

Diversidade e inclusão de pessoas negras nas organizações: desafios na perspectiva da comunicação com empregados¹

Andressa Tassinari Alves²
Diego Wander da Silva³

Resumo

O racismo envolve a expressão de poderes e privilégios institucionais de grupos raciais específicos sobre outros (ALMEIDA, 2019). No contexto dessa pauta, e atentos à perspectiva da comunicação com empregados, nossos objetivos são: refletir brevemente acerca de impactos do racismo na sociedade brasileira e discutir sobre desafios relacionados à diversidade e inclusão de pessoas negras nas organizações. A investigação se caracteriza como exploratória, desenvolvida mediante as técnicas bibliográfica e documental (GIL, 2021). Também realizamos entrevistas em profundidade com sujeitos que representam diferentes histórias e lugares de fala. As descobertas revelam avanços e os desafios para uma efetiva diversidade e inclusão racial nas organizações, sob um contexto em que o tema racismo ganha potência e visibilidade devido a acontecimentos recentes que deflagram atitudes intoleráveis.

Palavras-chave

Comunicação organizacional; diversidade e inclusão; comunicação com empregados; racismo; pessoas negras.

Introdução

No fim do período medieval, as sociedades iniciaram estudos a fim de classificar raças e etnias (BETHENCOURT, 2018). Porém, de acordo com Almeida (2019), foi a partir da Segunda Guerra Mundial, entre 1939 e 1945, que características biológicas assumiram protagonismo na definição de aspectos psicológicos, morais e intelectuais dos indivíduos. Essa ideologia foi a base para firmar privilégios para determinados grupos, os quais persistem até os dias de hoje.

Especificamente em relação ao Brasil, pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018, 2019) revelam que desigualdades ocorrem nos âmbitos de qualidade de vida e acesso a serviços básicos como saneamento, educação, mercado de trabalho, violência e representação política. Diante disso, em nosso entendimento, cabe às organizações – enquanto agentes relevantes e incidentes na sociedade –, refletirem sobre como

¹ Trabalho apresentado no Espaço de Graduação 1 - Monografias e Iniciação Científica, atividade integrante do XV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

² Profissional graduada em Relações Públicas pela Escola de Comunicação, Artes e Design – Famecos, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: andressa.alves@edu.pucrs.br

³ Orientador do trabalho. Professor na Escola de Comunicação, Artes e Design – Famecos, na PUCRS. Doutor em Comunicação e Informação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: diego.wander@pucrs.br

suas práticas e políticas, ou a ausência delas, reiteram ou mitigam aspectos que caracterizam o cenário atual de diversidade e inclusão.

Este artigo resulta de trabalho de conclusão de Relações Públicas, desenvolvido no segundo semestre de 2020, e tem como objetivos: 1) refletir brevemente acerca de impactos do racismo na sociedade brasileira; e, 2) discutir sobre desafios relacionados à diversidade e inclusão de pessoas negras nas organizações. Esse segundo norteador está diretamente relacionado aos estudos de comunicação com empregados – ou comunicação interna, sob outras lentes teóricas. Em termos metodológicos, a pesquisa configura-se como uma investigação exploratória, desenvolvida a partir das técnicas bibliográfica e documental (GIL, 2021). Além disso, realizamos três entrevistas em profundidade de caráter semiaberto (DUARTE, 2006), de modo a contemplar diferentes pontos de vista a respeito da temática.

Entendemos que este estudo retrata e tem o potencial de dar visibilidade a aspectos que devem ser superados para promover, com efetividade², a equidade racial nas organizações. Esperamos que a pesquisa fortaleça o interesse pela discussão e incentive outras abordagens acerca da pauta. Vale mencionar que este é o primeiro estudo monográfico a tratar sobre racismo sob a ótica da comunicação organizacional, no curso de Relações Públicas da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), o que nos incentiva a seguir estudando, aprendendo e tentando contribuir com as reflexões e fortalecimento do tema, dada a sua relevância social e a sua urgência.

Sobre racismo, preconceito e discriminação

A palavra raça surgiu na Idade Média como forma de classificar plantas e animais. Mais adiante, no final do período medieval, dentre outras atribuições, foi usada para definir a nobreza em países como Itália e França, até se tornar uma forma de classificar e hierarquizar as etnias (BETHENCOURT, 2018). Esse breve contexto revela, na visão de Almeida (2019, p. 18), que o termo raça está “[...] inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado”.

