

Gestão de Pessoas

Racismo Moderno: Um estudo sobre a sua incidência em uma instituição bancária do Estado São Paulo

AUTOR

EDISON QUIRINO D'AMARIO

Universidade Presbiteriana Mackenzie

edamario@uol.com.br

RESUMO

Novas abordagens sobre o racismo têm sido apresentadas na literatura contemporânea para um melhor entendimento desse fenômeno social. Justifica-se esse “novo racismo” conforme postulado por McConahay (1986) pelo fato de que as ideologias sobre a inferioridade genética racial se tornaram antiquadas após os anos 1970. Cushmore (2000) destaca que embora o racismo possa ser descrito, de certa forma, como crença ou idéias de indivíduos, em seu sentido institucional ele se refere às operações anônimas de discriminação em organizações, profissões, ou até mesmo sociedades inteiras. Este estudo tem como objetivo observar a existência do racismo moderno em uma instituição bancária do Estado de São Paulo. Para tanto, optou-se por utilizar uma escala do tipo *Likert* de sete pontos que foi adaptada por Santos, Gouveia, Navas, Pimente e Gusmão (2006) para a realidade brasileira. As análises apontaram para a existência de duas vertentes de racismo moderno na organização estudada. O primeiro diz respeito à negação do preconceito e enfatiza a idéia de que o preconceito não existe e que é um meio para se beneficiar os negros. O segundo, nomeado como “afirmação de diferenças” ressalta a idéia de que os negros são diferentes, seja por sua aparência, seja por suas habilidades.

Palavras-chave: racismo moderno, preconceito, discriminação.

ABSTRACT

New approaches on racism have been presented in contemporary literature for a better understanding of this social phenomenon. It is this "new racism" as postulated by McConahay (1986) by the fact that the ideologies on racial genetic inferiority become outdated after the years 1970. Cushmore (2000) points out that although racism can be described, in a way, as belief or ideas of individuals, in its institutional sense it refers to the anonymous operations of discrimination in organizations, professions, or even whole societies. This study aims to observe the existence of modern racism in a banking institution in the State of São Paulo. To this end, we opted to use a Likert type scale of seven points which was adapted by Santos, Gouveia, Navas, Pimente and Gusmão (2006) to the Brazilian reality. The analyses pointed to the existence of two strands of modern racism in the Organization studied. The first concerns the denial of prejudice and emphasizes the idea that prejudice does exist and that it is a means to benefit blacks. The second, named as "affirmation of differences" underscores the idea that blacks are different, either by their appearance, either by their skills.

Keywords: modern racism, prejudice, discrimination.

INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional vive sob a égide da ideologia da competição (HANASHIRO, TORRES, FERDMAN e D'AMARIO, 2011). No entanto, Pless e Maak (2004) postulam que não é o ambiente competitivo que determina a qualidade das relações humanas, mas são as próprias pessoas que criam as relações de acordo com certos pressupostos.

O nascimento de uma nova forma de racismo se deu, conforme aponta Leach (2005), baseado em dois pressupostos inter-relacionados. O primeiro presume que a desigualdade racial que caracterizou o mundo anteriormente aos anos 1970 habilitou as ideologias sobre a inferioridade genética racial e segregacionismo a serem expressas formalmente e impunemente. O segundo indica que houve uma mudança acentuada na expressão formal de racismo depois dos anos de 1970 quando a igualdade de direito foi alcançada na maioria das sociedades. Antes dos anos 1970, as relações entre negros e brancos eram marcadas por uma discriminação formal advinda do preconceito contra a raça, ou seja, do racismo.

O preconceito, conforme apontado por Aronson, Wilson e Akert (2002), é uma atitude, e como tal, é constituído de três elementos: Um componente afetivo ou emocional (raiva, calor humano), um componente cognitivo (crenças, pensamentos), e um componente comportamental (ações). Ele pode ser definido como uma atitude negativa ou hostil contra pessoas de um determinado grupo, com base exclusivamente na sua condição de membro daquele grupo, ou seja, com base no estereótipo da pessoa.

