

**RENATO LADEIA DE OLIVEIRA**

**ACESSO E MOBILIDADE DE AFRO-DESCENDENTES NAS  
ORGANIZAÇÕES**

**SÃO PAULO - SP  
2006**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC-SP  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**ACESSO E MOBILIDADE DE AFRO-DESCENDENTES NAS  
ORGANIZAÇÕES**

**RENATO LADEIA de OLIVEIRA**

**ORIENTADORA:**

**PROF.<sup>a</sup> DR.<sup>a</sup> THEREZINHA BERNARDO**

**SÃO PAULO - SP  
2006**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC-SP**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**ACESSO E MOBILIDADE DE AFRO-DESCENDENTES NAS  
ORGANIZAÇÕES**

**RENATO LADEIA de OLIVEIRA**

Tese apresentada à Banca Examinadora da **Pontifícia Universidade católica de São Paulo**, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em **Ciências Sociais** na área de **Materialidade, Ideologia e Vida Cotidiana nas Culturas Modernas**.

**Orientadora: Profa. Dra. Teresinha Bernardo.**

**SÃO PAULO - SP**  
**2006**

## FICHA CATALOGRÁFICA

Ladeia-de-Oliveira, Renato

**Acesso e mobilidade de afro-descendentes nas organizações/ Renato Ladeia de Oliveira; orientação de Teresinha Bernardo – São Paulo, 2006.**

243 p.

Tese de Doutorado – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais.

1. Racismo 2. Diversidade 3. Recursos Humanos. Diversidade e Racismo: acesso e mobilidade de afro-descendentes em empresas paulistas. II Bernardo, Teresinha.

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

\_\_\_\_\_  
São Paulo,

## BANCA EXAMINADORA

### ACESSO E MOBILIDADE DE AFRO-DESCENTES NAS ORGANIZAÇÕES

RENATO LADEIA DE OLIVEIRA

Tese aprovada pela Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de doutor em **Ciências Sociais em Materialidade, Ideologia e Vida Cotidiana nas Culturas Modernas**, composta pelos seguintes professores:

---

Profa. Dra. Teresinha Bernardo  
Presidente da Banca Examinadora

---

Prof. Dr. Acácio Sidnei Almeida Santos

---

Profa. Dra. Maria Nilza da Silva

---

Profa. Dra. Caterina Koltai

---

Prof. Dr. Miguel Wadi Chaia

SÃO PAULO – SP  
2006

## **DEDICATÓRIA**

*À Célia Regina*

## AGRADECIMENTOS

*À Minha orientadora Profa. Dra. Teresinha Bernardo*

*Pela paciência, dedicação e, principalmente, por ter me ajudado a tirar as pedras do meio do caminho.*

*A todos os meus interlocutores que compartilharam comigo as reconstruções de suas memórias.*

*Aos professores da PUCSP:*

*Rinaldo Sérgio Vieira Arruda*

*Que me proporcionou novas descobertas pelos caminhos da Antropologia em viagens inesquecíveis pelo Pacífico Ocidental, África e América, guiadas por Malinovski, Prichard-Evans, Levi-Strauss entre outros.*

*Katherine Koltai*

*Que possibilitou um novo olhar sobre o Outro pelos caminhos tortuosos da Psicanálise.*

*Ana Amélia Silva e Lúcio Flávio Rodrigues de Almeida*

*Com quem aprendi novas palavras e “tornei outras mais belas”.*

*Miguel Chaia*

*Pela crítica construtiva e sugestões relevantes.*

*Ao amigo sempre presente, Prof. José de Araújo Villar, a quem devo muito além do poderiam registrar minhas retinas fatigadas.*

*A todos os amigos da FEI, pelo companheirismo, amizade e apoio em momentos importantes.*

*À Mariane, minha continuidade e, também, porque nos “damos tão bem um com o outro na companhia de tudo, que nem precisamos um do outro”.*

*Aos meus pais, Manoel (in memorian) e Itanina, pela vida e valores que nortearam minha existência.*

*Aos meus irmãos: Neusa, Cleusa, João e Nelson, que estão sempre presentes, mesmo quando as luzes se apagam e todas as virtudes se negam.*

*Aos amigos de antigas jornadas com quem venho compartilhando idéias e as minhas dúvidas:*

*Edson José da Silva, Orlando Marcus Martins Mancini, Honório Lima, Edécio Thenório.*

*Pelas contribuições:*

*Alexandre Bittencourt, Pedro Vieira Neto, José da Cunha Tavares e Vera Zangari.*

**M**eu padrinho era negro como o ébano  
E tinha um sorriso encantador  
Ele amava flores,  
Crianças e passarinhos.

Ele também caçava onças,  
Espreitando-as nas matas sombrias  
Como seus antepassados africanos.  
Era um exímio caçador  
Mas fazia doces e brinquedos.