A partir da Segunda Guerra Mundial, a “teoria das raças” passou a ser questionada, fomentando pesquisas científicas a respeito da diversidade humana. Características biológicas e condições climáticas se tornaram responsáveis pela caracterização moral, psicológica e intelectual dos seres humanos, como destacamos na introdução. Dessa forma, o racismo se estabeleceu como

² Efetividade relaciona-se com a permanência no ambiente e a perenidade no tempo, no contexto da obtenção dos objetivos globais (KUNSCH, 2003, p. 205).

ideologia em estudos científicos das áreas da sociologia e biologia, com o objetivo de firmar os privilégios e o poder de grupos dominantes sobre outros na sociedade (AMARO, 2015).

Para compreender o termo racismo, é importante diferenciá-lo das expressões preconceito e discriminação. Para Baldwin (2017), o preconceito está ligado ao sentimento em relação a um grupo e aos estereótipos criados sobre ele. É, inevitavelmente, negativo e se baseia em pré-julgamentos. Já a discriminação é o ato que nega um tratamento igualitário às pessoas que fazem parte de um determinado grupo (BALDWIN, 2017). No viés racial, a discriminação “[...] opera, na nossa sociedade, como um processo que acarreta inúmeras desvantagens para o grupo negro e para toda a sociedade brasileira, direta ou indiretamente” (CAVALLEIRO, 2010, p. 28). O racismo, por sua vez, é a discriminação que acontece por meio de práticas conscientes ou inconscientes e que gera vantagens para alguns grupos em detrimento de outros (ALMEIDA, 2019).

A partir de contribuições de Almeida (2019), Kilomba (2019) e Baldwin (2017), podemos compreender que o racismo se subdivide em quatro perspectivas: institucional, estrutural, cotidiano e individualista. Essa sistematização evidencia a profundidade que o tema exige e a complexidade que o permeia. O Quadro 1 apresenta tais classificações.

Quadro 1 - Classificações de racismo

Tipos	Fonte(s)	Definição	Características
Racismo institucional	Almeida (2019); Kilomba (2019)	Tratamento desigual entre pessoas de diferentes raças. Sistema que fornece vantagens para os brancos em relação aos negros.	Dificuldade de acesso para negros ao ensino básico e ao mercado de trabalho, por exemplo. Tratamento diferenciado em causas judiciais e em ambientes públicos.
Racismo estrutural	Almeida (2019); Baldwin (2017); Kilomba (2019)	Exclusão de negros das estruturas sociais e políticas. Normalidade diante da desigualdade racial, produção e reprodução de crenças racistas.	Ausência (ou incipiência) de negros em cargos de gerência, em cargos políticos, universidades e em qualquer outra posição de destaque na sociedade e criação de ambientes opressores.
Racismo individual	Almeida (2019); Baldwin (2017)	O racismo é tratado como patologia, algo que não faz parte da sociedade, mas é uma característica gerada no íntimo de cada indivíduo baseada nas suas crenças pessoais.	É considerado uma anormalidade, como uma característica de indivíduos e/ou grupos, e não algo presente na sociedade.
Racismo cotidiano	Kilomba (2019)	Ações realizadas para colocar uma pessoa negra em posição de diferença.	Tornar o negro uma personificação de tudo aquilo que é considerado tabu para um branco, como violência e sexualidade.

Fonte: elaborado pelos autores, com base em Almeida (2019), Kilomba (2019) e Baldwin (2017).

As quatro classificações evidenciam perspectivas que se baseiam em uma relação de dominação e, nesse caso, de grupos que detêm o poder sobre as organizações políticas e econômicas e conseguem obter privilégios que outras comunidades raciais não alcançam (ALMEIDA, 2019). Sob essa lógica, é oportuno evidenciar que o racismo deve ser combatido por negros e brancos. Segundo Amaro (2015, p. 24), “o problema racial há muito deixou de ser um problema individual do negro ou da comunidade negra. Na contemporaneidade, tornou-se uma questão maior, uma questão nacional e global”.

Quando nos dirigimos aos impactos do racismo na vida das pessoas negras, podemos observar que as questões raciais estão muito presentes na sociedade e que o racismo estrutural, constituído ao longo da história, permanece segregando grupos raciais. Para a Organização das Nações Unidas (ONU, 2015, p. 6), o racismo “[...] perpetua ciclos de desvantagem e transmissão intergeracional de pobreza, prejudicando o seu desenvolvimento humano”.

Segundo dados do IBGE (2018), houve uma redução de 7% na taxa de analfabetismo de pessoas negras com 15 anos ou mais de idade, no Brasil, de 2016 para 2018. A proporção de pessoas com 25 anos ou mais de idade com pelo menos o ensino médio completo passou de 37,3% para 40,3%. Ainda que os dados evidenciem avanços, ao compararmos com a taxa de analfabetismo da população branca, de apenas 3,9%, e com o percentual de pessoas com pelo menos o ensino médio completo, de 55,8%, são notórias as disparidades no que diz respeito à educação.