Estereótipo pode ser entendido como a generalização acerca de um grupo de pessoas na qual características idênticas são dadas a praticamente todos os pertencentes àquele grupo, sem levar em considerações as possíveis variações entre eles. Uma vez que o estereótipo seja formado, este será resistente à mudança baseada em novas informações. A estereotipagem não é necessariamente emocional, e não leva sempre a atos insultuosos intencionais. Ela pode ser apenas uma maneira que temos de simplificar a idéia que formamos do mundo (ARONSON et al., 2002).

De acordo com Aronson et al. (2002) a discriminação se refere à ação levada pela formação do estereótipo e do preconceito, pois, de acordo com os autores, crenças estereotipadas resultam frequentemente em tratamento injusto.

Essa discriminação, quando ocorrida de forma sutil, contra negros pode ser entendida como uma nova forma de racismo: o racismo moderno. McConahay (1986) em suas argumentações sobre o nascimento dessa nova forma de racismo postula que as ideologias sobre a inferioridade genética racial se tornaram antiquadas após os anos 1970. Assim, argumenta que os brancos tiveram que trocar a expressão formal de inferioridade racial, que era popular, por uma mais sutil. A essa expressão mais sutil do racismo, dá-se o nome de racismo moderno.

O objetivo deste estudo foi verificar a incidência do racismo moderno em uma instituição bancária de São Paulo, e para tanto, utilizou-se uma escala desenvolvida por McConahay e Hough (1976) que foi validade para a realidade brasileira por Santos, Gouveia, Navas, Pimente e Gusmão (2006).

ARCABOUÇO TEÓRICO

Entendendo o conceito de raça

Assim como gênero, raça é baseada na diferença da percepção física, mas enquanto gênero indica as diferenças e desigualdades de acordo com o sexo biológico, raça diferencia os indivíduos de acordo com a cor da pele (AMOTT e MATTHAEI, 1996).

As raças são mais evidentes em alguns países, como por exemplo, nos EUA onde elas são tão óbvias que os sociólogos não se sentem obrigados a defini-las conceitualmente. Vale lembrar que o termo “raça” em alguns países, incluindo o Brasil, não faz parte do vocabulário erudito, nem tampouco da boa linguagem (GUIMARÃES, 1994).

Antes de adquirir qualquer conotação biológica, raça significou, por muito tempo, um grupo ou categoria de pessoas conectadas por uma origem comum. O termo passou a ser usado nas línguas européias com essa conotação a partir do século XVI (CUSHMORE, 2000).

Conforme postula Guimarães (1994), as teorias biológicas sobre as raças datam do século XIX, como por exemplo, as teorias poligenistas, nas quais a palavra “raça” passou a ser usada no sentido de tipo, designando espécies de seres humanos distintos tanto fisicamente, quanto em termos de capacidade mental. Depois que essas teorias perderam o uso, Banton (1998) ressalta que “raça” passou a ser entendida como subdivisões da espécie humana distintas apenas porque seus membros estão isolados dos outros indivíduos pertencentes à mesma espécie. No entanto, Guimarães (1994) ressalta que esse conceito passou a ser recusado após a Segunda Guerra pela Biologia.

As teorias poligenistas afirmavam, de acordo com Romero (2002), que as diferentes raças provêm de fontes diferentes. Segundo essa teoria, existe uma diversidade das raças primitivas que formam as civilizações, em contraponto à teoria monogenista, que propunha que as diferentes raças se formam a partir de uma origem comum.

Banton (1998) oferece uma análise das teorias raciais caracterizadas em três fases. Na primeira fase, “raça” foi conceituada como linhagem. O autor argumenta que a origem da idéia de raça primeiramente apareceu no início do século XVIII no trabalho do cientista Linnaeus. Historiadores naturais, num esforço para coletar, descrever e classificar as espécies utilizaram a palavra “raça” para apresentar as diferenças entre humanos, incluindo a cor da pele.

