

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – UNIRIO  
CENTRO DE CIÊNCIAS POLÍTICAS E JURÍDICAS – CCJP  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**MARCELLA QUITÉRIA GOMES DA COSTA**

UM ESTUDO SOBRE A PRODUÇÃO ACADÊMICA BRASILEIRA EM  
ADMINISTRAÇÃO, COM FOCO NAS RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES,  
NOS ÚLTIMOS 11 ANOS

Rio de Janeiro

2023

MARCELLA QUITÉRIA GOMES DA COSTA

**UM ESTUDO SOBRE A PRODUÇÃO ACADÊMICA BRASILEIRA EM  
ADMINISTRAÇÃO, COM FOCO NAS RELAÇÕES RACIAIS NAS  
ORGANIZAÇÕES, NOS ÚLTIMOS 11 ANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à escola de Administração pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública.

Orientação: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Ana Luiza Szuchmacher Verissimo Lopes

Rio de Janeiro

2023

MARCELLA QUITÉRIA GOMES DA COSTA

**UM ESTUDO SOBRE A PRODUÇÃO ACADÊMICA BRASILEIRA EM  
ADMINISTRAÇÃO, COM FOCO NAS RELAÇÕES RACIAIS NAS  
ORGANIZAÇÕES, NOS ÚLTIMOS 11 ANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
escola de Administração pública da  
Universidade Federal do Estado do Rio de  
Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do  
grau de Bacharel em Administração Pública.

Rio de Janeiro, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2023.

Banca Examinadora:

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ana Luiza Szuchmacher Verissimo Lopes (orientadora)

---

Prof. Dr<sup>o</sup>. Artur Luiz Santana Moreira  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Marina Dias de Faria  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me mantido com saúde para suportar toda essa jornada e ter me dado forças para chegar até o final.

À minha mãe, Luciana Quitéria, por ter sido minha amiga e conselheira ao longo de toda a minha trajetória e que junto ao meu pai, Marcelo Gomes, sempre me incentivaram no caminho da educação, me dando todo o suporte necessário e o privilégio da escolha, mesmo a todo custo. A vocês, todo o meu amor e eterna gratidão.

Ao meu marido, Yan Gomes, que sempre acreditou em mim, foi parceiro tanto nos momentos difíceis quanto nos bons momentos e com todo seu amor sempre me apoiou nessa caminhada, além de ter sido meu ombro em meio a muitas renúncias nesse processo.

A toda minha família pelo amor, apoio e incentivo. Em especial aos meus tios, Gisele Quitéria e Aldo Cabral, pelo amor de pais que sempre me deram e aos meus primos, Nicholas Cabral e Leonam Monteiro, pela amizade e companheirismo de irmãos.

A minha orientadora, Ana Luiza Szuchmacher, por aceitar conduzir o meu trabalho de conclusão de curso e pelas aulas incríveis lecionadas para mim e para os meus colegas dentro da UNIRIO. A professora participante da banca, Marina Dias, por ter me dado todo o suporte necessário desde o dia que decidi escrever esse trabalho, obrigada pelo incentivo, auxílio e toda dedicação, e também por ter transformado momentos tão difíceis como as aulas online por causa da pandemia, em excelentes encontros, com aulas incríveis de muita humanidade e respeito para com os alunos. Ao professor participante da banca, Artur Moreira, por ter aceitado esse convite e ter sido um professor e diretor que ouve os pedidos dos seus alunos.

Aos amigos-irmãos que a UNIRIO me deu, Vitória Izabel e Igor Gonçalves, pela amizade incondicional, por todas as risadas, choros, conselhos e suporte. Vocês tornaram a minha caminhada mais leve.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo desenvolver diretrizes de pesquisa para acadêmicos e acadêmicas a partir de uma análise bibliométrica dos estudos brasileiros em Administração sobre as relações raciais nas organizações, nos últimos 11 anos. Como objetivos intermediários, buscou-se levantar quais autores e autoras mais publicam sobre raça nas organizações, caracterizar os artigos encontrados, descobrir quais áreas da Administração mais publicam sobre raça nas organizações, extrair quais instituições mais publicam sobre raça dentro das organizações e apurar artigos que interseccionam raça e gênero no mercado de trabalho. Para atingir os objetivos da pesquisa, realizada sob um modelo de análise exploratória descritiva, foi realizada uma pesquisa bibliográfica nos anais dos eventos ANPAD e em revistas acadêmicas Qualis CAPES A2. Os resultados do estudo demonstraram que os artigos analisados não refletem a realidade da estrutura racial do país, e por isso estudos sobre questões raciais são cada vez mais negligenciados, camuflando a realidade da metade da população brasileira dentro de seus ambientes de trabalho, seguido de 13 diretrizes para o futuro desse tema de pesquisa.

**Palavras-Chave:** Relações Raciais nas organizações. Raça. Diversidade. Intersecção Raça e Gênero. Pesquisa Bibliométrica. Diretrizes.

## **ABSTRACT**

This paper aims to develop research guidelines for academics based on a bibliometric analysis of Brazilian Administration studies on race relations in organizations in the last 11 years. The intermediate objectives were to identify which authors publish the most on race in organizations, to characterize the articles found, to find out which areas of Administration publish the most on race in organizations, to extract which institutions publish the most on race in organizations, and to find articles that intersect race and gender in the labor market. To achieve the objectives of the research, conducted under a descriptive exploratory analysis model, a literature search was conducted in the annals of ANPAD events and in academic journals Qualis CAPES A2. The results of the study showed that the articles analyzed do not reflect the reality of the racial structure of the country, and therefore studies on racial issues are increasingly neglected, camouflaging the reality of half of the Brazilian population within their work environments, followed by 13 guidelines for the future of this research theme.

**Keywords:** Race relations in organizations. Race. Diversity. Intersection Race and Gender. Bibliometric Research. Guidelines.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Tabela 1 -</b>	Quantidade de artigos encontrados em cada evento ANPAD e seus respectivos anos.....	13
<b>Tabela 2 -</b>	Quantidade de artigos encontrados em cada evento ANPAD e seus respectivos anos.....	14
<b>Tabela 3 -</b>	Trabalhos com foco em relações raciais nos eventos da ANPAD entre 2012 e 2022, em comparativo com o total de publicações.....	20
<b>Gráfico 1 -</b>	Evolução histórica dos artigos sobre relações raciais publicados em eventos promovidos pela ANPAD entre 2012 e 2022, em termos absolutos.....	21
<b>Gráfico 2 -</b>	Evolução histórica dos artigos sobre relações raciais publicados em eventos promovidos pela ANPAD entre 2012 e 2022, em termos absolutos.....	22
<b>Tabela 4 -</b>	Artigos com foco em Relações Raciais nas revistas acadêmicas nos entre 2012 e 2022.....	23
<b>Gráfico 3 -</b>	Evolução histórica dos artigos sobre Relações Raciais publicados em revistas acadêmicas entre 2012 e 2022, em termos absolutos.....	24
<b>Tabela 5 -</b>	Classificação dos tipos de pesquisas com foco em relações raciais publicadas nos eventos da ANPAD entre 2012 e 2022.....	25
<b>Tabela 6 -</b>	Classificação dos tipos de pesquisas com foco em relações raciais publicadas nas revistas acadêmicas entre 2012 e 2022.....	27
<b>Tabela 7 -</b>	Publicações de autores, de acordo com cada ano, de artigos com foco em relações raciais na ANPAD entre 2012 e 2022.....	28
<b>Tabela 8 -</b>	Publicações de autores, de acordo com cada ano, de artigos com foco em relações raciais nas revistas acadêmicas entre 2012 e 2022.....	31
<b>Tabela 9 -</b>	Temas, de acordo com a ANPAD, de artigos com foco em relações raciais nas revistas acadêmicas entre 2012 e 2022.....	32
<b>Tabela 10 -</b>	Temas, de acordo com as revistas acadêmicas, de artigos com foco em relações raciais nas revistas acadêmicas entre 2012 e 2022.....	34
<b>Tabela 11 -</b>	Caracterização das afiliações dos autores que publicaram na ANPAD artigos com foco em relações raciais entre 2012 e 2022.....	35

<b>Tabela 12 -</b>	Caracterização das afiliações dos autores que publicaram na Revistas Acadêmicas artigos com foco em relações raciais entre 2012 e 2022.....	37
<b>Tabela 13 -</b>	Caracterização das intersecções dos autores que publicaram na ANPAD artigos com foco em relações raciais entre 2012 e 2022.....	38
<b>Tabela 14 -</b>	Caracterização das intersecções dos autores que publicaram nas Revistas Acadêmicas artigos com foco em relações raciais entre 2012 e 2022.....	42
<b>Tabela 15 -</b>	Diretrizes de pesquisa para acadêmicos e acadêmicas a partir de uma análise bibliométrica dos estudos brasileiros em Administração sobre as relações raciais nas organizações, nos últimos 11 anos.....	45



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
1.1	OBJETIVOS.....	12
1.1.1	<b>Objetivo geral</b> .....	12
1.1.2	<b>Objetivos Intermediários</b> .....	12
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	13
2.1	SELEÇÃO DE FONTES DE DADOS.....	13
2.2	COLETA DE DADOS.....	14
2.3	ANÁLISE DE DADOS.....	15
2.4	LIMITAÇÕES.....	15
<b>3</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	16
3.1	AS RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS.....	16
	A IMPORTÂNCIA DA INTERSECCIONALIDADE PARA A	
3.2	COMPREENSÃO DOS ESTUDOS DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE	18
	SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO.....	
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	20
4.1	PANORAMA DA EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE	
	RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL DE 2012 A 2022 (ANPAD).....	20
4.2	PANORAMA DA EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE	
	RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL DE 2012 ATÉ 2022 (REVISTAS).....	22
4.3	CARACTERIZAÇÃO DOS ARTIGOS SOBRE RELAÇÕES RACIAIS	
	NAS ORGANIZAÇÕES VEICULADAS PELA ANPAD.....	24
4.4	CARACTERIZAÇÃO DOS ARTIGOS SOBRE RELAÇÕES RACIAIS	
	NAS ORGANIZAÇÕES VEICULADAS PELAS REVISTAS.....	26
4.5	AUTORES E AUTORAS QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES	
	RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (ANPAD).....	28
4.6	AUTORES E AUTORAS QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES	
	RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (REVISTAS).....	30
4.7	ÁREAS DA ADMINISTRAÇÃO QUE MAIS PUBLICAM SOBRE	
	RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (ANPAD).....	31
4.8	ÁREAS DA ADMINISTRAÇÃO QUE MAIS PUBLICAM SOBRE	
	RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (REVISTAS).....	33

4.9	INSTITUIÇÕES QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (ANPAD).....	34
4.10	INSTITUIÇÕES QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (REVISTAS).....	36
4.11	ARTIGOS QUE INTERSECCIONAM RAÇA E GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES (ANPAD).....	37
4.12	ARTIGOS QUE INTERSECCIONAM RAÇA E GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES (REVISTAS).....	41
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	43
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	47

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo Eduardo Davel e Rafael Alcadipani (2003) em suas pesquisas sobre os estudos críticos em Administração, os chamados “Estudos Críticos em Administração” ou ECA surgem, tradicionalmente, nos Estados Unidos e no Canadá a partir dos anos de 1990. Em contrapartida, no Brasil, os estudos críticos não surgem sob influência da América anгло-saxônica, porque antes da década de 1990, haviam estudiosos críticos de profundidade e reconhecimento que submeteram estudos gerenciais e organizacionais à revisão crítica. Ainda sob a visão de Eduardo Davel e Rafael Alcadipani (2003), fica evidente que um dos objetivos principais que essa pesquisa se apoia nos ECA é a sua intenção emancipatória, que busca salientar, prover e desenvolver a potência da mente humana para pensar criticamente sobre as práticas ruins dentro das organizações, fazendo com que os níveis de empatia, responsabilidade e autonomia se expandam.