Sobre isso, um dos fatores que prejudica – ou até mesmo impede – que as pessoas negras completem os estudos é a necessidade da busca precoce por um emprego. Essa problemática também impacta diretamente no mercado de trabalho. Atualmente, a população negra corresponde a 54,9% da força de trabalho no Brasil, 25,2% a mais do que os brancos. Entretanto, os negros formam 64,2% da população de desocupados e subutilizados (IBGE, 2018).

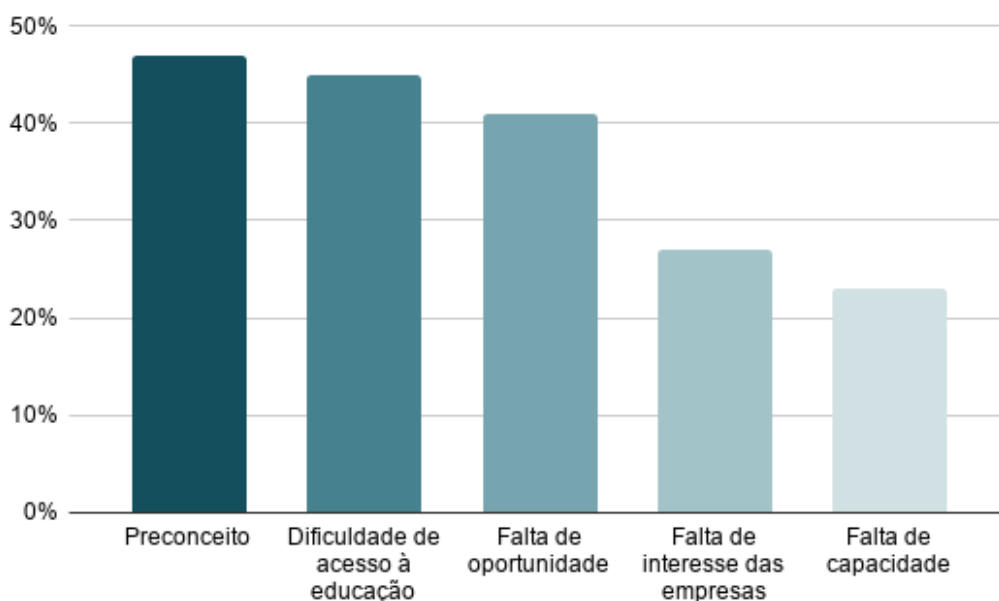
Uma forma adotada para contornar essa situação é o trabalho informal. Em 2018, a proporção de pessoas brancas em ocupações informais era de 34,6%, enquanto a de negros chegou a 47,3% (IBGE, 2018). Ao conhecermos a taxa de negros em cargos gerenciais, percebemos que há uma discrepância em relação à taxa de ocupação total. Em 2018, apenas 29,9% dos negros ocupados estavam em cargos de gerência, em relação a 68,6% dos brancos. Essa disparidade pode ser observada nas cinco regiões brasileiras, o que demonstra a capilaridade deste problema.

Nas organizações, esse assunto costuma ser abordado na pauta de “diversidade e inclusão” –

nomenclatura ascendente em conteúdos e investigações sobre comunicação organizacional, por vezes representada pela sigla D&I. Ancorados no Instituto Ethos (2019), entendemos que o combate ao racismo deve integrar o escopo da sustentabilidade, especialmente na dimensão social. Dentre alguns aspectos, é urgente que as organizações criem metas que contribuam para o desenvolvimento da sociedade, respeitando e acolhendo a diversidade e incidindo na redução de desigualdades sociais e na melhoria de indicadores como os recém apresentados.

Para isso, é fundamental compreender mais sobre o problema do qual estamos falando e qual é a situação de pessoas e grupos impactados. Assim, recorreremos à investigação promovida pela Santo Caos³ (2018). No Gráfico 1 podemos observar um panorama das principais razões que dificultam o acesso de pessoas negras às organizações.

Gráfico 1 - Razões para a baixa presença de negros nas organizações



Fonte: elaborado pelos autores, com base em Santo Caos (2018).