Os cientistas usaram o termo “raça”, de acordo com Banton (1998) para designar um grupo de pessoas, mas eles poderiam igualmente usar alguma outra palavra. Em outras palavras, pode-se sugerir que o termo “raça” não teve nenhum valor analítico. Naquele ponto da história, não havia nenhuma idéia de raça. É somente na próxima fase quando os genealogistas confrontaram as evidências da evolução da natureza e o desenvolvimento desigual das sociedades humanas, que uma explicação de raça ganhou valor. Começando com o trabalho de Georges Cuvier, um dos fundadores da biologia moderna, Banton (1998) argumenta que havia uma crescente empatia para a visão que as diferenças nas sociedades humanas poderiam ser atribuídas às causas físicas e heranças biológicas. “Raça” aparece para significar uma categoria permanente de humanos equivalentes a categorização de espécies; daí o nascimento de diversas “raças” – Europeus ou brancos; Africanos ou negros; Chineses ou amarelos; Sul Asiáticos ou marrons; e Nativos Americanos ou vermelhos. Estas distinções foram aprofundadas para validar uma hierarquia de raças com a raça branca sendo naquele momento considerada inquestionavelmente superior às raças negra, amarela e vermelha.

Após a Segunda Guerra, a UNESCO reuniu biólogos, geneticistas e cientistas sociais em três oportunidades, 1947, 1951 e 1964, para avaliar o estado das artes no campo dos estudos sobre raças e ralações raciais.

Desses encontros, Guimarães (1994) destaca alguns resultados:

- 1- “Raça” é um conceito taxonômico de limitado alcance para classificar os seres humanos, podendo ser substituído, com vantagens, pela noção de “população”. O termo “raça” refere-se a grupos humanos que apresentam diferenças físicas bem marcadas e primordialmente hereditárias. “População” refere-se a grupos cujos membros casam-se com outros membros do grupo mais frequentemente que com pessoas de fora do grupo e, desse modo, apresentam um leque de características genéticas relativamente limitado.
- 2- Chamem-se esses grupos de “raças” ou “populações”, a diversidade genética no interior dos mesmos não difere significativamente, em termos estatísticos daquela encontrada entre grupos distintos. Desse modo, nenhum padrão sistemático de traços humanos, com exceção do grupo sanguíneo, pode ser atribuído às diferenças biológicas. E esse último traço, por sua vez, não coincide com grupos usualmente chamados de “raças”.

Guimarães (1994) ressalta que esses resultados significam que diferenças fenotípicas entre os indivíduos, assim como diferenças intelectuais, morais e culturais, não podem ser atribuídas, diretamente, a diferenças biológicas, mas devem ser creditadas a construções socioculturais e a condicionantes ambientais.

Nota-se certa confusão com as definições de raça. É comum o termo ser confundido com etnia. Guimarães (1994) enfatiza que, depois da Guerra, alguns cientistas passaram a considerar “raça” como um grupo de pessoas que, numa determinada sociedade, é socialmente definido como diferente de outros em função de algumas diferenças físicas reais ou putativas. No caso da ausência dessas diferenças físicas, Guimarães (1994) ressalta que alguns desses grupos poderiam ser chamados de “étnicos”.

O significado de etnia não é menos cheio de conflitos do que o conceito de raça. Proudford e Nkomo (2005) destacam que existem duas posições de estudiosos quanto ao significado de etnia. Alguns estudiosos não a vêem como um conceito distintivo. Esses estudiosos usam raça e etnia independentemente. Conseqüentemente, um grupo pode ser simultaneamente racial e étnico. Por exemplo, Cox (1993) propôs o termo *racio-ethnicity* para capturar a idéia de que grupos podem ser constituídos tanto de raça quanto de etnia.

Para Amott e Matthaehi (1996) em toda historia da humanidade os indivíduos viveram em sociedades com línguas, culturas e instituições econômicas distintas. Estas diferenças étnicas perpetuaram por casamentos internos, mas raramente entre sociedades. Mas, diferenças étnicas podem existir independentemente do conceito de raça, e sem uma prática de dominação racial étnica, tal como os europeus praticaram durante os últimos três séculos.