De acordo com essa perspectiva, as discussões sobre as relações raciais causam uma comoção na sociedade, nos órgãos públicos e em diversos núcleos sociais, porém essa movimentação não ocorre nas publicações acadêmicas como ratifica Conceição (2009) que afirma que a pesquisa organizacional nega a importância das questões raciais para a sociedade brasileira, sendo preocupante um cenário onde existam poucos artigos analisando sobre o tema. Ademais, Costa e Ferreira (2006, p. 6) também contribuíram com a afirmação das lacunas de produções acadêmicas sobre as questões étnico-raciais: “Os temas que permanecem praticamente inexplorados nos estudos organizacionais são os de raça e etnia”. Visto isso, o tema dessa pesquisa buscará por meio de estudos sobre a produção acadêmica brasileira destrinchar informações dentro de artigos que pesquisam as relações raciais dentro da estrutura organizacional, para tal, a delimitação de estudo dessa pesquisa abarca apenas os artigos brasileiros, que estudam sobre as relações raciais nas organizações e publicados nos últimos 11 anos (2012 até 2022) nas seguintes revistas de Administração: *Brazilian Administration Review (BAR)*, *Cadernos Ebape.Br (FGV)*, *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, e também nos anais dos eventos da ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.

Dessa forma, justifica-se a relevância do referido tema pela lacuna existente na publicação de artigos que abordam as questões raciais dentro da área de Administração, é o

que reafirma autores de estudos recentes como Silva (2016, p.7) “No contexto nacional, constata-se também ausência de estudos sobre outras políticas públicas relacionadas à questão racial”, e também Fraga *et al.* (2020, p.11) “[...] a produção acadêmica sobre a etnia e raça no Brasil teve um lapso temporal – entre os artigos analisados - de uma década [...]”. Dito isso, o estudo dos artigos que serão encontrados mostram-se de extrema importância, para assim, traçar caminhos e panoramas para os futuros autores do tema.

## **1.1. OBJETIVOS**

### **1.1.1 Objetivo Geral**

Desenvolver diretrizes de pesquisa para acadêmicos e acadêmicas a partir de uma análise bibliométrica dos estudos brasileiros em Administração sobre as relações raciais nas organizações, nos últimos 11 anos.

### **1.1.2 Objetivos Intermediários**

- Levantar quais autores e autoras mais publicam sobre raça nas organizações;
- Caracterizar os artigos encontrados;
- Descobrir quais áreas da Administração mais publicam sobre raça nas organizações;
- Extrair quais instituições mais publicam sobre raça dentro das organizações;
- Apurar artigos que interseccionam raça e gênero no mercado de trabalho.

## 2. METODOLOGIA

### 2.1. SELEÇÃO DE FONTES DE DADOS

Com a finalidade de desenvolver diretrizes de pesquisa para acadêmicos e acadêmicas em Administração por meio de uma análise bibliométrica, que consiste de acordo com Vergara (2016, p.75) em um “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”, sendo assim, os objetos de estudo considerados serão os artigos publicados nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e em 6 revistas acadêmicas brasileiras: *Brazilian Administration Review* - BAR, Cadernos Ebape.Br (FGV), Revista Brasileira De Gestão De Negócios - RBGN, Revista de Administração Pública - RAP, Revista de Administração de Empresas - RAE, Revista de Administração Contemporânea - RAC.

Foram escolhidas estas fontes de dados supracitadas por serem os principais e os mais relevantes canais de desenvolvimento de pesquisas na área da Administração no Brasil, sendo inclusive classificadas como Qualis CAPES A2. Nas tabelas abaixo, é possível observar em cada revista analisada quantos artigos foram encontrados e seus respectivos anos de publicação, o mesmo será percebido com os eventos da ANPAD e seus anos de divulgação.

**Tabela 1:** Quantidade de artigos encontrados em cada revista e seus respectivos anos.

Revistas	Artigos encontrados	Ano
Revista de Administração de Empresas - RAE	1	2021
Revista de Administração Contemporânea - RAC	1	2014
Brazilian Administration Review - BAR	1	2019
Cadernos EBAPE (FGV)	1	2022
Total: 4 artigos		

**Fonte:** elaborado pela autora.

**Tabela 2:** Quantidade de artigos encontrados em cada evento ANPAD e seus respectivos anos

<b>Anpad</b>		
<b>Eventos</b>	<b>Artigos encontrados</b>	<b>Ano</b>
XXXVI Encontro da ANPAD	2	2012
XXXIX Encontro da ANPAD	2	2015
XL Encontro da ANPAD	4	2016
XLI Encontro da ANPAD	5	2017
XLII Encontro da ANPAD	2	2018
XLIII Encontro da ANPAD	6	2019
XLIV Encontro da ANPAD	5	2020
XLVI Encontro da ANPAD	14	2022
VII Encontro de Administração Pública da ANPAD	1	2016
VI Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho	1	2017
X Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD	2	2019
XI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD	8	2022
Total: 52 artigos		

**Fonte:** elaborado pela autora.

## **2.2. COLETA DE DADOS**

A aplicação da pesquisa bibliométrica nessa pesquisa se justifica não apenas no auxílio para o alcance dos objetivos propostos mas também, como ressalta Lakatos e Marconi (2003), porque permite examinar um tópico sob um novo foco ou abordagem, tirando novas conclusões sobre aquela fonte, sendo este um dos objetivos desse estudo feito por esse tipo de pesquisa: extrair informações importantes ou até mesmo lacunas nos artigos já publicados, analisar de forma crítica e contribuir com a renovação dessas perspectivas. Desse modo, Boccato (2006) ratifica esse papel da pesquisa bibliográfica, para a autora ela busca investigar e analisar criticamente documentos publicados sobre o tema estudado para atualizar, desenvolver o conhecimento e avançar nas pesquisas. Sendo assim, os mecanismos de busca utilizados dentro dos sites das 4 revistas acadêmicas e da ANPAD foram a filtragem dos anos, sendo considerados apenas artigos dos últimos 11 anos (de 2012 até 2022) e a utilização dessas palavras chaves: raça, relações raciais, negros, racismo, diversidade, desigualdade racial e preconceito racial, e excepcionalmente, na *Brazilian Administration Review* as

mesmas palavras chaves em inglês: *race, race relations, black people, racism, diversity, racial inequality e racial prejudice*.

### **2.3. ANÁLISE DE DADOS**

De acordo com a taxionomia sugerida por Vergara (2016) o tipo de pesquisa realizada quanto aos fins será exploratória descritiva, já que de acordo com Gil (2002) a pesquisa exploratória permite descobrir e construir hipóteses ou até mesmo aprimorar conceitos a partir da proximidade com o problema e a pesquisa descritiva busca detalhar os aspectos dos acontecimentos ou indica associações entre variáveis. Com a finalidade de analisar os dados coletados pela pesquisa se justifica a análise de conteúdo que Bardin (1977) definiu como um conjunto de técnicas de análise de comunicação destinadas a obter indicadores (quantitativos ou não quantitativos) por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever o conteúdo da informação, inferindo assim o conhecimento sobre as condições em que tal informação foi produzida ou recebida.

### **2.4. LIMITAÇÕES**

As limitações que foram encontradas no caráter da pesquisa bibliográfica, como ressalta Gil (2002, p.46) “fontes secundárias que coletam dados de forma equivocada”, por isso a importância da investigação e conhecimento das fontes. Em relação ao caráter exploratório, Vergara (2016, p.74) ressalta que esse método investigativo “não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa” e no âmbito descritivo o problema que foi encontrado também descrito por Vergara (2016, p.74) será que a pesquisa descritiva “não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”, logo quem decide se irá explicar os achados ou não é o autor da pesquisa.

No que tange a análise de conteúdo, Bauer (2002) sinaliza um risco quando a quantidade de dados impede de enxergar pontos importantes para as análises. Ademais, outras limitações que foram enfrentadas é a delimitação dos anos para os artigos serem considerados, também poderá podem se perder análises importantes para o estudo, a fuga de artigos relevantes que poderiam ser considerados e não serão por problemas nos mecanismos de busca ou até mesmo a limitação de ser apenas revistas de Administração, visto que encontram-se muitos artigos sobre o tema em outras áreas, como a Sociologia.

### **3. REVISÃO DE LITERATURA**

#### **3.1. AS RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS**

As relações raciais no Brasil se mostram de forma problemática para o debate do tema, todavia a falta do reconhecimento por parte dos brasileiros de que são um povo racista - e muito - dá espaço para a falta de discussão e esgotamento do assunto, a fim de alcançar um melhor cenário social. Por conta disso, pesquisas recentes sobre diversidade cultural no Brasil revelam lacunas importantes no escopo da pesquisa organizacional brasileira. Essas lacunas se devem principalmente à falta de ênfase de pesquisas sobre os diferentes tipos de minorias nas organizações, a especificidade do ambiente organizacional brasileiro diante dessa diversidade e a efetividade das políticas de promoção da diversidade organizacional no Brasil (ROSA, 2014). Porém, o fruto da falta de reconhecimento e do início tardio da discussão sobre a democracia racial refletiu nas organizações brasileiras e cultivou algumas problemáticas como a falta de estudos sobre raça e racismo nas organizações (VIEIRA; CALDAS, 2005), o aprofundamento dessa problematização questionando a ausência da raça e etnia como tema de pesquisa nos estudos organizacionais (CONCEIÇÃO, 2009) e sobretudo o cuidado em se utilizar de modelos norte-americanos de gestão da diversidade, que estão fora do contexto brasileiro.

As iniciativas dos EUA na década de 1980, como ações afirmativas e igualdade no emprego, lançaram uma série de políticas voltadas, principalmente, para combater a discriminação e integrar as minorias no mercado de trabalho (ROSA, 2014). A gestão da diversidade, por sua vez, surgiu no início da década de 1990. Sendo assim, a problemática principal da gestão da diversidade norte americana é o foco apenas na performance da organização, desconsiderando as relações de poder e o contexto histórico-cultural que existem dentro de qualquer relação social.