Os resultados reforçam que o racismo estrutural influencia no pré-julgamento das pessoas. Além disso, dificulta o acesso dos negros à educação e, conseqüentemente, a oportunidades no mercado. Essa problemática fez com que algumas organizações iniciassem processos de mobilização. Porém, na visão de Bomfim (2019), isso tem acontecido mais como uma forma

³ Primeira consultoria a tratar sobre engajamento do Brasil. A pesquisa citada foi realizada com o propósito de compreender o cenário das organizações diante da diversidade racial e também a percepção dos profissionais brasileiros sobre o tema.

de se adequar aos novos padrões sociais comportamentais do que em função de uma mudança efetiva de ideais e prioridades visando o bem-estar dos grupos. Ou seja, as “transformações” percebidas se constituem mais como um esforço discursivo do que efetivamente em atividades concretas, relevantes e consistentes.

Outro problema apresentado pelo estudo diz respeito à promoção e ao reconhecimento: apenas 29,9% dos negros ocupados estavam em cargos de gerência no ano de 2018. De acordo com a Santo Caos (2018), 72% dos profissionais negros disseram não ter as mesmas oportunidades de profissionais não negros. Além disso, 60% dos profissionais não negros também afirmam notar essa desigualdade. Os dados reforçam o quanto o racismo persiste e o quanto ele impõe barreiras no desenvolvimento da vida das pessoas negras. Essas questões devem ser levadas em conta para o desenvolvimento de iniciativas que promovam a diversidade e reduzam as desigualdades raciais.

Para concluir a discussão teórica, dirigimos nossas reflexões às interfaces entre comunicação com empregados e diversidade e inclusão nas organizações, no intuito de posicionar a relevância do tema no contexto da comunicação organizacional. Em primeiro lugar, é preciso ter clareza de que a comunicação com empregados diz respeito a todos os “[...] processos de relacionamento e posicionamento que acontecem dentro do espaço organizacional, entre a empresa e os empregados”, conforme Soares e Del Gáudio (2017, p. 18) assinalam. Essa perspectiva está contemplada na perspectiva da comunicação organizacional integrada apresentada por Kunsch (2019, p. 113), que perpassa por diversas modalidades e “[...] estuda o fenômeno comunicacional do agrupamento de pessoas que integram uma organização e a ela se ligam em torno de uma cultura e de objetivos comuns”. A modalidade que estudamos é denominada por Kunsch (2019) como “comunicação interna”⁴.

As políticas, os projetos, os processos e as ações de comunicação com empregados, dentre diversas possibilidades, têm a capacidade de reforçar a importância dos diálogos nas organizações. Eles podem gerar significados relevantes para as relações coletivas e redimensionar compreensões e pontos de vista nem sempre acolhedores às pautas raciais.

Temos clareza que comunicação com empregados é desafiadora por tratar com sujeitos tão diversos em aspectos como cultura, identidade, visão, crenças, grupos ao qual pertencem, entre outros (NASSAR, 2009) e, também, pela variedade de nuances que são intrínsecas às relações

⁴ Optamos, porém, em assumir o termo “comunicação com empregados”, porque entendemos que esse destaca a pluralidade de sujeitos que integram as organizações, a relação que de fato é estabelecida (a de empregador e empregado), e por não priorizar uma conotação espacial.

de trabalho (NEIVA, 2018). Por isso, para que ela seja efetiva, no sentido atribuído por Kunsch (2003), é oportuna uma comunicação livre, aberta, atenta às diversidades dos grupos e dos sujeitos presentes nas organizações (NASSAR, 2009). É importante, para Neiva (2018), ter uma visão ampla e que não se limite aos projetos e planos específicos propostos de modo autoritário e verticalizado. É preciso envolver as pessoas que integram a organização, valorizando a relação estabelecida entre elas (NEIVA, 2018) e estimulando que sejam de fato protagonistas.

A diversidade e inclusão vem se tornando uma forte tendência nas organizações, pois “ao tomar conhecimento da diversidade que compõe a população brasileira, é possível atentar também para os equilíbrios e/ou desequilíbrios aí existentes” (SCHEID; MACHADO; PÉRSIGO; 2019, p. 105). Atualmente, a população brasileira conta com cerca de 52% de mulheres, 56% de negros, 24% de pessoas com algum tipo de deficiência, aproximadamente 10% do grupo LGBTQIA+⁵ e 13% de idosos⁶ (IBGE, 2019). Ou seja, os dados apontam que a população é composta por diversos perfis de indivíduos e são essas pessoas que estão presentes, mesmo que de maneira sub-representada, nas organizações.

Em nível conceitual, de acordo com Sales (2017), a diversidade está relacionada à representação demográfica, ou seja, à porcentagem de negros, mulheres, pessoas com deficiência ou LGBTQIA+. Um ambiente diverso, portanto, precisa contemplar as representatividades demográficas na composição das equipes de trabalho. A inclusão, por sua vez, se refere ao tratamento igualitário de todos os indivíduos e/ou grupos. Também é definida como a distribuição de oportunidades de forma justa e a representatividade em todas as funções e níveis hierárquicos (HOLVINO; FERDMAN; MERRILL-SANDS, 2003). Existe, portanto, uma complementariedade e indissociabilidade entre os termos.