Guimarães (1994) lembra ainda que, alguns sociólogos consideram o termo “raça” carregado de ideologia e que eles rejeitam distinção entre raça e etnia, preferindo falar apenas de etnia. O autor ressalta que se torna muito difícil imaginar um modo de lutar contra a discriminação sem lhe dar uma realidade social, pois se não for à “raça”, a que atribuir as discriminações que são cometidas por essa idéia?

De acordo com Cushmore (2000), o termo “raça” foi usado em pelo menos quatro sentidos diferentes. Na biologia, o seu uso mais comum refere-se às subespécies, ou seja, uma variedade de espécies que desenvolveram características distintas por meio do isolamento, mas ainda não perderam a capacidade de procriar e produzir híbridos férteis com outras subespécies

da mesma espécie. Os antropólogos físicos usam o termo “raça” para falar de subespécies humanas, sendo o esquema mais comum a grande divisão tripartite da espécie humana em negróides, mongolóides e caucasóides, porém nos últimos cinquenta anos ficou claro que não era possível traçar fronteiras genéticas entre os grupos humanos ou mesmo saber quantos grupos existiam. O segundo uso do termo “raça” surge como sinônimo de espécie como é usado na expressão “a raça humana”. Nesse caso, o seu uso ocorre com frequência em oposição ao primeiro, pois ressalta a unidade da espécie humana. O terceiro sentido é usado como sinônimo de nação ou grupo étnico, como por exemplo, “a raça francesa”, ou “a raça alemã”. Embora obsoleto, o uso dessa forma foi muito comum no século XIX e início do XX. E o quarto uso do termo pode significar um grupo de pessoas socialmente unificadas numa determinada sociedade em virtude de marcadores físicos como a pigmentação da pele, textura do cabelo, os traços faciais, a estatura, entre outros.

Cushmore (2000) ressalta que quase todos os cientistas sociais usam o termo somente neste quarto sentido de grupo social definido pela visibilidade somática. Postula também, que qualquer semelhança como o primeiro uso é pouco mais que coincidência, pois embora ocupem posições sociais similares em suas respectivas sociedades, os negros da África do Sul e Austrália, por exemplo, não são mais proximamente aparentados geneticamente entre si do que são os brancos.

No Brasil, um século depois da libertação, de acordo com Cushmore (2000), os afro-brasileiros continuam excessivamente representados na base da pirâmide das classes sociais, porém já são encontrados números substanciais na classe média.

Diferentemente da discriminação praticada por países como a África do Sul e Estados Unidos, Cushmore (2000) afirma que os afro-brasileiros nunca foram submetidos a um racismo institucionalizado ou a segregação. O autor ressalta que os afro-brasileiros não constituem um grupo consciente, uma vez que os brasileiros não se autotransferem em grupos raciais. De acordo com o autor, isso não quer dizer que os brasileiros não tenham consciência racial, pelo contrário, eles são muito conscientes dos fenótipos raciais.

Preconceito, Estereótipo e Discriminação

Para Aronson et al. (2002) o preconceito é onipresente a partir do momento em que ele flui da parte majoritária para a minoritária e vice-versa. Como exemplo, os autores citam o caso da nacionalidade, pois ela é apenas um dos muitos aspectos de sua identidade que podem fazer com que a pessoa seja rotulada e vitimada pela discriminação. Lembra também que a identidade racial e étnica é um ponto focal importante de atitudes preconceituosas.

Também, a aparência ou estado físico não escapa ao preconceito como, por exemplo, a obesidade, defeitos físicos e doenças como a AIDS, que levam as pessoas a tratarem as outras de forma injusta.

Aronson et al. (2002) alerta para o perigo do preconceito, uma vez que nenhum de nós escapa totalmente incólume dos efeitos dele. A simples antipatia por um grupo pode transformar-se em ódio extremo. Como consequência quase inevitável à condição de alvo de preconceito, os autores ressaltam a redução da autoestima. E essa consequência faz com que a pessoa com baixa autoestima conclua, por definição, que não merece boa educação, um emprego digno, um parceiro interessante, etc.