Em vista disso, é necessário desnaturalizar o que sabemos sobre gestão e organização para pensá-los em nosso próprio contexto (ALCADIPANI; ROSA, 2011). Ou seja, podemos pensar a organização como uma pequena parte do todo das relações sociais que reproduz uma gama de fenômenos tradicionalmente presentes na estrutura da sociedade brasileira, sobretudo as relações raciais. Além disso, como aponta Prestes Motta (2000), as organizações brasileiras expressam-se em um sistema relacional típico da cultura brasileira, onde a



distância social convive com a proximidade física, o que torna as relações sociais dúbias e mais complicadas, pois envolve vínculos afetivos e boa convivência entre os grupos. As organizações brasileiras, a despeito de ainda dependerem das práticas e gestão organizacional norte-americana, podem ser consideradas de forma específica, valendo-se do conhecimento que estudiosos brasileiros geraram durante décadas. Assim, ao se focar no fenômeno das relações raciais, estabelecemos um precedente que nos leva a pensar as organizações para além fronteiras disciplinares, ao mesmo tempo em que nosso interesse particular persiste em desvendar suas dinâmicas e entender como elas funcionam (ROSA, 2014).

No entanto, no Brasil predominou o conceito da compreensão dos grupos minoritários em detrimento de um processo contínuo de miscigenação típicos da nossa formação histórico-cultural e que, exatamente por isso, deram margem a senso comuns ilusórios de que vivemos em uma sociedade livre de conflitos raciais. As reflexões segundo Alexandre Reis Rosa (2014, p. 255) sobre a diversidade nas organizações brasileiras é de extrema importância:

Por fim, já que estamos falando em relações raciais, não posso deixar de refletir sobre as implicações de uma academia de Administração em que a presença de pesquisadores negros é notoriamente baixa. Que tipo de espaço estamos reproduzindo na universidade que torna a academia tão branca diante de uma sociedade tão colorida? Trata-se de uma das áreas duras das relações raciais? Não pesquisamos as relações raciais nas organizações porque acreditamos serem espaços racialmente neutros ou esses espaços são vistos como racialmente neutros porque não são pesquisados? Penso que essas questões também devem ser objeto de reflexão sobre a diversidade na organização do nosso próprio espaço acadêmico.

Os motivos supracitados nos auxiliam a perceber que os estudos organizacionais no Brasil têm se colocado de maneira equivocada nessa discussão, tanto pela ideia de que nossa gestão da diversidade deve seguir moldes norte americanos, quanto pelo progressivo afastamento dos estudos brasileiros que também abordam minorias raciais e suas relações (ROSA, 2014). Por fim, a relevância dos estudos sobre as relações raciais nas organizações brasileiras se mostra extremamente relevante para a Academia e para a sociedade, já que buscam o debate e a elucidação de ideias que contribuem para moldar uma gestão da diversidade nos parâmetros das organizações brasileiras.

### **3.2. A IMPORTÂNCIA DA INTERSECCIONALIDADE PARA A COMPREENSÃO DOS ESTUDOS DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO**

Ser mulher brasileira nos dias atuais, infelizmente, ainda é sinônimo da luta contra o sexismo e os milhares de preconceitos oriundos apenas por ser mulher, porém se for mulher e negra ainda têm outros agravantes como o racismo nos espaços sociais, em especial no mercado de trabalho. Sendo assim, pertencer a um grupo de minorias é igual a ser estigmatizado, estereotipado e menosprezado no mercado de trabalho, resultado de um tocante processo histórico escravocrata na construção do papel da mulher negra em sua atividade laboral e na formação da sociedade. Porém, o feminismo negro buscou denunciar o racismo, e também confrontar as questões raciais sobre as relações de gênero e dismantelar a submissão da mulher negra no âmbito social, o que se mostrou um agente importantíssimo no combate à esse tema (FERNANDES, 2016). Em contrapartida, a classe social também é um forte agente influenciador nas questões enfrentadas pela mulher afrodescendente, formando assim, uma triangulação de fatores que dialogam entre si. Por conta disso, o papel da interseccionalidade entre gênero, raça e classe social para tratar desse tema é fundamental para entender as diversas situações que influenciam a questão da mulher negra no seu espaço de trabalho, já que considerar apenas o aspecto de raça e gênero não se mostra suficiente (BIROLI; MIGUEL, 2015).

É fácil perceber no dia a dia em quais espaços as mulheres negras se encontram em sua maioria para exercer suas atividades laborais: espaços precários, majoritariamente, na área doméstica, com menores salários, ocupações que não exigem altos graus de qualificação, empregos informais, entre outros aspectos (MARIANO; CARLOTO, 2009). Esse cenário é produto de desigualdades sociais em cadeia, as classes mais baixas da sociedade são fruto da pobreza, que gera a baixa renda, que ocasiona a baixa escolaridade e, é exatamente nesse cenário que está inserida a mulher negra, assim, fica evidente que a pobreza possui uma cor como ratifica Aguiar (2007). Alguns autores como Machado Júnior, Bazanini e Mantovani (2018) acreditam que a educação é o caminho para a população negra enfrentar as barreiras da inclusão no ambiente de trabalho, em contrapartida, Marcondes *et al.* (2013) cita Lima<sup>1</sup>:

Os negros estão fortemente concentrados nas ocupações da indústria tradicional e nos serviços gerais, sendo que o acesso à educação é um dos

---

<sup>1</sup> LIMA, M. **Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano**. 2001. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2001.

principais fatores de produção dessa desigualdade. Entretanto, mesmo quando eliminadas as diferenças educacionais, os negros ainda apresentam desvantagens, principalmente no acesso às melhores posições ocupacionais, demonstrando que há uma distribuição desigual de indivíduos no mercado de trabalho e um dos fatores dessa desigualdade é a cor (LIMA, 2001, p. 152 *apud* MARCONDES *et al.*, 2013, p.58 )

Isso revela uma outra outra problemática: o racismo dentro das organizações, e para mulheres negras, também o sexismo e, finalmente, nos leva a seguinte reflexão: por que mesmo quando uma mulher negra têm acesso à educação alcançar uma posição no mercado de trabalho ainda é uma tarefa difícil?

É importante ressaltar que existe uma falta na produção de estudos científicos na área da Administração que se articula em discutir a questão das mulheres negras no mercado de trabalho. Segundo Ferreira e Nunes (2019), em uma das suas pesquisas sobre esse tema foram encontrados na base *Scientific Periodicals Eletronic Library (Spell)* no mês de maio de 2019 apenas dois artigos que abordam o referido tema. Outro aspecto importante para os futuros autores sobre o assunto é a relevância da interseccionalidade nesses estudos, como resalta Hirata (2014) a interseccionalidade oferece uma visão que leva em conta várias fontes de identidade, embora não se atenha apenas em propor uma nova teoria universal da identidade. Por outro lado, Machado Júnior, Bazanini e Mantovani (2018) argumentam por meio de suas pesquisas que o suporte da gestão para a inserção da diversidade é essencial para consolidar a diversidade racial em ambientes organizacionais, portanto, para incluir os negros no mercado de trabalho de forma equânime, é necessário, no nível organizacional, práticas que estimulem a pluralidade nas empresas, o que às vezes significa mudança da cultura organizacional, todas essas medidas possuem a finalidade de derrubar os mitos da democracia racial dentro e fora do mercado de trabalho que expõem as mulheres negras a sofrimentos além das nuances sexistas e as confrontam com sua própria classe social, o que torna a educação um caminho penoso e dificulta a inserção no mercado de trabalho.

## 4. ANÁLISES DOS DADOS

### 4.1. PANORAMA DA EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL DE 2012 ATÉ 2022 (ANPAD)

Uma apresentação inicial das publicações com foco em relações raciais nos encontros promovidos pela ANPAD entre 2012 e 2022 deve considerar o acompanhamento ano após ano da produção acerca do tema, como se apresenta na Tabela 3.

**Tabela 3** - Trabalhos com foco em relações raciais nos eventos da ANPAD entre 2012 e 2022, em comparativo com o total de publicações.

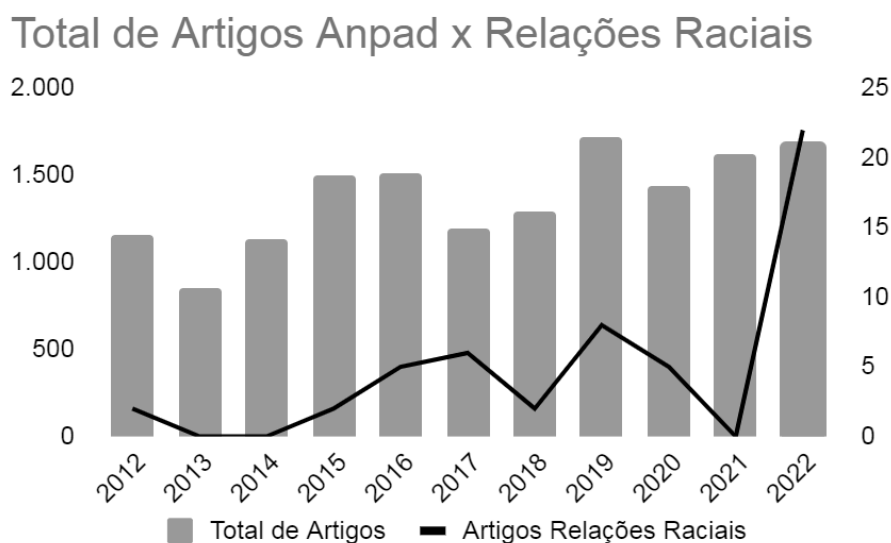
Ano	Total de artigos apresentados na Anpad	Artigos sobre Relações Raciais
2012	1.152	2
2013	851	0
2014	1.132	0
2015	1.496	2
2016	1.511	5
2017	1.189	6
2018	1.287	2
2019	1.715	8
2020	1.434	5
2021	1.621	0
2022	1.678	22
<b>Total</b>	<b>15.066</b>	<b>52</b>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Em primeiro lugar, deve-se notar o fato de que, nos anos de 2013, 2014 e 2021, nada foi publicado sobre o tema. Nos anos de 2012, 2015 e 2018, os trabalhos já aparecem, porém eram escassos. Em 2016, 2017, 2019 e 2020, registraram-se cinco, seis, oito e cinco trabalhos publicados, respectivamente, com foco em Relações Raciais nas Organizações em encontros da ANPAD. E, por fim, o ano de 2022 é o ano de maior produção com vinte e dois artigos

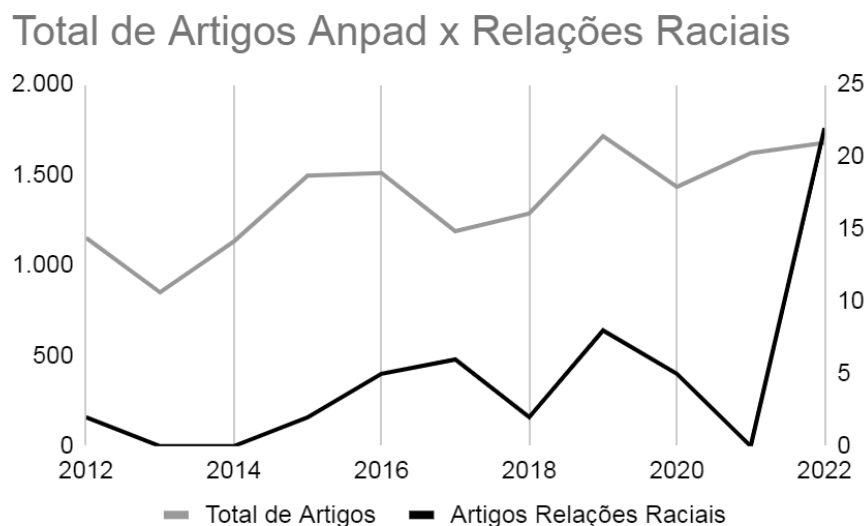
sobre o tema, do total de artigos publicados em eventos da ANPAD. Diferentemente de todos os outros anos, encontra-se uma exceção nos anos de 2020 e 2021, pois a baixa nas publicações podem ser consequências da Pandemia do COVID-19, que fez o mundo inteiro, inclusive, o mundo acadêmico se voltar às pautas relacionadas ao novo vírus. Em contrapartida, é de fato alarmante, neste intervalo de onze anos, não possuir em três destes anos, artigos sobre o tema. Diferente do observado, o ano de 2022 é excepcional na abordagem ao tema, muito se deve ao fato do pós pandemia ter evidenciado de maneira ampla as diferenças no ambiente organizacional, tendo colocado em voga temas raciais ou até mesmo temas tocante às minorias, pois a pandemia, sem dúvidas, deixou às claras problemas socioeconômicos no Brasil. Tais movimentos estão representados no Gráfico 1, a seguir.