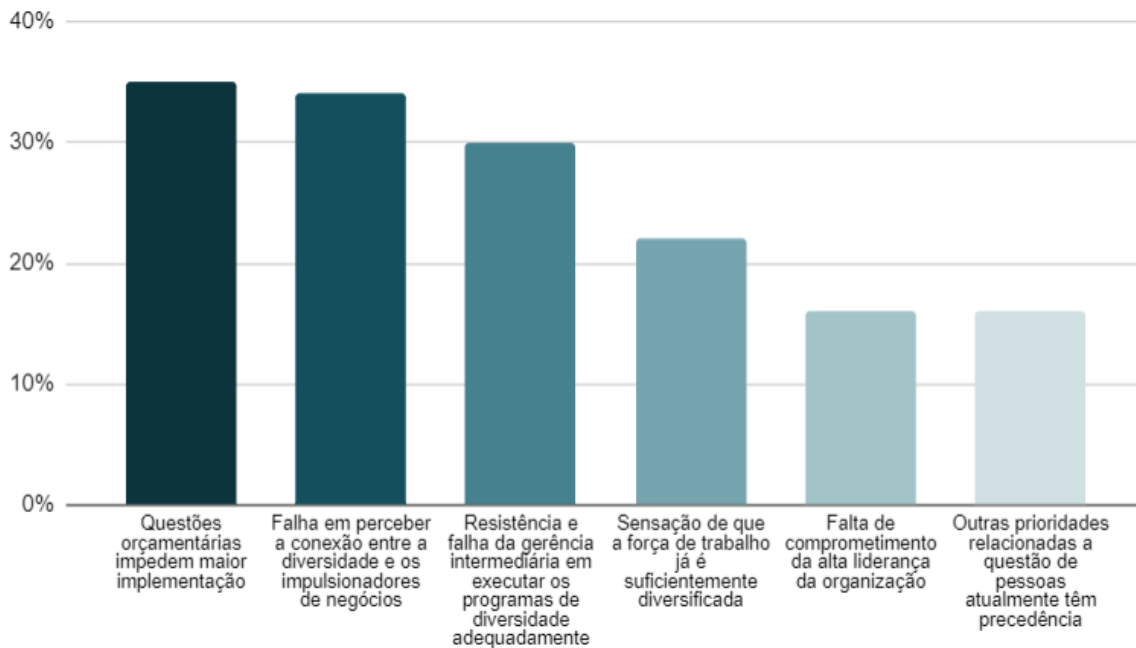
Em 2019, a revista Exame criou o Guia Exame de Diversidade, com o objetivo de dar visibilidade às práticas organizacionais voltadas para a diversidade e inclusão. As categorias avaliadas são étnico-racial, gênero, LGBTQI+ e pessoas com deficiência. Segundo os resultados da última edição realizada, a pauta de gênero é a mais tratada pelas organizações, em segundo lugar está a questão étnico-racial e, posteriormente, de pessoas com deficiência (EXAME, 2020).

⁵ Sigla do movimento político e social de inclusão de pessoas de diversas orientações sexuais. Envolve as iniciais de: lésbicas; gays; bissexuais; transexuais ou transgêneros; *queer*; intersexo; assexual; e o sinal de adição (+) abriga as demais possibilidades de orientações sexual ou identidade de gênero.

⁶ Pessoas com 60 anos ou mais, segundo classificação do IBGE.

A pesquisa “A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil”, da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE, 2019), indica que ainda existem barreiras estruturais que dificultam a inserção de programas de diversidade e inclusão nas organizações. O Gráfico 2 ilustra os principais problemas identificados, a partir dos relatos dos informantes da pesquisa.

Gráfico 2 - Barreiras para a diversidade e inclusão nas organizações



Fonte: elaborado pelos autores, com base em dados da Aberje (2019).

Conforme podemos notar, embora as organizações estejam mais voltadas para questões de diversidade e inclusão, esse tema ainda enfrenta problemas em função dos recursos financeiros disponibilizados. Além disso, há dificuldade em associar o tema a impulsionadores de negócios, ou seja, em compreender como essas questões contribuem para resultados e metas. Também existem impedimentos na implementação dos programas de forma adequada (ABERJE, 2019), fruto, muitas vezes, de desconhecimento e falta de repertório.