Aronson et al. (2002) afirma que o preconceito é uma atitude, e como tal, é constituído de três elementos: Um componente afetivo ou emocional (raiva, calor humano), um componente cognitivo (crenças, pensamentos), e um componente comportamental (ações).

Para Aronson et al. (2002), embora se note, de acordo com pesquisas, que não há mais tantas diferenças entre brancos e negros norte americanos, ou entre homens e mulheres, o preconceito continua a existir, mas agora de forma clandestina e menos ostensiva. Especificamente, de acordo com esses autores, o preconceito é definido como uma atitude negativa ou hostil contra pessoas de um determinado grupo, com base exclusivamente na sua condição de membro daquele grupo, ou seja, com base no estereótipo da pessoa.

No entendimento de Aronson et al. (2002), estereótipo é uma generalização acerca de um grupo de pessoas na qual características idênticas são dadas a praticamente todos os pertencentes àquele grupo, sem levar em considerações as possíveis variações entre eles. Os autores ressaltam que, uma vez que o estereótipo seja formado, este será resistente à mudança baseada em nova informação. Os autores lembram que a estereotipagem não é necessariamente emocional, e não leva sempre a atos insultuosos intencionais. Ela pode ser apenas uma maneira que temos de simplificar a idéia que formamos do mundo.

De acordo com Aronson et al. (2002) a discriminação se refere à ação levada pela formação do estereótipo e do preconceito, pois, de acordo com os autores, crenças estereotipadas resultam frequentemente em tratamento injusto.

O tratamento injusto enfatizado por Aronson et al. (2002) trata-se da discriminação, sendo definida como uma ação negativa injustificada ou prejudicial contra membros de um grupo, simplesmente porque pertencem a esse grupo.

Para que o preconceito deixe de existir e, conseqüentemente a discriminação, Ferdman, Barrera, Allen e Vuong (2009) postulam que práticas e políticas organizacionais que promovam comportamentos inclusivos podem ser formas de amenizar ou até mesmo erradicar o tratamento injusto que é dispensado a algumas pessoas com base exclusivamente no grupo social que ela pertence.

D'Amario, Hanashiro e Ferdman (2011) postulam que as organizações que têm práticas e políticas inclusivas também podem, embora com menor impacto, influenciar a percepção de inclusão de pessoas negras. Essas organizações são chamadas de multicurrais e inclusivas, ou seja, organizações que refletem as contribuições e interesses de diversos grupos culturais e sociais em sua missão onde os membros de todos os grupos devam ser tratados com justiça, se sentirem incluídos, terem as mesmas oportunidades e serem representados em todos os níveis e funções.

Pelo fato deste estudo ter seu foco em racismo moderno direcionados a trabalhadores negros, o próximo tópico abordará o racismo, os conceitos e abordagens sobre racismo moderno.

Racismo

Racismo é um termo que tem sido debatido não somente no meio acadêmico, mas também pela mídia de massa que constantemente apresenta as intervenções ou programas de política pública voltadas para sua diminuição ou erradicação.

A palavra “racismo” é usada em vários sentidos. Cushmore (2000) lembra que até o final da década de 1960, os dicionários definiam como doutrina, dogma, ideologia ou conjunto de crenças. As alegações de superioridade racial derivavam da determinação da cultura pela raça. O termo teve seu uso num sentido ampliado para incorporar práticas, atitudes e crenças, na década de 1960. Hoje, dicionários como, por exemplo, o Hoaiss (2001) definem racismo como “discriminação baseada na suposta inferioridade de certas raças”.