**Gráfico 1** - Evolução histórica dos artigos sobre relações raciais publicados em eventos promovidos pela ANPAD entre 2012 e 2022, em termos absolutos.



**Fonte:** Elaborado pela autora.

**Gráfico 2** - Evolução histórica dos artigos sobre relações raciais publicados em eventos promovidos pela ANPAD entre 2012 e 2022, em termos absolutos.



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Os Gráficos 1 e 2 estabelecem uma comparação anual entre os números totais de artigos publicados nos eventos da ANPAD e os artigos com foco em Relações Raciais nas Organizações. É possível apreciar as tendências das duas curvas, os gráficos mostram que a partir de 2015, e mais fortemente a partir de 2013, a quantidade de trabalhos publicados nos anais dos eventos da ANPAD tendem a aumentar. Entretanto, o mesmo não ocorre com a produção sobre Relações Raciais, que parecem seguir uma tendência acentuada de instabilidade, tendo o seu pico de produção no ano de 2022. É relevante pensar que esse movimento prenuncie uma falta de desinteresse dos pesquisadores sobre o tema, já que o ano de 2022 se mostrou otimista em relação a publicações sobre o assunto, muito influenciado, como já exposto, pelos assuntos urgentes que precisaram ser debatidos e argumentados no Brasil pós-pandemia, aliás depois de muito se debater sobre o mito da Democracia Racial Brasileira, temas como este não puderam mais ser negligenciados.

#### **4.2. PANORAMA DA EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL DE 2012 ATÉ 2022 (REVISTAS)**

Uma averiguação inicial das publicações com foco em Relações Raciais nas Organizações de artigos promovidos pelas revistas acadêmicas promovidas entre 2012 e 2022

deve considerar o acompanhamento ano a ano da produção acerca do tema, como se apresenta na Tabela 4.

**Tabela 4** - Artigos com foco em Relações Raciais nas revistas acadêmicas nos entre 2012 e 2022.

<b>Ano de Publicação</b>	<b>Artigos Relações Raciais</b>
2012	0
2013	0
2014	1
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0
2019	1
2020	0
2021	1
2022	1
<b>Total</b>	<b>4</b>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Primeiramente, observa-se o fato de que, em todos os anos analisados, os trabalhos sobre o tema são muito escassos. Nos anos de 2012, 2013, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2020 nada foi publicado. Portanto, esses fatos servem de alerta para a falta de interesse no tema. Em 2014, 2019, 2021 e 2022 registraram-se apenas um trabalho publicado em cada ano com foco em Relações Raciais nas revistas acadêmicas e são os anos de maiores produções nesse tema. Contrariando todos os outros anos, encontra-se uma exceção nos anos de 2020 e 2021, pois a baixa nas publicações podem se refletir, novamente, na Pandemia do COVID-19.

Porém, vale ressaltar a importância de trabalhos nesse tema inclusive na pandemia, já que os conflitos raciais dentro das organizações se tornaram ainda mais evidentes, privilégios do trabalho remoto, estabilidade no emprego e condições sanitárias viáveis de trabalho foram ceifadas da população negra, já que esta ocupa, historicamente, empregos poucos qualificados, como ratifica Rezende et al (2017).

Ademais, esta escassez de publicações alarmante nas revistas acadêmicas, mostrou-se como uma infeliz surpresa, pois em relação a importância das publicações científicas os autores Serra, Fernando A. Ribeiro, Fiates, Gabriela Gonçalves e Ferreira, Manuel Portugal (2008) dizem que “Os artigos publicados em revistas científicas são por excelência os meios

pelos quais a comunidade científica divulga e agrega conhecimento a uma determinada área”, ou seja, mesmo no ano de 2022 não houve nenhum interesse em externalizar para grandes meios acadêmicos os problemas ou até mesmo as discussões de soluções para um tema tão relevante quanto às Relações Raciais nas organizações, mesmo com incentivos midiáticos e até mesmo sua exposição em eventos acadêmicos de renome, como a ANPAD. Sobre a relevância de temas relacionados à diversidade, de acordo com Diniz, Carrieri, Gandra, & Bicalho, (2013, *apud* FRAGA, A. M.; COLOMBY, R. K.; GEMELLI, C. E.; PRESTES, V. A, 2022, p.2), “Nas últimas décadas, a diversidade tem ganhado espaço na discussão acadêmica, sobretudo nos estudos organizacionais e das relações de trabalho e gestão de pessoas”, contudo, podemos constatar que nada foi o suficiente para fomentar estas pesquisas. Tais movimentos estão representados no Gráfico 3, a seguir.

**Gráfico 3** - Evolução histórica dos artigos sobre Relações Raciais publicados em revistas acadêmicas entre 2012 e 2022, em termos absolutos.



**Fonte:** Elaborado pela autora.

### **4.3. CARACTERIZAÇÃO DOS ARTIGOS SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES VEICULADOS PELA ANPAD**

De acordo com a taxonomia do estudo sugerida por Vergara (2010), as obras sobre Relações Raciais publicadas no anuário de eventos promovidos pela ANPAD no período do estudo podem ser elencadas por finalidade e meios de pesquisa, conforme Tabela 5. Esta classificação pressupõe que um mesmo estudo possa estar sujeito a mais do que uma



classificação possível, pelo que as percentagens ultrapassam os 100%. A formulação desta tabela baseia-se principalmente no esclarecimento da classificação por parte do autor do trabalho analítico. Na ausência de registro de classificação do próprio pesquisador, a autora deste trabalho classificou de acordo com esses critérios.

**Tabela 5** - Classificação dos tipos de pesquisas com foco em relações raciais publicadas nos eventos da ANPAD entre 2012 e 2022.

<b>Tipo de pesquisa</b>		
Quanto aos fins e meios		
Tipo de pesquisa	Frequência	%
exploratória	7	13,46%
descritiva	10	19,23%
explicativa	0	-
metodológica	0	-
aplicada	0	-
intervencionista	0	-
campo	12	23,07%
laboratório	0	-
telematizada	0	-
documental	4	7,69%
bibliográfica	17	32,69%
experimental	8	15,38%
<i>ex post facto</i>	1	1,92%
participante	0	-
pesquisa-ação	0	-
estudo de caso	2	3,85%

**Fonte:** Elaborado pela autora.

No que tange aos fins e meios das pesquisas, chama atenção o fato de que a maior parte dos trabalhos pôde ser classificada como pesquisa bibliográfica (32,69% das ocorrências), que oferece aos pesquisadores um estudo sistemático, fruto de materiais de fácil acesso Vergara (2010). No segundo lugar, aparece o estudo de campo (23,07% das ocorrências), que a pesquisa é conduzida observando diretamente as atividades do grupo que está sendo estudado e entrevistando pessoas para obter suas interpretações e análises do que

está acontecendo naquele grupo em específico (GIL, 2002). Em terceiro lugar, estão as pesquisas descritivas (19,23% das ocorrências), que o principal objetivo é descrever as características de uma determinada população ou fenômeno, ou estabelecer relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser agrupados sob esse título, e uma de suas características mais marcantes é o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionários e observações sistemáticas (GIL, 2002). Para Sampieri, Collado e Lucio (2006, p. 103), estudos descritivos “podem oferecer a possibilidade de previsões ou relações que ainda sejam pouco elaboradas”.

Por outro lado, formas de investigação mais pragmáticas - como estudos aplicados e de intervenção que visam principalmente abordar fatos reais ou mudar realidades de pesquisa - não são utilizadas.

Em síntese, a partir da classificação de pesquisas quanto aos fins e meios apresentados na Tabela 5, pode-se concluir que, de um certo modo, os acadêmicos brasileiros em Administração dedicados à pesquisas de Relações Raciais nas Organizações compreendem seus sujeitos de estudo e os problemas que os afligem, porém parecem desinteressados em debater e interferir nas peculiaridades metodológicas relacionadas destinadas a tais sujeitos, como também utilizam muito de técnicas metodológicas de pesquisa bibliográfica e descritivas, replicando trabalhos e não interferindo em estudos de casos reais para trabalhar na mudança do cenário.

#### **4.4. CARACTERIZAÇÃO DOS ARTIGOS SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES VEICULADOS PELAS REVISTAS**

De acordo com a taxonomia do estudo sugerida por Vergara (2010), as obras sobre Relações Raciais publicadas nas revistas acadêmicas analisadas no período do estudo podem ser elencadas por finalidade e meios de pesquisa, conforme Tabela 6. Esta classificação pressupõe que um mesmo estudo possa estar sujeito a mais do que uma classificação possível, pelo que as percentagens ultrapassam os 100%. A formulação desta tabela baseia-se principalmente no esclarecimento da classificação por parte do autor do trabalho analítico. Na ausência de registro de classificação do próprio pesquisador, a autora deste trabalho classificou de acordo com esses critérios.

**Tabela 6:** Classificação dos tipos de pesquisas com foco em relações raciais publicadas nas revistas acadêmicas entre 2012 e 2022

<b>Tipo de pesquisa</b>		
Quanto aos fins e meios		
Tipo de pesquisa	Frequência	%
exploratória	0	-
descritiva	1	25,00%
explicativa	0	-
metodológica	0	-
aplicada	0	-
intervencionista	0	-
campo	1	25,00%
laboratório	0	-
telematizada	0	-
documental	0	-
bibliográfica	3	75,00%
experimental	0	-
<i>ex post facto</i>	0	-
participante	0	-
pesquisa-ação	0	-
estudo de caso	0	-

**Fonte:** Elaborado pela autora.

No que tange aos fins e meios das pesquisas, chama atenção a coincidência de ocorrência dos trabalhos da ANPAD supracitados, assim a maioria dos trabalhos pôde ser classificada como pesquisa bibliográfica (75% das ocorrências), cuja idealização é pautada de forma única nas fontes bibliográficas (GIL, 2002). No segundo e terceiro lugar, aparecem o estudo de campo (25% das ocorrências) e pesquisa descritiva (25% das ocorrências), o primeiro que a pesquisa é conduzida no local onde acontece ou já aconteceu o evento ou que possui pistas para investigação (VERGARA, 2010). O outro, que o principal objetivo é revelar os aspectos de uma determinada população ou fenômeno, para estabelecer ou não algumas relações entre variáveis (VERGARA, 2002).