A busca por essas práticas incentiva que as organizações se mobilizem no sentido de promover espaços para tratar sobre diversidade e inclusão. Segundo a Aberje (2019), com base em pesquisa desenvolvida com 124 organizações⁷, 63% delas asseguram que possuem um programa de diversidade e inclusão, sendo 66% desses formalizados em política oficial da

⁷ Juntas, elas totalizaram um faturamento de R\$ 1,24 trilhões equivalente a 18,3% do Produto Interno Bruto (PIB) de 2018.

organização. O tema racial é o terceiro (78%) mais abordado, após deficiência (96%) e identidade de gênero (83%). Porém, ao refletir sobre avanços, a pauta de cor decresce para a quarta posição, com progressos inferiores à identidade de gênero, deficiências e orientação sexual. Evidentemente, não queremos desconsiderar a relevância desses outros temas, mas destacamos os resultados aquém ao compará-los. O estudo ainda indica a questão racial como a pauta de diversidade e inclusão que mais necessita avançar no contexto organizacional.

Sobre os desafios em trabalhar a pauta de diversidade e inclusão racial, o primeiro ponto é justamente comprovar que o racismo é um problema que ainda persiste no Brasil nos dias de hoje. Para Ribeiro (2019) esse problema está relacionado com o “Mito da Democracia” que tenta reduzir o racismo, como se este fosse um problema do passado já extinguido e também nos acostuma com a realidade desigual. De acordo com Almeida (2019), além das ideologias históricas, constantemente os meios de comunicação, a indústria cultural e o sistema educacional reforçam pensamentos e filosofias racistas que naturalizam as desigualdades raciais.

Metodologia

Conforme mencionamos, a investigação se caracteriza como exploratória (GIL, 2021). As discussões propostas até aqui estão fundamentadas nas técnicas exploratória e documental. Em nível empírico, realizamos entrevistas em profundidade de caráter semiaberto (DUARTE, 2006).

Os informantes são três pessoas negras, envolvidas com questões raciais nos âmbitos profissional e acadêmico. Na sequência do artigo, a identidade delas é preservada, o que se estabeleceu como condição para o aceite do nosso convite para integrar o estudo. Para compreendermos os lugares de fala, uma delas é relações-públicas e líder de diversidade e inclusão em uma empresa privada; uma é jornalista e servidora pública; a última é advogada e diretora de projetos de uma organização não-governamental brasileira. As entrevistas ocorreram entre 13 de outubro e 3 de novembro de 2020, de forma online, através da plataforma Zoom.

Resultados

Iniciamos as entrevistas questionando sobre o envolvimento dos profissionais com o tema diversidade e inclusão. Os três respondentes afirmam que decorreu de experiências vivenciadas na academia e, posteriormente, no mercado de trabalho. Também está associado à influência

de colegas e familiares, que os fizeram perceber o racismo estrutural presente na sociedade. “Em todos os lugares que eu trabalhei eu podia contar quantos negros estavam junto comigo” comenta um dos entrevistados.

Percepções como essa os levaram a pesquisar sobre o tema e fomentar discussões sobre o impacto do racismo na sociedade e a urgência do que nominam como equidade racial. Ainda que as entrevistas tenham ocorrido individualmente, esse foi um ponto em comum. Segundo um dos profissionais, o movimento de repressão o tornou parte da “minoría” por conta da sua orientação sexual e também pela questão étnico-racial e de classe social, então “o interesse [na pauta] foi como forma de conscientização para que as pessoas pudessem entender sobre a temática”.

Em relação à atuação e protagonismo das organizações em aspectos da diversidade e inclusão racial, os entrevistados acreditam que os debates sobre o tema têm crescido, mas que ele ainda é um tabu. Por isso, no entendimento deles, as organizações estão se movimentando de forma lenta e muito em razão da pressão causada por movimentos organizados e, em perspectiva mais ampla, pela sociedade. “O assunto é um tabu por conta de uma ignorância social, pelo desconhecimento que se tem a respeito do outro, pela estrutura social que nos molda, mais os nossos vieses que criam em nós alguns comportamentos preconceituosos”, alerta um dos entrevistados.

Eles pontuam que algumas organizações vêm desenvolvendo programas bastante ousados e consistentes no que diz respeito à equidade racial nas organizações. Contudo, comentam que é moroso o processo de convencimento das lideranças, sobretudo pela dificuldade de conectar impulsionadores de negócios a essa pauta. Para os respondentes, esse é um dos principais desafios. Isso acontece porque, em geral, as lideranças não sofrem nenhum tipo de preconceito – outro ponto em que as contribuições se assemelham.