Quando se foi deixou saudades  
E um couro de onça  
Que estarão presentes  
Em minha memória,  
Eternamente.

R.L



## RESUMO

Essa tese tem como finalidade revelar como o racismo se manifesta nas organizações brasileiras, de capital nacional ou multinacional a partir da percepção dos afro-descendentes em vários níveis ocupacionais, abrangendo desde operários especializados até profissionais administrativos com formação superior.

O desenvolvimento desse estudo justifica-se pela carência de trabalhos específicos nesta área, tratando especificamente do racismo no cotidiano das organizações brasileiras. A hipótese levantada questiona se as empresas nacionais seriam mais discriminadoras com relação aos afro-descendentes do que as empresas multinacionais ou transnacionais, uma vez que essas normalmente possuem programas de valorização de diversidade. Para responder a este questionamento foram analisados os depoimentos de trabalhadores com essa identidade e também de profissionais de recursos humanos.

A pesquisa está fundamentada na importância da memória e suas possibilidades para o levantamento de questões cujo tratamento através desse recurso parece ser bastante adequado. A análise de Ideologias como a democracia racial e do branqueamento nos estudos desenvolvidos nas últimas décadas foram também importantes para a fundamentação teórica da análise dos depoimentos.

Os resultados apurados possibilitaram a identificação de outras questões proeminentes no mercado de trabalho. Essas ocorrem nos primeiros contatos que esses indivíduos estabelecem com as organizações na procura de empregos. Nessa fase, o processo de discriminação se desenvolve por meio de mecanismos camuflados e formas sub-reptícias para evitar o ingresso desses profissionais. Ao superarem essas barreiras, outras são engendradas, mas para dificultar a mobilidade ocupacional.

## **ABSTRACT**

The purpose of this thesis is to reveal how Brazilian racism is present in the Brazilian organizations, from national to multinational companies, starting with the perception of afro-descendents at different occupational levels, from specialized workers up to administrative professional with degrees.

The development of this project is justified by the lack of specific research within this area, in particular about racism in the daily routines from the Brazilian organizations. The hypothesis that was build is that the national companies would be more discriminating towards afro-descendents than the multinationals or transnationals. To reach this objective, the testimonies from the workers with this profile were analyzed.

The teorical idea of the research is based on the importance of memory and their possibility to gather facts, whose treatment throughout this resource seems to be sufficient. The analyses of ideologies like a racial democracy and the decolorization within the studies developed in the last decades are important for the foundations of the analyses of the statements.

The selected results make the discussion of other relevant questions in relation to discrimination of afro-descendents in the jobmarket possible, starting with the first contacts to look for access in the organizations, through camouflaged mechanisms and fraudulent ways to avoid the entrance of these professionals and the difficulties that are created for jobmobility.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>ETNICIDADE, RACISMO E GLOBALIZAÇÃO .....</b>	<b>37</b>
<b>1.1. Do global para o Local.....</b>	<b>40</b>
<b>1.2. Conflitos Sociais e Étnicos.....</b>	<b>45</b>
<b>1.3. Etnicidade.....</b>	<b>48</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>AS ORGANIZAÇÕES E A DIVERSIDADE HUMANA .....</b>	<b>61</b>
<b>2.1. Diversidade e Cultura Organizacional.....</b>	<b>70</b>
<b>2.2. A Diversidade nas Organizações.....</b>	<b>73</b>
<b>2.3. Desempenho e Diversidade.....</b>	<b>75</b>
<b>2.4. Relações Interpessoais.....</b>	<b>77</b>
<b>2.5. As Relações de Poder e a Diversidade nas Organizações.....</b>	<b>79</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>DISCRIMINAÇÃO NOS PROCESSOS SELETIVOS.....</b>	<b>85</b>
<b>3.1. O Olhar dos Profissionais de Recursos Humanos.....</b>	<b>89</b>
<b>3.2. O Olhar dos Discriminados.....</b>	<b>113</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>MOBILIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.....</b>	<b>140</b>
<b>4.1. O Olhar dos Profissionais de Recursos Humanos.....</b>	<b>144</b>
<b>4.1.1. Os Racistas são os Outros.....</b>	<b>155</b>
<b>4.1.2. A discriminação é maior nas empresas nacionais ou nas Multinacionais. ....</b>	<b>162</b>
<b>4.1.3. Onde Estão os Negros?.....</b>	<b>173</b>
<b>4.1.4. A equidade nas Organizações.....</b>	<b>178</b>
<b>4.2. O Olhar dos discriminados.....</b>	<b>183</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>234</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>246</b>