Cushmore (2000) defende que um terceiro uso do termo “racismo” pode ser encontrado nas obras acadêmicas. Notadamente quando se fala da expansão do capitalismo no Novo Mundo

e sua necessidade de mão-de-obra africana. Para o autor, a exploração poderia ser mais efetiva se a mão-de-obra negra pudesse ser tratada como um bem; para tanto, criou-se todo um complexo para facilitar isso. As crenças a respeito da inferioridade dos negros podem ser compreendidas como parte de uma criação histórica que nos séculos seguintes foi modificada juntamente com a estrutura econômica. O nome desse complexo histórico, de acordo com o autor, é racismo.

Racismo Moderno

A literatura contemporânea sobre racismo tem apresentado novas formas de se entender esse fenômeno social. Cushmore (2000) oferece um entendimento sobre esse tipo de racismo nomeando-o “racismo institucional”. Já Leach (2005), ao tratar de racismo moderno, o faz como “novo racismo”.

Cushmore (2000) destaca que embora o racismo possa ser descrito, de certa forma, como crença ou idéias de indivíduos, em seu sentido institucional ele se refere às operações anônimas de discriminação em organizações, profissões, ou até mesmo sociedades inteiras. O autor enfatiza que é anônimo à medida que os indivíduos podem negar a acusação de racismo e se abster da responsabilidade. O racismo institucional é camuflado, pois suas causas específicas não são detectáveis, embora seus efeitos e resultados sejam bastante visíveis. Esse racismo pode estar mascarado nos procedimentos das indústrias, dos partidos políticos, das escolas, etc.

O racismo institucional tornou-se central no vocabulário contemporâneo das relações raciais e étnicas e, de acordo com Cushmore (2000), mostrou-se útil para a análise do modo como as instituições operam com base em linhas racistas sem admiti-lo ou até mesmo reconhecê-lo, e como tais operações podem persistir mesmo em face das políticas oficiais geradas para a remoção da discriminação.

Para Leach (2005), a noção de “novo racismo” transcende os limites nacionais do Reino Unido. Atualmente ele pode ser verificado em países como Estados Unidos, África do Sul, Austrália, Nova Zelândia, entre outros.

O nascimento dessa nova forma de racismo pode ser entendido da seguinte maneira, conforme aponta Leach (2005): embora seja verificada uma variação conceitual do “novo racismo”, a maioria das abordagens baseia-se em dois pressupostos inter-relacionados. O primeiro presume que, pela lei, a desigualdade racial que caracterizou o mundo anteriormente aos anos 1970 habilitou as ideologias sobre a inferioridade genética racial e segregacionismo a serem expressas formalmente e impunemente. O segundo é que houve uma mudança acentuada na expressão formal de racismo depois dos anos de 1970 quando a igualdade de direito foi alcançada na maioria das sociedades.

McConahay (1986) em suas argumentações sobre o nascimento desse “novo racismo” postula que as ideologias sobre a inferioridade genética racial se tornaram antiquadas após os anos 1970. Assim, argumenta que os brancos tiveram que trocar a expressão formal de inferioridade racial, que era popular, por uma mais sutil.

A esse “novo racismo”, McConahay e Hough (1976) o chamaram de “racismo moderno” e desenvolveram uma escala, que surge com a necessidade empírica de medir as atitudes raciais públicas quando as normas sociais contemporâneas inibem as expressões abertas de racismo.

Simultaneamente, McConahay e Hough (1976) desenvolveram a teoria do racismo moderno. Para os autores, o conceito de “racismo moderno” reflete a percepção de que os negros estão recebendo mais do que merecem e violando valores importantes para os brancos. Esses valores dizem respeito a igualdade e a liberdade. Para McConahay (1986), a percepção que os negros violam o valor da igualdade está relacionado a algo específico da cultura americana, pois,

de acordo com o autor, eles acreditam na igualdade de oportunidades, mas não na igualdade de benefícios.

A teoria do racismo moderno, de acordo com McConahay (1986), postula que a discriminação é algo que não existe mais porque agora os negros podem competir com os brancos, que os negros estão conseguindo ascensão econômica rápida em setores aonde não são aceitos, que as necessidades dos negros e os meios são inadequados ou injustos, que as instituições sociais dão aos negros mais do que eles merecem receber e que os ganhos recentes não são merecidos.