Em resumo, a partir da classificação de pesquisas quanto aos fins e meios apresentados na Tabela 6, pode-se ratificar, a conclusão de que, os acadêmicos brasileiros em

Administração dedicados à pesquisas de Relações Raciais nas Organizações entendem seus sujeitos de estudo e os problemas que os afetam, mas o desinteresse no debate e na interferência nos assuntos caracterizam o principal problema encontrado nesse tema, o mesmo também encontrado do que tange as publicações encontradas na ANPAD.

#### 4.5. AUTORES E AUTORAS QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (ANPAD)

Dos 52 artigos que compuseram o universo estudado, 36 foram redigidos em autoria e co-autoria por 106 pesquisadores afiliados a instituições de ensino superior (IES) públicas ou instituições de ensino superior privadas. Dentre esses autores, 94 (ou 88, 68% do total) publicaram somente um artigo.

Com exceção dos pesquisadores que obtiveram apenas uma publicação, os autores mais produtivos do país durante o período analisado no que diz respeito aos artigos sobre Relações Raciais nas Organizações são Josiane Silva de Oliveira, com quatro trabalhos publicados, seguido por Adílio Renê Almeida Miranda e Pedro Jaime de Coelho Júnior, ambos com três trabalhos, vide Tabela 7.

**Tabela 7** - Publicações de autores, de acordo com cada ano, de artigos com foco em relações raciais na ANPAD entre 2012 e 2022

Qtd. de artigos	Autores	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
4	Josiane Silva de Oliveira									1		3
3	Adílio Renê Almeida Miranda				1				1			1
3	Pedro Jaime de Coelho Júnior				1	1			1			
2	Ana Flávia Rezende						1					1
2	Caroline Rodrigues Silva						1					1
2	Flávia Luciana Naves Mafra						1					1
2	Josiane Barbosa Gouveia									1		1
2	Juliana Schneider Mesquita						1					1
2	Maycon Douglas Floriano									1		1

	da Silva											
2	Mônica Carvalho Alves Cappelle				1							1
2	Tatiana Dias Silva					1			1			
2	Vinicius Galante de Souza									2		

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Observa-se que, Josiane Silva de Oliveira, a primeira colocada no ranking dos autores que mais publicam, possui 4 trabalhos por ela publicados, um foi no ano de 2020 e chama atenção que três foram publicados no mesmo ano de 2022. O primeiro artigo publicado no ano de 2020 intitulado “Contribuições do conceito de branquitude às pesquisas sobre raça nos Estudos Organizacionais” é de co-autoria e o único feito por pesquisa bibliográfica, chama atenção também por ser da área de Estudos Organizacionais - e isso será regra para todos os artigos da autora, conversando diretamente com o tema desta pesquisa que dialoga diretamente com as organizações. Ademais, outras duas publicações nomeadas “Raça, Branquitudes e Eugenia na Produção de Conhecimento: Um Estudo com Pesquisadoras Brancas e Pesquisadores Brancos na área de Administração no Brasil” e “As contribuições do conceito de pacto narcísico da branquitude para as análises organizacionais” feitas no mesmo período de 2022 também são de co-autoria e com a mesma metodologia de pesquisa – pesquisa qualitativa. Por fim, o último artigo do ano de 2021, de co-autoria publicado pela autora “Autodefinição e autoavaliação de mulheres negras: Um estudo com empreendedoras da moda goiana no contexto das plataformas digitais” também se caracteriza pela pesquisa qualitativa, com apoio de entrevistas semiestruturadas.

É interessante observar que, a autora é filiada a duas Instituições de Ensino Público, UFG - Universidade Federal de Goiás e UEM - Universidade Estadual de Maringá, sendo a UEM a segunda colocada no ranking de IES que mais publicam sobre o tema - fato que será observado mais a frente nesta pesquisa. Contudo, outro achado relevante se diz respeito a ligação entre as publicações, ou seja, são identificados padrões nos temas de pesquisa, três deles tocam na eugenia e como essa ideologia do branqueamento no Brasil construiu estruturas raciais que interferem, inclusive nos autores que publicam sobre o tema, tudo isso somado a Administração e suas relações nas organizações. Assim, apenas um artigo dialoga diretamente com a significação da pessoa negra, no caso, empreendedoras negras do estado de Goiás, que lutam nas plataformas digitais para vencer o boicote feito na publicação de temas afros pelos algoritmos pensados por “padrões europeus”. Entretanto, todas as pesquisas feitas

pela autora são de extrema relevância, pois faz reflexões que reafirmam a falsa Democracia Racial que muitos sustentam existir no país, mostrando diversas realidades e discussões sobre o tema.

#### **4.6. AUTORES E AUTORAS QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (REVISTAS)**

Dos 4 artigos que compuseram o universo estudado, 2 foram redigidos em autoria e co-autoria por 10 pesquisadores afiliados a instituições de ensino superior (IES) públicas ou instituições de ensino superior privadas. Dentre esses autores, todos publicaram somente um artigo.

Como os 10 pesquisadores analisados publicaram apenas um artigo, é impossível identificar os autores mais produtivos do país durante o período analisado no que diz respeito aos artigos sobre Relações Raciais nas Organizações nas revistas acadêmicas, o que vale atenção é o fato de que Josiane Silva de Oliveira, a autora que mais publicou pelos anais da ANPAD, também aparece nessa lista com uma publicação, vide Tabela 8. Constata-se, portanto, que são extremamente escassas as publicações sobre o tema nas revistas se mostrando um grande problema, já que segundo Andrade e Lima (2007) “A publicação de artigos científicos ou técnicos é uma forma de disseminar o conhecimento recém-descoberto para a comunidade técnico-científica e os meios pelos quais novos materiais, técnicas e métodos analíticos são desenvolvidos em vários campos da ciência”. Dito isso, sem publicações o tema inexistente para a academia, tema este de extrema relevância para a pesquisa de diversidade racial na área da Administração.

Sendo assim, a autora supracitada, também compõe essa lista nas revistas científicas, com o artigo de 2021 “INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: MANIFESTA PARA O FUTURO-PRESENTE”, feito por co-autoria. Este discute a importância das revistas acadêmicas de Administração para a inserção de inclusão, diversidade e interseccionalidade e nos leva a refletir sobre como e por quem essa ótica foi construída que segundo Juliana Cristina *et al* (2021) foi arquitetada pela “interpretação exclusiva da hegemonia masculina na região: composta por homens cis heterossexuais brancos de classe média e residentes nas regiões Sudeste e Sul do país”, ou seja características que não são - de forma alguma - de minorias, o texto evidencia inclusive, que é de extrema urgência adentrar para essa agenda a sociedade rural, que também é negligenciada por falta de

estudos de diversidade nesse segmento.

**Tabela 8** - Publicações de autores, de acordo com cada ano, de artigos com foco em relações raciais nas revistas acadêmicas entre 2012 e 2022.

Qtd. de artigos	Autores	2015					2018					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Alexandre Reis Rosa			1								
1	Aline Mendonça Fraga											1
1	Ana Diniz										1	
1	Catia Eli Gemelli											1
1	Eloisio Moulin de Souza								1			
1	Josiane Silva de Oliveira										1	
1	Juliana Cristina Teixeira										1	
1	Mariana Mazzini Marcondes										1	
1	Renato Koch Colomby											1
1	Vanessa Amaral Prestes											1

**Fonte:** Elaborado pela autora.

#### **4.7. ÁREAS DA ADMINISTRAÇÃO QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (ANPAD)**

De acordo com a classificação feita pela ANPAD, dos 52 artigos que compuseram o universo estudado, se encaixam em três áreas: Administração Pública (APB), Estudos Organizacionais (EOR) e Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho (GPR). Entretanto, a ANPAD possui outras áreas além destas como: Administração da Informação (ADI), Contabilidade (CON), Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (EPQ), Estratégia em Organizações (ESO), Finanças (FIN), Inovação, Tecnologia e Empreendedorismo (ITE), Gestão de Operações e Logística (GOL) e Marketing (MKT).

É evidente que ao se tratar desse tema, as áreas em que os artigos se encaixam são concentradas, vide Tabela 9. Todavia, é importante também a abordagem das Relações Raciais fazer parte de outras perspectivas, visto que o racismo estrutural se manifesta em cada contexto de diferentes maneiras. Por exemplo, ADI e ITE, podem abordar como as mídias

sociais influenciam na construção de padrões estéticos e de consumo eurocêntrico, ou os desafios do empreendedorismo negro no país, além de pesquisas e inovações de cunho social pautados na diversidade, entre outros. Em, EPQ e FIN, pode-se abordar o fomento de pesquisas na Administração em estudo de casos para agir de forma mais incisiva e alarmar práticas de cultura organizacional que não tem como um dos principais objetivos a diversidade, ou até mesmo casos de ensino para a prática dos discentes do curso para um futuro profissional mais próximo da realidade, e na área de Finanças, temas como a educação financeira para a população negra seriam de grande valia, uma vez que a relação com o dinheiro é diferente em cada contexto socioeconômico, comportamental e demográfico, e geralmente, as minorias sofrem com uma vulnerabilidade financeira grave. Na divisão, ESO e GOL, artigos que abordam temas como desempenho organizacional e estratégias orientadas à diversidade, também estratégias para o envolvimento de recursos humanos dentro das organizações para sistemas de gestão inclusiva. E por último, em MKT, artigos que trazem o marketing de diversidade como um diferencial no mercado. Assim, as lacunas seriam preenchidas e temas de extrema importância sobre Relações Raciais estariam em voga.

Dentre os artigos, 13 (25% do total) são de Administração Pública, 26 (50% do total) são de Estudos Organizacionais e 13 (25% do total) de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho. Sendo assim, Estudos Organizacionais sendo a área que mais pesquisa o tema, vide Tabela 9.

**Tabela 9** - Temas, de acordo com a ANPAD, de artigos com foco em relações raciais nas revistas acadêmicas entre 2012 e 2022.

Tema	Qtd. de artigos	%
Administração Pública	13	25%
Estudos organizacionais	26	50%
Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho	13	25%

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Nos 13 artigos publicados em APB, são encontrados temas como a igualdade racial no país, defesa e importância das políticas afirmativas, a importância do gênero e da raça dentro da estrutura organizacional do setor público, políticas públicas e o movimento negro, este também sobre a ótica do feminismo negro. Apesar de ser uma área que abarca uma grande gama de temas importantes, são encontradas lacunas de estudo de caso sobre relações raciais



nos setores públicos do país. Já nos 26 artigos encontrados em EOR, possuem conteúdos como contribuições do conceito de branquitude sobre as relações raciais, negros no mercado de trabalho, diversidade nas organizações, gestão da diversidade, mulheres negras e suas carreiras, nesta área a pesquisa é extremamente completa - se afirmando como o tema com mais artigos, 50% do total - e relevante para a Administração visto que estes temas são relacionados e bem explorados: raça, etnia, gênero, sexualidade e classe no mundo do trabalho. E por fim, artigos de GPR tocam em temas como: vantagens em decisões de contratação oriundas da raça dos indivíduos, gestão da diversidade com suas políticas e práticas, aprendizagem organizacional, gestão de pessoas sob a ótica da diversidade. Este também se caracteriza como uma área de temas amplos, podendo ter enfoque futuro em profissionalização e liderança negra, temas sensíveis e pouco abordados.