Uma forma de contornar isso é promover diálogos e conversas no ambiente organizacional. Se possível, compreendem como oportuno que seja estabelecido um grupo responsável por pesquisar e se apropriar das nuances que envolvem cada temática, para que consigam dar visibilidade a elas de forma didática, acessível e didática. Segundo um dos profissionais, “uma vez que você vence esse tabu, em instituições importantes, você vai induzindo que outras instituições da sociedade debatam o tema com a profundidade que ele tem”.

No que diz respeito aos avanços, eles reiteram o surgimento de programas e a potência de debates públicos que envolvem a projeção de pessoas negras e a necessidade de atenção aos

cenários nefrágicos ainda vividos. “Quando se tem medidas em empresas realmente efetivas, a gente parte para ações concretas, que vão desde definir uma política com uma dimensão de equidade racial, nos valores da empresa e também nas ações previstas na política, nas diretrizes todas”, afirma outro sujeito que entrevistamos.

Outro ponto defendido é a importância de olhar para as pessoas negras com as suas diferenças pois, por vezes, há um movimento de assumi-las como homogêneas. Também é preciso capacitá-las e investir no seu desenvolvimento, para que possam progredir e assumir cargos de liderança. Sobre isso, um dos convidados afirma: “Há um mito da inserção em vários espaços que pensam que meramente produzir um número de pessoas negras lá dentro vai resolver o problema histórico do racismo institucional que vigora nesses espaços”, o que é insuficiente.

Para isso, é fundamental conscientizar e sensibilizar os empregados sobre os problemas sociais que envolvem as questões raciais e viabilizar um ambiente de resistência a essas realidades, fomentando discussões e a revisão sistemática de práticas. Além disso, é importante comunicar aos empregados o posicionamento da organização e as atitudes adotadas. Ao longo das entrevistas, tais dinâmicas são associadas ao potencial de impactar a cultura organizacional e as relações nos ambientes de trabalho.

A partir das entrevistas, compreendemos que os profissionais de comunicação têm o papel de problematizar a incipiência, ou ausência, de práticas voltadas para a diversidade e inclusão racial. Cabe a eles incidir para que as organizações assumam posturas consistentes e relevantes. E, para isso, é necessário que entendam a importância dessa luta, que é de todos, independente da cor. Para Almeida (2019, p. 6), “a mudança da sociedade não se faz apenas com denúncias ou com o repúdio moral do racismo: depende, antes de tudo, da tomada de posturas e da adoção de práticas antirracistas”.

Considerações da pesquisa

Conforme apresentamos neste artigo, o racismo é um problema presente na sociedade, com impactos expressivos às pessoas negras. Acreditamos é preciso discutir o assunto e seus desdobramentos, em vistas da devida seriedade e atenção com que precisamos tratá-lo. No contexto brasileiro, dados do IBGE (2019) reforçam a desigualdade racial existente no Brasil – embora os negros sejam maioria, representando 55,8% da população brasileira, apenas 27,7% desses fazem parte dos 10% da população com os maiores rendimentos. Além disso, eles ainda somam 75,2% dos 10% da população com menor rendimento.

Essa realidade retrata a estrutura e as especificidades da nossa sociedade. Almeida (2019, p.35) acredita que “o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional”. Associados a esse entendimento, compreendemos que, embora a pauta racial tenha ganhado destaque em 2020, ela ainda é um tabu e envolve diversos conflitos e incompreensões. Bomfim (2019) e os nossos entrevistados reiteram tal perspectiva. A visibilidade está relacionada a acontecimentos recentes, no Brasil e no mundo, que evidenciaram episódios racistas.

Em relação às organizações, evidenciamos que elas encontram dificuldades em trabalhar com o assunto nas práticas de comunicação com empregados, e algumas razões estão ligadas às questões orçamentárias, falta de conexão entre o tema e as lideranças e a resistência em aplicar ações voltadas à diversidade e inclusão. Esse problema pode acontecer, dentre outras razões, porque muitas ainda são tímidas, pouco maduras, no enfrentamento das desigualdades. Para um dos entrevistados, “algumas organizações seguiram o que deu certo em outras empresas, mas isso revela que por muitos anos elas tinham medo de assumir qualquer tipo de posicionamento, sendo que é uma pauta tão relevante”.

Por isso, a comunicação com empregados é tão indispensável. É ela que trata dos processos de relacionamento que ocorrem no contexto das relações de trabalho (SOARES E DEL GÁUDIO, 2017). Um dos sujeitos que ouvimos defende que existam programas e medidas concretas para a redução das desigualdades raciais. Para ele, “as organizações devem integrar várias áreas estratégicas, desde a comunicação à gestão de pessoas, para a inserção e ascensão dos negros em ambientes de trabalho”. Também defende mentorias dirigidas a esses profissionais, visando qualificá-los.