MÉTODO

O instrumento de coleta de dados

Utilizou-se a escala de racismo moderno que foi adaptada por Santos, Gouveia, Navas, Pimente e Gusmão (2006) para a realidade brasileira. Os autores pretenderam conhecer sua validade de construto (estrutura fatorial) e consistência interna (Alfa de Crombach). Essa escala foi inicialmente desenvolvida por McConahay (1986) e posteriormente, teve uma nova versão desenvolvida por Navas (1998). Nesta versão, os respondentes devem ler os itens e indicar o quanto concorda ou discorda, utilizando para tanto, uma escala do tipo *Likert* com os seguintes extremos 1= discordo totalmente e 7= concordo totalmente. Os autores submeteram a escala da versão de Navas (1998) à tradução para o português e realizaram a validação semântica.

A coleta dos dados e a amostra

Os questionários foram aplicados para funcionários de um banco privado cuja matriz encontra-se no Estado de São Paulo. Foi adotado o critério de escolha dos respondentes por conveniência. Os instrumentos de coleta de dados foram distribuídos para alunos de graduação e pós graduação que trabalhavam nesta instituição no ano da pesquisa (2011), e estes foram encarregados de solicitar aos seus colegas de trabalho que respondessem a pesquisa. O fato de a pesquisa contar com 19 variáveis, sendo cinco delas demográficas, pode indicar a causa do alto retorno alcançado, pois foram entregues 250 questionários impressos e obteve-se um retorno de 226 (90,4%). Após a coleta de dados, estes foram digitados em uma planilha. Foram adotados procedimentos de limpeza do banco de dados: análise dos *outliers*, dados faltantes e respostas individuais com elevado padrão de repetição (superior a 85%).

Procedimentos de validação empírica

Para a análise estatística, utilizou-se o SPSS Versão 17.0. Para analisar os dados foram adotadas as seguintes etapas para se verificar a fatorabilidade da matriz de correlações:

1. Análise do KMO, VTE (variância total explicada), matriz de correlação anti-imagem e alfa de Cronbach;
2. Um dos critérios de definição de fatores foi o *scree plot* e *engenvales* acima de um; o outro, o critério “à priori”. Sobre ele Hair et al. (1998) defendem que sob certas circunstâncias é um critério razoável, quando o pesquisador já sabe quantos fatores extrair antes de realizar a fatorial. Foram fixados dois fatores, tal como a escala foi construída teoricamente por McConahay (1986) e validada por Santos et al. (2006).

3. A análise fatorial foi executada pelo método de componentes principais e rotação *varimax* nos 14 itens. Foram executadas fatoriais pelo método de rotação Oblimin e Promax, no entanto os resultados foram menos explicativos que a rotação Varimax.
4. Critérios de eliminação de item: carga fatorial abaixo de 0,40 e aqueles que melhoravam o alfa de Cronbach.

Análise dos dados e dos resultados

A amostra geral caracterizou-se como feminina (79,6%), 16,4% em cargos de chefia, preponderantemente da raça branca (60,6%), com representação de 38% de negros e pardos, 0,9% de amarelos e menos de 0,5% de indígenas. A faixa etária modal foi de 18/25 anos e a orientação sexual foi de 97,3% de heterossexuais, 0,4% de bissexuais e 2,2% preferiram não responder.

No Quadro 1 pode-se apreciar a estrutura fatorial da escala. O único item eliminado foi o V4 (A discriminação não é um problema do Brasil), pois este não atingiu a carga fatorial mínima. Os dois fatores são responsáveis conjuntamente pela explicação de 40,66% da variância total. Optando-se pelo critério de carga fatorial igual ou superior a 0,40, conforme sugere Hair, Anderson, Tatham e Black (1998), pode-se observar que oito variáveis foram reunidas no primeiro fator e cinco no segundo. Os fatores foram denominados da mesma forma que fora quando da validação da escala para o contexto brasileiro por Santos et al. (2006): Fator 1: negação do preconceito e fator 2: afirmação de diferenças.

