, os espaços de debates com essa temática, possuem um importante papel para essas pessoas que buscam referências positiva.

O estudo ora apresentado contribui para a compreensão de como acontece a ressignificação da identidade profissional do negro no mercado de trabalho, mostrando, assim, que mesmo sendo considerado um grupo marginalizado diante da sociedade, passa a ter um novo sentido quando uma pessoa negra adentra um espaço dominado pelas pessoas de pele clara, servindo de exemplo para que outras pessoas negras lutem por seus espaços também. Academicamente, o estudo se torna relevante, pois colabora na fundamentação do modelo de identidade profissional estigmatizada e de uma identidade cultural estigmatizada. Como limitação, o estudo apresenta que, apesar do aumento de negros no mercado de trabalho nos últimos anos, ainda houve dificuldade em encontrar negros com posições de maior destaque nas organizações, sendo mais fácil encontrar em funções de baixo prestígio nas empresas. Por fim, sugere-se que sejam realizadas pesquisas com uma amostra maior, além de realizar com grupos de profissões diferentes e classes sociais distintas para comparar suas percepções em relação aos espaços que frequentam e como conseguem se manter nesses espaços. Outra sugestão é analisar como ocorre o processo de preenchimento de vagas designadas para grupos raciais, visto que no Brasil não existe um critério de definição de raça. Sugere-se também que sejam aplicadas pesquisas em escolas/universidades para analisar os materiais que são ensinados sobre os povos negros e como esses conteúdos influenciam na formação da visão do indivíduo em relação ao negro.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Mariana Amaro Theodoro de. **Da senzala ao cárcere: o estigma racial e seus reflexos no tratamento jurídico penal**. Dissertação (Mestrado em Direito). Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2016.
- ALMEIDA, S. **O que é racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- ARAUJO, R. A.; Catrib, I. C.; LIMA, T. C. B. **Arte na pele: construção da identidade profissional e estigma de mulheres na profissão tatuadora**. XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD, São Paulo, 2019.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O mercado de trabalho antes de 1930: emprego e "desemprego" na cidade de São Paulo**. Novos estudos. - CEBRAP, São Paulo, n. 80, mar. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010133002008000100007&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010133002008000100007&lng=pt&nrm=iso)>.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BOZA, Tanya Golash. **A Critical and Comprehensive Sociological Theory of Race and Racism**. Feature Review, 2016.
- BROWN, Andrew D. **Organization studies and identity: Towards a research agenda**. Human Relations, v. 54, n. 1, p. 113-121, 2001.
- CALDAS, Louise. **O percurso histórico do racismo**, 2015. Disponível em: <[http://www.editorarealize.com.br/revistas/eniduepb/trabalhos/TRABALHO\\_EV043\\_MD1\\_SA14\\_ID1381\\_30072015220844.pdf](http://www.editorarealize.com.br/revistas/eniduepb/trabalhos/TRABALHO_EV043_MD1_SA14_ID1381_30072015220844.pdf)>.
- CROCKER, Jennifer; MAJOR, Brenda. **Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma**. Psychological review, v. 96, n. 4, p. 608-630, 1989.
- DELIZE, L. E; JAIME, P. **Questão racial, políticas públicas e trajetórias profissionais de executivos negros: encontros e desencontros nos processos históricos do Brasil e dos Estados Unidos**. XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD, São Paulo, 2019.
- DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. Atlas, 2000.
- DICKENS, D. D., WOMACK, V. Y., DIMES, T. **Managing hypervisibility: An exploration of theory and research on identity shifting strategies in the workplace among Black women**. Journal of Vocational Behavior, 2018.
- DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- FERRARI CALCENA, ESTEBAN JOSE. **A mudança da identidade profissional em transições**. São Paulo, 2012.

FIGUEIRA, KAMILA THAIS DA SILVA. **Polícia Feminina: construção identitária e representações sociais na polícia militar do distrito federal.** Brasília, 2017.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Plageder, 2009.

GOMES, Nilma. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão,** 2012. Disponível em: <http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/10/Alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf>

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos Alfredo. **Lugar de negro.** Editora Marco Zero, 1982.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia.** Editora 34, 2002.

GUIRRO, Leandro Antonio. **Revista Outras Fronteiras.** Cuiabá, vol. 1, n. 2, jul-dez., 2014 ISSN: 2318-5503.

HALL, Stuart. **A questão da identidade cultural na pós-modernidade.** Rio de Janeiro, RJ: DP&A, 1999.

HASENBALG, C. A. **Lugar de negro.** Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, coleção 2 pontos; v.3, 1982.

HOLLOWAY, Thomas H. **Imigrantes para o café: café e sociedade em São Paulo, 1886-1934.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984.

IBARRA, Herminia. **Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation.** Administrative science quarterly, v. 44, n. 4, p. 764-791, 1999.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Mensal de Emprego – PME, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Agência de notícias IBGE, 2019. **Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece.** Disponível em: <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>.

KIRA, Mari; BALKIN, David B. **Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self?.** Human Resource Management Review, v. 24, n. 2, p. 131-143, 2014.