Para finalizar, recordamos que, no momento em que encerramos a monografia que deu origem a este artigo, no dia 20 de novembro de 2020, Dia Nacional da Consciência Negra, nos deparamos com mais um caso de racismo. No dia anterior (19), João Alberto Silveira Freitas, 40 anos, negro, foi espancado até a morte por seguranças do supermercado Carrefour no estacionamento do estabelecimento, na capital do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Protestos foram feitos em diversas cidades do Brasil pedindo por justiça. É importante ressaltar que a empresa Carrefour já esteve envolvida em outros casos relacionados ao racismo, mas nunca houve ações efetivas para que isso fosse cessado na organização. Mais um fato que se soma a tantos outros, por vezes invisibilizados ou reduzidos a uma situação excepcional.

Referências

ABERJE. **A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil**. Disponível em: <http://www.sjpmg.org.br/wp-content/uploads/2019/08/ABERJE-Pesquisa-Diversidade-de-Inclus%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 23 set 2020.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

AMARO, Sarita. **Racismo, igualdade racial e políticas de ações afirmativas no Brasil**. Rio Grande do Sul: EdiPUC-RS, 2015.

BALDWIN, Gordon. *Culture, Prejudice, Racism, and Discrimination*. Oxford Research Encyclopedia of Communication. New York, p. 1-27, jan. 2017. DOI: 10.1093/acrefore/9780190228613.013.164. Disponível em: <https://oxfordre.com/communication/view/10.1093/acrefore/9780190228613.001.0001/acrefore-9780190228613-e-164> Acesso em: 07 set. 2020.

BETHENCOURT, Francisco. **Racismos: Das Cruzadas ao Século XX**. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2018.

BOMFIM, Marcus Vinicius de Jesus. Reflexões sobre inclusão racial nas organizações: Produção de sentido sobre diversidade. In: SCHEID, Daiane; MACHADO, Jones; PÉRSIGO, Patrícia M. **Tendências em Comunicação Organizacional**. Rio Grande do Sul: Estrato, 2019.

CAVALLEIRO, Eliane dos Santos. **Do silêncio do lar ao silêncio escolar: racismo, preconceito e discriminação infantil**. São Paulo: Contexto, 2010.

DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2006.

FREITAS, Sidnéia Gomes. Comunicação Interna e o Diálogo nas Organizações. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Gestão Estratégica em Comunicação Organizacional e Relações Públicas**. São Paulo: Difusão Editora, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2021.

HOLVINO, Evangelina, FERDMAN, Bernardo M., & MERRILL-SANDS, Deborah. (2004). *Creating and sustaining diversity and inclusion in organizations: Strategies and approaches*. In M. S. Stockdale & F. J. Crosby (Eds.), *The psychology and management of workplace diversity*. Blackwell Publishing, p. 245-276.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. IBGE, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em: 12 set 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 01 set 2020.

INSTITUTO ETHOS; CEERT. **Promoção de Equidade Racial.** Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-ceert-para-promocao-de-equidade-racial/>. Acesso em: 01 set 2020.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação:** Episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

KUNSCH, Margarida M. Krohling. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada.** São Paulo: Summus, 2003.

KUNSCH, Maria Margarida Krohling. **Gestão Estratégica em Comunicação e Relações Públicas.** São Paulo: Difusão Editora, 2019.

NASSAR, Paulo. Conceitos e Processos de Comunicação Organizacional. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Gestão Estratégica em Comunicação Organizacional e Relações Públicas.** São Paulo: Difusão Editora, 2009.

NEIVA, Filipa. **Comunicação das Organizações:** Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna. *Media & Jornalismo*. Lisboa, v.18, n. 33, p. 61-73, nov. 2018. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-54622018000200005. Acesso em 23 set 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Década Internacional de Afrodescendentes: Reconhecimento, Justiça e Desenvolvimento.** ONU Brasil, 2015.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTO CAOS. **Black In:** Como Engajar as Empresas com a Diversidade Racial. Disponível em: <https://blackin.santocaos.com.br/>. Acesso em: 18 set 2020.

SCHEID, Daiane; MACHADO, Jones; PÉRSIGO, Patrícia M. **Tendências em Comunicação Organizacional.** Rio Grande do Sul: Estrato, 2019.

SOARES, Paulo Henrique Leal; DEL GÁUDIO, Rozália. **Sem Megafone, Com Smartphone:** práticas, desafios e dilemas da comunicação com os empregados. São Paulo: Aberje, 2017.