#### **4.8. ÁREAS DA ADMINISTRAÇÃO QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (REVISTAS)**

De acordo com a classificação feita pelos autores dos artigos publicados nas Revistas Acadêmicas, dos 4 artigos que compuseram o universo estudado, se encaixam em três áreas (Campo de Públicas, Diversidade Organizacional e Estudos Organizacionais). Esta classificação pressupõe que um mesmo estudo pode estar sujeito a mais do que uma possibilidade de tema, pelo que as percentagens ultrapassam os 100%.

Dentre os artigos, 1 (25% do total) é do Campo de Públicas, 1 (25% do total) é de Diversidade Organizacional e 3 (75% do total) de Estudos Organizacionais. Sendo assim, Estudos Organizacionais sendo a área que mais pesquisa o tema, vide Tabela 10.

Na área que mais obteve publicações, Estudos Organizacionais, têm temas como: inclusão e diversidade, intersecção entre raça e classe e as consequências para a liderança organizacional e as relações raciais dentro das organizações. Todavia, por mais que sejam temas de áreas importantes, as análises aqui encontradas também reforçam a saturação em apenas duas áreas - campo de públicas e estudos organizacionais. Reforça Teixeira *et al* (2021, p.4) que “Esse debate fundamental para a Administração segue, contudo, uma frente de resistência, marginalizada pela hegemonia do campo e “guetizada” em áreas específicas, como os Estudos Organizacionais e a Administração Pública”. Isto significa que outras áreas da Administração podem e devem ser mais exploradas, pois existem outros tipos de Relações Raciais, em outras instituições que são esquecidas.

**Tabela 10** - Temas, de acordo com as revistas acadêmicas, de artigos com foco em relações raciais nas revistas acadêmicas entre 2012 e 2022.

<b>Tema</b>	<b>Qtd. de artigos</b>	<b>%</b>
Campo de Públicas	1	25%
Diversidade organizacional	1	25%
Estudos Organizacionais	3	75%

**Fonte:** Elaborado pela autora.

#### **4.9. INSTITUIÇÕES QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (ANPAD)**

Dos 52 artigos que compuseram o universo estudado, 36 foram redigidos em autoria e co-autoria por 106 pesquisadores afiliados a instituições de ensino superior (IES) públicas ou instituições de ensino superior privadas. De um total de 74 aparições de IES (não excluindo IES que se repetiram), apenas 15 IES tiveram o maior número de publicações juntas, 3 são IES não acadêmicas ou não foram informadas suas afiliações.

As duas das três IES mais produtivas no período – FGV, UEM - Universidade Estadual de Maringá e UFLA - Universidade Federal de Lavras – ajudaram Minas Gerais a ganhar a primeira posição de unidade federativa que mais difunde sobre o tema no país, com 25,68% das pesquisas. A FGV é uma IES particular e aparece no topo do ranking - com 9 publicações - não é nenhuma surpresa esse destaque, visto que é uma instituição privada focada no ensino de administração pública e privada no país. A UEM e a UFLA são IES públicas, e seguem com 6 e 4 publicações respectivamente, ainda possuem a responsabilidade, por serem instituições federais de divulgar a ciência no país, pois sabemos que são estas instituições que cumprem esse papel no Brasil. Em contrapartida, é chocante e problemático as duas “maiores” no ranking, juntas somarem apenas 10 publicações sobre Relações Raciais, e o problema é evidente: as instituições públicas brasileiras não têm como seu reflexo o seu povo e são constituídas por minorias, assim também afirma Teixeira *et al* (2021, p.4) “Corpos docentes e discentes seguem, em sua maioria, masculinos, brancos e privilegiados”.

Com a produtividade mais dispersa entre IES, São Paulo ficou em segundo lugar (22,97%), seguido do estado do Paraná (13,51%). Por fim, ainda com respeito à afiliação dos

autores, destaca-se a maior produtividade de IES públicas com relação às escolas privadas, numa proporção de 73,33% contra 26,66% dentre as 15 IES que mais publicaram, vide Tabela 11.

**Tabela 11:** Caracterização das afiliações dos autores que publicaram na ANPAD artigos com foco em relações raciais entre 2012 e 2022.

Caracterização da afiliação dos autores								
Instituições mais recorrentes			Tipos de Instituição			Unidades Federativas		
Instituição	Frequência	%*	Tipo	Frequência	%	UF	Frequência	%*
Centro Universitário da FEI	3	4,05 %				Brasília	2	2,70 %
FEA-RP	2	2,70 %				Bahia	3	4,05 %
FGV	9	12,16 %	IES Pública	11	73,33 %	Ceará	2	2,70 %
FJP - Fundação João Pinheiro	2	2,70 %				Espírito Santo	4	5,40 %
PUC	3	4,05 %				Goiás	3	4,05 %
UEM - Universidade Estadual de Maringá	6	8,11 %	IES Privada	4	26,66 %	Minas Gerais	19	25,68 %
UFBA - Universidade Federal da Bahia	3	4,05 %				Paraná	10	13,51 %
UFES - Universidade Federal do Espírito Santo	3	4,05 %				Rio de Janeiro	4	5,40 %
UFG - Universidade Federal de Goiás	3	4,05 %				Rio Grande do Sul	3	4,05 %
UFLA - Universidade Federal de Lavras	4	5,40 %				Santa Catarina	2	2,70 %
UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais	2	2,70 %				São Paulo	17	22,97 %
UnB - Universidade de Brasília	2	2,70 %						
UNIFAL - Universidade Federal de Alfenas	2	2,70 %						
UP - Universidade Positivo	2	2,70 %						

USP	3	4,05 %						
* Todas as porcentagens são feitas pelo total de instituições (74 IES)								

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.10. INSTITUIÇÕES QUE MAIS PUBLICAM SOBRE RELAÇÕES RACIAIS NAS ORGANIZAÇÕES (REVISTAS)

Dos 4 artigos que compuseram o universo estudado, 2 foram redigidos em autoria e co-autoria por 10 pesquisadores afiliados a instituições de ensino superior (IES) públicas ou instituições de ensino superior privadas. De um total de 11 aparições de IES (não excluindo IES que se repetiram), apenas 1 IES teve destaque no número de publicações.

A IES mais produtiva no período foi a Universidade Federal do Espírito Santo, com 3 publicações, um total de 27,27%. Diferentemente do que foi observado nos eventos ANPAD, esta IES federal ganha destaque nas publicações em revistas científicas, mesmo com um número muito baixo, ainda na tentativa de entender sobre esses números ínfimos e essa falta de interesse dos autores sobre o tema, Rosa (2014) essa escreve essa reflexão:

Por fim, já que estamos falando em relações raciais, não posso deixar de refletir sobre as implicações de uma academia de Administração em que a presença de pesquisadores negros é notoriamente baixa. Que tipo de espaço estamos reproduzindo na universidade que torna a academia tão branca diante de uma sociedade tão colorida? Trata-se de uma das áreas duras das relações raciais? Não pesquisamos as relações raciais nas organizações porque acreditamos serem espaços racialmente neutros ou esses espaços são vistos como racialmente neutros porque não são pesquisados? Penso que essas questões também devem ser objeto de reflexão sobre a diversidade na organização do nosso próprio espaço acadêmico.

A primeira posição de unidade federativa que mais difunde sobre o tema no país ficou com os estados do Paraná e Espírito Santo, somando juntos 54,54% das pesquisas, com 3 publicações em cada estado. Com a produtividade mais dispersa entre IES, o Rio Grande do Sul ficou em segundo lugar (18,18%). Por fim, ainda com respeito à afiliação dos autores, destaca-se a maior produtividade de IES públicas com relação às escolas privadas, numa proporção de 90,90 % contra 9,09% dentre as 15 IES que mais publicaram, vide Tabela 12.

**Tabela 12** - Caracterização das afiliações dos autores que publicaram nas Revistas Acadêmicas artigos com foco em relações raciais entre 2012 e 2022.

Caracterização da afiliação dos autores								
Instituições mais recorrentes			Tipos de Instituição			Unidades Federativas		
Instituição	Frequência	%*	Tipo	Frequência	%*	UF	Frequência	%*
Insper (SP)	1	9,09%				São Paulo	1	9,09%
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná	1	9,09%				Paraná	3	27,27%
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul	1	9,09%	IES Pública	10	90,90%	Rio Grande do Sul	2	18,18%
Universidade Estadual de Maringá	1	9,09%				Espírito Santo	3	27,27%
Universidade Federal de Goiás	1	9,09%				Goiás	1	9,09%
Universidade Federal do Espírito Santo	3	27,27%	IES Privada	1	9,09%	Rio Grande do Norte	1	9,09%
Universidade Federal do Paraná	1	9,09%						
Universidade Federal do Rio Grande do Norte	1	9,09%						
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	1	9,09%						

\* Todas as porcentagens são feitas pelo total de instituições (11 IES)

**Fonte:** Elaborado pela autora.

#### 4.11. ARTIGOS QUE INTERSECCIONAM RAÇA E GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES (ANPAD)

A intersecção é importante pois constrói-se como uma ferramenta teórica, metodológica e de ativismo que se propõe a iluminar coletivamente marcadores de diferenças

de identidade social que levam à injustiça social (CRENSHAW, 2002). Por isso, é de extrema relevância os estudos sobre o papel das mulheres negras dentro das organizações, bem como a análise desses marcadores sociais, em busca de não só desmantelar a teoria da democracia racial e da igualdade de gênero nos espaços de trabalho, mas como também revelar e mudar esse cenário de luta.

Dos 52 artigos encontrados sobre o tema nos anais da ANPAD, 31 (59,62%) artigos não interseccionam raça e gênero, 3 destes interseccionam temas como aprendizagem organizacional, desigualdade social e de classe. Porém, apenas 21 (40,38%) artigos, menos que a metade, abordaram a importância da intersecção de raça e gênero para a maior compreensão do tema, ademais foram encontradas outras variáveis importantes como Pessoas com Deficiência e Lgbtqia +, atrelados a raça, classe e gênero, vide Tabela 13. Visto isso, podemos afirmar que menos da metade dos artigos sobre Relações Raciais encontrados nos anais da ANPAD possuem algum tipo de convergência com outros marcadores sociais, fato que de certa forma contribui para a não exploração de ações e mantém de forma exilada outras visões sobre a problemática, como afirma Teixeira *et al* (2021):

Assim, a transversalidade busca reorientar a reflexão-ação em um sentido diverso do que vem sendo historicamente percorrido, trazendo perspectivas marginalizadas para o centro. Nesse processo, ela pode ancorar-se na interseccionalidade e decolonialidade para potencializar seus efeitos. (..)

**Tabela 13** - Caracterização das intersecções dos artigos publicados na ANPAD com foco em relações raciais entre 2012 e 2022.