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. *Organizações & Sociedade*, v. 25, n. 87, p. 632-655, 2018.

MACIEL, Cleber da Silva. **Discriminações raciais: negros em Campinas (1888-1921)**. Campinas: Editora da Unicamp, 1987.

MISCENKO, Darja; DAY, David V. Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, v. 6, n. 3, p. 215-247, 2016.

MUCCHIELLI, Alex. *L'identité*. 7ª. Ed. Paris: Presses Universitaires de France, 2009.

MUNANGA, K. A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 51-66, abr., 2004.

MUNANGA, k. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Palestra proferida no **3º Seminário Nacional Relações Raciais e Educação-PENESB-RJ**, 05/11/06.

NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem — sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. In: NOGUEIRA, O. (org.). *Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais*, São Paulo: T.A. Queiroz, 2006.

OLIVEIRA NETO, Olavo de. **Comentários à lei das contravenções penais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1994.

PRATT, Michael G.; ROCKMANN, Kevin W.; KAUFMANN, Jeffrey B. **Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents**. *Academy of management journal*, v. 49, n. 2, p. 235-262, 2006.

RAC, Rio de Janeiro, v.18, n. 3, art. 1, pp. 240-260, Maio/Jun. 2014. Disponível em: <[www.anpad.org.br/rac](http://www.anpad.org.br/rac)>.

SANSONE, L. **Negritude sem etnicidade: o local e o global nas relações raciais e na produção cultural negra do Brasil**. Edufba, 2003.

SANTOS, Edy Lawson Silva et al. **Relações raciais e empreendedorismo: um estudo sobre negros empreendedores na região metropolitana do Rio de Janeiro**. 2017.

SILVA, L. S; TEIXEIRA, G. D. **Negação e reconhecimento: as políticas públicas de promoção da igualdade racial e a agenda racial brasileira**. In: EnANPAD, Fortaleza, 2019.

SKIDMORE, Thomas E. **Preto no branco: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro**. Paz e Terra, 1976.

SLAY, Holly S.; SMITH, Delmonize A. **Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities**. *Human relations*, v. 64, n. 1, p. 85-107, 2011.



**Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia.**  
Cadernos PENESB. Niterói; EdUFF, 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração.** Atlas, 2005.

WALSH, Kate; GORDON, Judith R. **Creating an individual work identity,** Human Resource Management Review 18 (2008) 46–61.

WEDDERBURN, Carlos. **O racismo através da história:** da antiguidade à modernidade, 2007. Disponível em: <http://www.ammapsique.org.br/baixar/O-Racismo-atraves-da-historia-Moore.pdf>.

WERNECK, Jurema et al. **Racismo institucional:** uma abordagem conceitual. Geledés–Instituto da Mulher Negra. São Paulo: Trama Design, 2013.

## **APÊNDICE A - ENTREVISTA APLICADA AOS NEGROS**

### **PERFIL DOS ENTREVISTADOS**

Idade:

Estado Civil:

Sexo:

Filhos? SIM ( ) NÃO ( ) Quantos?

Qual a sua profissão?

Tempo de profissão:

Cargo na profissão:

Exerce alguma chefia? SIM ( ) NÃO ( ) Qual?

Escolaridade:

### **INFLUÊNCIAS INICIAIS**

1. O que fez você escolher essa profissão?
2. Como você achava que seria trabalhar nessa profissão?

### **EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS**

3. Quando e como começou, de onde surgiu a ideia de trabalhar nesse ramo? Houve algum tipo de influência?
4. Quais as habilidades necessárias para essa profissão?
5. O fato de ser negro já fez você se sentir um intruso nessa profissão?
6. Houve alguma mudança de cargo?
7. Existem outros negros no seu grupo de trabalho? SIM ( ) NÃO ( ) Quantos?
8. Como é a relação inter-racial como um todo, relação negro/negro e negro/branco?

### **POSSÍVEIS EU'S PROFISSIONAIS**

9. E ao iniciar na profissão, quais eram as suas expectativas? O que mudou em relação as primeiras expectativas?
10. No seu percurso profissional, que acontecimentos ou momentos destacariam, por terem sido particularmente marcantes e/ou significativos (positivos/negativos)? Tem coisas que gostaria de ter feito e não fez? Quais? Por quê?

## **TAREFAS DE REDEFINIÇÃO**

### **REDEFINIÇÃO DE SI PRÓPRIO**

11. O que significa ser negro para você?
12. Você acredita que as questões raciais impactam nas relações com as pessoas no ambiente de trabalho?

### **REDEFINIÇÃO DA PROFISSÃO**

13. Como você enxerga as possibilidades de crescimento?
14. Já sofreu/sofre algum tipo de discriminação? Como você lida com isso?

### **REDEFINIÇÃO DO ESTIGMA**

15. Como você avalia a questão racial em relação aos negros no Brasil?
16. Você acha que o fato de ser negro interfere no seu trabalho? Você sofre ou já sofreu algum preconceito dentro da sua profissão por ser negro?