<b>Caracterização dos artigos ANPAD</b>		
<b>Título</b>	<b>Intersecciona Raça e Gênero?</b>	<b>Outros Temas de Intersecção</b>
Contribuições do conceito de branquitude às pesquisas sobre raça nos Estudos Organizacionais	NÃO	-
Raça, Racismo e Promoção da Igualdade Racial no Brasil: uma agenda para pesquisa e para intervenção	NÃO	Desigualdade social
Raça, Classe e Cidadania no Brasil: Refletindo a Defesa das Políticas Afirmativas como Instrumento de Consolidação dos Direitos do Povo Preto	NÃO	Desigualdade social e classe
Salários Pagos nos Setores Público e Privado em Minas Gerais: Gênero e Raça Importam?	SIM	-
A Questão Racial na Administração Pública: Promovendo a Exploração ou a Igualdade Racial?	NÃO	-

Os Discursos de Gerentes do INSS Sobre a Política de Cotas em Concursos Públicos e as Relações Raciais no Ambiente de Trabalho	NÃO	-
Relações Raciais e Trabalho no Brasil: Revisitando o “Problema da Mão Obra” em FEB à Luz da Contribuição de Nathaniel Leff	NÃO	-
Administração Pública e Relações Raciais: uma Análise da Produção Científica entre 2011 e 2016	NÃO	-
Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil: Dimensões Esquecidas de Um Debate Que (Ainda) Não Foi Feito	NÃO	-
Questão Racial, Políticas Públicas e Trajetórias Profissionais de Executivos Negros: Encontros e Desencontros nos Processos Históricos do Brasil e dos Estados Unidos	NÃO	-
BRANCOS E NEGROS: VANTAGENS EM DECISÕES DE EMPREGO	NÃO	-
Inserção dos Negros no Mercado de Trabalho: Um Olhar Decolonial	NÃO	-
Executivos Negros: Racismo e Diversidade nas Organizações	NÃO	-
Diversidade na Carreira Pública: uma análise do perfil dos servidores técnico- administrativos em educação das universidades e institutos federais	SIM	-
Gestão da Diversidade e Aprendizagem Organizacional: Revisão Integrativa da Literatura	NÃO	Aprendizagem organizacional
A Percepção dos Profissionais de Recursos Humanos: Os Desafios e as Oportunidades da Inserção e Inclusão das Diversidades no Ambiente de Trabalho	NÃO	-
“Com Licença, o Senhor é Palestrante?” Uma Etnografia no Campo da Diversidade & Inclusão nas Organizações.	NÃO	-
A Gestão da Diversidade sob a perspectiva de uma Multinacional de Tecnologia	SIM	Gênero,pcd, racial,lgbt
Identidade de Diversidade nas Organizações: Contribuições Teóricas e Empíricas dos Estudos Organizacionais Brasileiros	SIM	Gênero,pcd, racial,lgbt
“Linkamos a Diversidade com o Negócio”: A Gestão da Diversidade pela Ótica da Alta Gerência	NÃO	-
Gestão da Diversidade no Contexto Organizacional Brasileiro: um enfoque sob a Revisão Sistemática da Literatura	NÃO	-
DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO SOBRE POLÍTICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS	NÃO	-
Análise da Diversidade na Liderança em Empresas Que Relatam Global Reporting Initiative	SIM	-
Diversidade nas Organizações: uma Análise Sistemática da Produção Acadêmica da Área de Administração entre 2010 e 2015	SIM	Gênero,pcd, racial,lgbt

Gestão de Pessoas no Ambiente Empresarial sob a Perspectiva da Diversidade	SIM	Gênero,pcd, racial,lgbt
Nem Vantagem Competitiva, nem Ideologia: Gestão da Diversidade como Tradução	NÃO	-
“Isso já está superado!?” A Justificação do Preconceito em Organizações Bancárias Que Possuem Programas de Gestão da Diversidade	NÃO	-
Aceitação e Rejeição às Ações Organizacionais em prol da Diversidade: Um Estudo Exploratório com Indivíduos Pertencentes ao Segmento Bancário	SIM	Gênero,pcd, racial
E se o coração não sente o que os olhos veem? Percepção e Reação ao Racismo no Brasil	NÃO	-
“Cabelo pro alto, me levando a saltos” na Ressignificação das Identidades de Mulheres Negras assumindo Cabelos Crespos e Cacheados em Contextos Sociais e Organizacionais	SIM	-
AS INTERSECCIONALIDADES ENTRE MULHERES NEGRAS E AS CARREIRAS CONSTRUÍDAS COMO IMPERIAIS	SIM	-
A representatividade de lideranças femininas negras em uma instituição plural, inclusiva e democrática, de fato ela existe?	SIM	-
INTERSECCIONALIDADES NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES ENTRE ESTADO, MERCADO E SOCIEDADE	SIM	Raça,classe e gênero
Autodefinição e autoavaliação de mulheres negras: Um estudo com empreendedoras da moda goiana no contexto das plataformas digitais	SIM	-
Interseccionalidades e o Mito Negro: Encruzilhadas nas Subjetividades de Mulheres Negras	SIM	-
Diversidade e In(ex)clusão: Grupos Não-Hegemônicos e o Papel dos Coletivos	SIM	Raça, mulheres e lgbt
MOVIMENTO NEGRO E A LUTA PELA SUSTENTABILIDADE DE UM POVO	SIM	-
O movimento feminista negro de Belo Horizonte e seus repertórios de ação coletiva	SIM	-
Movimento Negro, Economia Solidária e Políticas Públicas: diálogos necessários para a geração de trabalho renda da população negra	NÃO	-
Cotas e a questão racial no contexto de organizações públicas: discursos dos gestores públicos	NÃO	-
Sobre o federalismo racial: a dimensão federativa na distribuição por raça/cor dos/as integrantes do serviço público brasileiro	NÃO	-
Gestão da diversidade: as influências da cultura organizacional	SIM	-
Questões raciais e mercado de trabalho: desafios e perspectivas a	NÃO	-



partir do olhar de estudantes da Administração.		
A Diversidade para Além do Ethos: Revelando os Sentidos Presentes em um Anúncio de Recrutamento por meio da Análise do Discurso	NÃO	-
“A vaga é sua, desde que você não seja negra”: racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de vagas de empregos	SIM	-
Classe Trabalhadora e Relações Raciais no Brasil: reflexões a partir da obra de Clóvis Moura	NÃO	-
A trajetória de docentes negras no labirinto de cristal: reflexões sobre a universidade a partir da interseccionalidade	SIM	-
Raça, Branquitudes e Eugenia na Produção de Conhecimento: Um Estudo com Pesquisadoras Brancas e Pesquisadores Brancos na área de Administração no Brasil	NÃO	-
As contribuições do conceito de pacto narcísico da branquitude para as análises organizacionais	NÃO	-
“A Gente Tá Vencendo na Porrada”: Imobilidades Sociais Duráveis e a Trajetória de Carreira de Mulheres Pretas, Pobres Cariocas	SIM,	Gênero, raça e classe
“Resume doesn't need a face”: Analyzing the Public’s Reaction to Magazine Luiza’s Trainee Program	NÃO	-
Transmodernizing diversity with/from the perspective of ‘the (too) diverse/black’	NÃO	-

**Fonte:** Elaborado pela autora.

#### **4.12. ARTIGOS QUE INTERSECCIONAM RAÇA E GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES (REVISTAS)**

Dos 4 artigos encontrados sobre o tema nas Revistas Acadêmicas, 3 (75%) artigos não interseccionam raça e gênero, 1 deste intersecciona desigualdade social e de raça. Porém, apenas 1 (25%) artigo, aborda a importância da intersecção de raça e gênero para a maior compreensão do tema, entretanto nestes não foram encontradas outras variáveis importantes como Pessoas com Deficiência e Lgbtqia +, vide Tabela 14.

É de certa maneira praticamente incompreensível admitir que apenas um artigo que intersecciona raça e gênero foi publicado nas revistas acadêmicas em um universo de uma década, já que a teoria da interseccionalidade surge nos estudos feministas negros, o que explica por que a maioria das pesquisas interseccionais examina a intersecção de gênero e raça (SOUZA, 2019). Sendo assim, é fácil conceber que se ao menos raça e gênero foram

interseccionados nos artigos, outros marcadores sociais importantes como Pessoas com Deficiência e Lgbtqia + não seriam encontrados.

**Tabela 14** - Caracterização das interseções dos artigos publicados nas Revistas Acadêmicas com foco em relações raciais entre 2012 e 2022.

<b>Caracterização dos artigos ANPAD</b>		
<b>Título</b>	<b>Intersecciona Raça e Gênero?</b>	<b>Outros Temas de Interseção</b>
Inclusão e diversidade na Administração: Manifesta para o futuro-presente	SIM	-
Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil	NÃO	-
Interseções entre Raça e Classe: Uma análise pós-colonial e Implicações para Líderes Organizacionais	NÃO	Raça e classe social
As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019)	NÃO	-

**Fonte:** Elaborado pela autora.

As análises acima confirmam a carência de pesquisas científicas no campo administrativo quando se discute a mulher negra no mercado de trabalho. Assim, o papel da triangulação entre gênero, raça e classe social na abordagem dessa questão é fundamental para compreender e problematizar essa questão. Sem isso, as mazelas vivenciadas por mulheres, negras, pobres ou até mesmo deficientes ou Lgbtqia + ficarão cada dia mais silenciadas. Assim, cito um trecho de uma das muitas narrativa do artigo “AS INTERSECCIONALIDADES ENTRE MULHERES NEGRAS E AS CARREIRAS CONSTRUÍDAS COMO IMPERIAIS” de Louise Silva, Flávia Mafra e Caroline Silva de 2022, publicado na ANPAD, que é de extrema relevância para a compreensão da interseção de raça e gênero, e entendimento desta problemática sob a ótica de relatos reais, na tentativa de responder a pergunta feita na revisão de literatura: “por que mesmo quando uma mulher negra têm acesso à educação alcançar uma posição no mercado de trabalho ainda é uma tarefa difícil?”

Tereza é também advogada e narra que já trabalhava, há 10 anos, no mesmo local e ia, constantemente, ao fórum. Adversamente, sempre o mesmo porteiro, o qual já a conhecia, pedia sua carteira de identificação como

mecanismo de não reconhecimento de pertencimento dela àquele espaço. O mesmo não acontecia com pessoas brancas, como descrito em sua narrativa, ao tratar de duas pessoas brancas que frequentam o local e das quais não eram exigidas a identificação. Com a narrativa trazida por Tereza, podemos também observar que a ação do porteiro pode ser pontuada tem a intersecção entre o sexismo, o racismo e elitismo visto que enquanto homem (não foi indicado a racialização), não ocupava um lugar de poder como Tereza mulher negra ocupava. Evidência que mesmo mulheres negras atravessam as barreiras de gênero, raça e classe são constantemente “expulsas” de carreiras que para pessoas brancas conferem status simbólicos e materiais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como podemos observar no decorrer dessa pesquisa, os estudos sobre as Relações Raciais nas organizações brasileiras fazem parte dos chamados “Estudos Críticos de Administração - ECA” iniciados na década de 1990. Porém, o grande problema é que esses estudos possuem origem norte-americana, e seus moldes não podem ser replicados para o cenário laboral brasileiro devido a evidente diferença cultural, e principalmente, à estrutura racial que cada país formou.

Entretanto, quando paramos para analisar se estes estudos são feitos nas Revistas Acadêmicas e nos eventos da ANPAD encontramos infelizes lacunas. Podemos observar que nas Revistas o número de trabalhos encontrados sobre o tema em 11 anos foi ínfimo, enquanto nos anais da ANPAD foram encontrados 15.066 artigos publicados no total neste período de tempo para 56 artigos - mesmo tendo uma quantidade mais relevante do que das revistas, esse número continua baixo se comparado ao total - sobre Relações raciais dentro do ambiente de trabalho. Diante disso, é contraditório pensar que segundo dados do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística 56,1% da população brasileira se considera negra ou parda, e apenas 18% dos jovens negros de 18 a 24 anos estão cursando uma universidade, segundo o estudo feito pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2020.

Esses dados esclarecem que as universidades brasileiras não refletem a realidade da estrutura racial do país, e por isso estudos sobre questões raciais são cada vez mais negligenciados e que camuflam a realidade da metade da população brasileira dentro de seus ambientes de trabalho. Ademais, outro aspecto analisado foi a importância da intersecção entre raça, gênero e classe social, principalmente no que se diz respeito à atividade laboral visto que segundo pesquisa de 2022 da FGV baseada nos dados do IBGE as mulheres pretas e

pardas ganham, em média, menos da metade que os homens brancos, e o equivalente a 60% do rendimento médio das outras mulheres. Tendo essa importância em vista, essa pesquisa também se propôs a analisar artigos em ambas as fontes que faziam essa relação e revelou que apenas 21 artigos da ANPAD faziam essa correlação, de um total de 56 artigos e nas Revistas apenas 1 artigo de um total de 4 abordou essa correlação.

Portanto, constatou-se a necessidade de fomento do tema e aumentar o destaque dos artigos sobre o tema 'Relações Raciais nas Organizações', com o objetivo de destacar as principais evidências nesses artigos ao longo dos anos e tornar novas recomendações para que diferentes eixos de pesquisa possam surgir, e para aquelas já existentes permanecerem. Apesar de todos os vazios identificados, também foram encontrados alguns bons impulsos para o futuro, como o aumento de pesquisas relacionadas ao tema relações raciais na ANPAD em 2022.

Esta pesquisa se mostra relevante ao colocar em pauta se existem estudos sobre o cenário das pessoas negras nos seus ambientes de trabalho. Visto que, é inegável a existência do racismo estrutural dentro dos espaços sociais brasileiros, inclusive dentro das organizações, então para a inclusão de fato acontecer dentro desses espaços é preciso que não haja apenas programas de recrutamento e seleção sobre diversidade, mas que as mudanças sejam *top e down* dentro das empresas, com uma governança que fortifique essa inclusão, levando uma cultura organizacional bem planejada e executada. E, dessa forma, inúmeras discussões podem ser pensadas para sanar alguns dos problemas, como: mudanças na cultura organizacional e de governança, inserção de programas de inclusão, acompanhamento de políticas afirmativas e muitos outros.

Portanto, pesquisas nessa direção devem ser feitas de forma que destaquem o tema e demonstrem oportunidades de pesquisa na área, dessa forma, estimula tanto os novos pesquisadores a escreverem artigos, quanto fomenta a chance de dar continuidade às pesquisas existentes que sejam relevantes. O campo da administração pública deve, portanto, se interessar pois é seu dever administrar para o povo, garantindo todos os seus direitos de forma igualitária. Para que as mudanças ocorram, a Tabela 15 fornecerá as diretrizes propostas através dessa pesquisa que poderão auxiliar em novas pesquisas sobre os temas abordados neste estudo.

**Tabela 15:** Diretrizes de pesquisa para acadêmicos e acadêmicas a partir de uma análise bibliométrica dos estudos brasileiros em Administração sobre as relações raciais nas organizações, nos últimos 10 anos.

1. Construir formas de investigação mais pragmáticas - como estudos aplicados e de intervenção nas pesquisas
2. Instigar a continuidade das pesquisas pelos autores destas, evitando apenas uma publicação ou sua replicação e estimulando o comprometimento com a pesquisa
3. Debater e interferir nas peculiaridades metodológicas relacionadas a tais sujeitos, com estudos de casos reais dentro das organizações para trabalhar na mudança do cenário
4. Investigar nas pesquisas os programas de inclusão de pessoas negras dentro das organizações, identificando eventuais problemas
5. Quebrar padrões nos temas de pesquisas, procurando temas que dialogam diretamente com a significação da pessoa negra
6. Incluir a sociedade rural nos estudos sobre relações raciais em seus eixos de trabalho
7. Fomentar pesquisas sobre raça nas organizações em outras áreas da ANPAD como: Administração da Informação (ADI), Contabilidade (CON), Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (EPQ), Estratégia em Organizações (ESO), Finanças (FIN), Inovação, Tecnologia e Empreendedorismo (ITE), Gestão de Operações e Logística (GOL) e Marketing (MKT)
8. Estimular pesquisas na área em outras unidades federativas que não sejam: MG, SP, ES e PR. Para assim, construir novas óticas de acordo com as regiões do país, e assim, não negligenciá-las.
9. Construir investigações no tema pautadas na triangulação de outros fatores como: raça, gênero e classe social. Como também, as outras triangulações possíveis que foram encontradas nesta pesquisa.
10. Incluir pessoas negras nos discursos das pesquisas, inclusive as mulheres negras

11. Discutir políticas públicas de uma plena inclusão de pessoas negras orientadas aos seus ambientes de trabalho

12. Construir estímulos para que as IES privadas também produzam pesquisas sobre a temática

13. Estimular universitários negros que se interessem a pesquisar sobre o tema, a fim de construir novas óticas e quebrar ideias defasadas que ainda são encontradas hoje

**Fonte:** elaborado pela autora.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, M. **A construção das hierarquias sociais: classe, raça, gênero e etnicidade.** Cadernos de Pesquisa do CDHIS, 20 (36/37), 83 - 88, 2007.

ALCADIPANI, R., & Rosa, A. R.. **From global management to glocal management: Latin American perspectives as a counter dominant management epistemology.** Canadian Journal of the Administrative Sciences, 28(4), 453-466. doi: 10.1002/cjas.165, 2011.

ANDRADE, Inêz Barcellos de; LIMA, Maria Cristina Miranda. **Manual para elaboração e apresentação de trabalhos científicos: artigo científico.** Goytacazes: Fundação Benedito Pereira Nunes; Faculdade de Medicina de Campos, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977

BAUER, Martin W. **Análise de conteúdo clássica: uma revisão.** In: BAUER, Martin W. ;

BIROLI, F., & Miguel, L.F. **Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades.** Mediações- Revista de Ciências Sociais, 20(2),27-55, 2015.

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação.** Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

CONCEIÇÃO, E. B. **A negação da raça nos estudos organizacionais.** Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 33, set/ 2009.

COSTA, S.; Ferreira, C. **Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década.** Anais do Encontro de Estudos Organizacionais, Porto Alegre, RS, Brasil, 4, jun/2006.

CRENSHAW, K. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero.** Revista Estudos Feministas, [s. l.], v. 10, n. 1,p. 171–188, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2002000100011>

DAVEL, E. ; ALCADIPANI, R. **Estudos críticos em administração: a produção científica brasileira nos anos 1990.** Revista de Administração de Empresas, Vol. 43, nº 4, p. 72-85, 2003.

FERNANDES, A. D. **The black genre: notes on gender, feminism and negritude/O gênero negro: apontamentos sobre gênero, feminismo e negritude.** Revista Estudos Feministas, 3, 691-713, 2016.

FERREIRA, C. A. A; Nunes, S. C. **Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: Interseccionalidade entre Gênero, Raça e Classe Social.** XLIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2019. São Paulo/SP, 2019.

FRAGA, A. M. *et al.* **A Diversidade da Diversidade: Análise Sistemática da Produção Científica Brasileira sobre Diversidade na Administração (2001-2019)**. XLIV ENCONTRO DA ANPAD - EnANPAD 2020, versão online.

FRAGA, A. M.; COLOMBY, R. K.; GEMELLI, C. E.; PRESTES, V. A. **As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019)**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, RJ, v. 20, n. 1, p. 1–19, 2022.

GASKELL, George (Ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

HIRATA, H. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo Social: Revista de Sociologia da USP, 26 (1), 61-73, 2014.

LAKATOS; MARCONI. **Fundamentos da metodologia científica** - 5 ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

MACHADO JÚNIOR, C., Bazanini, R., & Mantovani, D.M.N. **O mito da democracia racial no mercado de trabalho: análise crítica da participação dos afrodescendentes nas empresas brasileiras**. Revista Organizações & Sociedade, 25 (87), 632 -655, 2018.

MARCONDES, M. M. ... [et al.]. **Dossiê mulheres negras : retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**.- Brasília : Ipea, 2013.

MARIANO, S.A., & Carloto, C. M. **Gênero e combate à pobreza: programa bolsa família**. Revista de Estudos Feministas, 17 (3), 901-908, 2009.

PRESTES MOTTA, F. **Organizações e sociedade: a cultura brasileira**. Organização & Sociedade, 7(19), 13-17, 2000.

REZENDE, Ana Flávia et al. **Inserção dos Negros no Mercado de Trabalho: Um Olhar Decolonial** . XLI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2017.

ROSA, A. R. **Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil**. Revista de Administração Contemporânea, v. 18, n. 3, p. 240-260, 11.

ROSA, Alexandre Reis. **Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil**. Revista de Administração Contemporânea [online]. 2014, v. 18, n. 3.

SAMPIERI, R.; COLLADO, C.; LUCIO, P. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SERRA, Fernando A; RIBEIRO, Fiates; GONÇALVES e FERREIRA, Manuel Portugal. **Publicar é difícil ou faltam competências? O desafio de pesquisar e publicar em revistas científicas na visão de editores e revisores internacionais**. RAM. Revista de Administração Mackenzie [online]. 2008.

SILVA *et al*, Louise Silva, Flávia Mafra e Caroline Silva. **AS INTERSECCIONALIDADES ENTRE MULHERES NEGRAS E AS CARREIRAS CONSTRUÍDAS COMO IMPERIAIS**. ENCONTRO DA ANPAD, 46., 2022, on-line. *Anais eletrônicos* [...]. Maringá:



Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2022. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>.

SILVA, Tatiana Dias. **Administração Pública e Relações Raciais: uma Análise da Produção Científica entre 2011 e 2016**. VII ENAPG, São Paulo/SP, 2016.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L. H. **A PESQUISA BIBLIOGRÁFICA: PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS**. Cadernos da Fucamp, v.20, n.43, p.64-83/2021.

SOUZA, Eloisio Moulin de. **Intersections between Race and Class: A Postcolonial Analysis and Implications for Organizational Leaders**. BAR - Brazilian Administration Review [online]. 2019, v. 16, n. 1.

TEIXEIRA, Juliana Cristina et al. **INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: MANIFESTA PARA O FUTURO-PRESENTE**. Revista de Administração de Empresas [online]. 2021.

VERGARA, S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 1 ed. - São Paulo: Atlas, 2005.

VERGARA, S. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VIEIRA, M., & Caldas, M. **Teoria crítica e pós-modernismo: principais alternativas à hegemonia funcionalista**. Revista de Administração de Empresas, 46(1), 59-70, 2005.