Itens		
	Fator 1	Fator 2
V7-Eles devem superar o preconceito sem apoio como aconteceu com outros grupos	0,675	
V6-Eles não necessitam de ajuda, apenas devem se esforçar	0,622	
V12-Parece pouco prudente dar importância as suas queixas	0,606	
V3-Eles são muito exigentes em relação aos seus direitos	0,603	
V5-Eles têm muita influencia política	0,598	
V11-Tem-se dada demasiada importância aos seus movimentos de protesto	0,552	
V2-Eles recebem muito respeito e consideração	0,552	
V1-Eles têm conseguido mais do que merecem	0,532	
V4-A discriminação não é um problema do Brasil		
V9-Possuem maior habilidade culinária		0,812
V8-Eles são mais habilidosos em trabalhos manuais		0,746
V10-Estão em moda suas danças pela sensualidade que expressam		0,727
V13-Apresentam melhor desempenho em modalidades esportivas		0,674
V14-Possuem uma beleza diferente		0,566
Porcentagem de Variância Explicada	21,36	19,30
Alfa de Crombach	0,796	0,748

Quadro 1 - Estrutura Fatorial da Escala de racismo Moderno

Fonte: elaborado pelo autor

O fator 1 (negação do preconceito) enfatiza a idéia de que o preconceito não existe e que é um meio para se beneficiar os negros, como por exemplo, “eles devem superar o preconceito sem apoio como aconteceu com outros grupos”, “eles não necessitam de ajuda, apenas devem se esforçar”, “parece pouco prudente dar importância as suas queixas”, etc. Já o fator 2 (afirmação de diferenças) ressalta a idéia de que os negros são diferentes, seja por sua aparência, seja por suas habilidades, como por exemplo, “possuem maior habilidade culinária”, “estão em moda suas danças pela sensualidade que expressam”, “possuem uma beleza diferente”, etc.

O passo seguinte foi investigar em qual dos fatores, os respondentes pontuaram mais fortemente. Verificou-se que o fator “negação do preconceito” ($M=2,97$) apresentou média inferior ao fator “afirmação de diferenças” ($M=3,61$). Esse achado indica que os negros são percebidos como diferentes, sobretudo em atividades que requerem menor qualificação profissional, ou seja, culinária, dança e trabalhos manuais.

Considerações Finais

O racismo moderno no ambiente organizacional é um tema ainda incipiente quando se trata de pesquisa no Brasil. A aplicação da Escala de Racismo Moderno em ambientes organizacionais vem contribuir para o avanço no conhecimento no campo dos estudos de diversidade nesse ambiente.

O presente estudo teve como objetivo principal investigar a incidência de racismo moderno em uma instituição bancária do Estado de São Paulo. Para tanto, a Escala de Racismo Moderno apontou para a existência deste tipo de racismo. O fator que maior pontuação obteve, foi o da afirmação das diferenças. A afirmação das diferenças é uma forma de manifestação do preconceito, conforme postula Santos et al. (2006). De acordo com os autores, essa manifestação pode, inicialmente, ser entendida como um elogio às habilidades de pessoas negras, no entanto, sutilmente indica que eles são diferentes em atividades que tradicionalmente apresentam baixo *status* social e econômico.

Santos et al. (2006) ressaltam ainda, que aparentemente esta forma de subjugar e desvalorizar, seja benevolente apenas na aparência, pois nesse caso, o que é elogiado é a fragilidade do outro. Ressalta-se, portanto, a noção de estereótipo apontada por Aronson et al. (2002), cuja generalização acerca de um grupo de pessoas continua sendo feita a praticamente todos os pertencentes daquele grupo sem levar em consideração que existem variações entre pessoas de grupos sociais.

Os resultados apontam para a existência de preconceito, ainda que de modo sutil. Não obstante, esse preconceito, de acordo com Aronson et al. (2002), pode ter como resultado a discriminação que se refere à ação levada pela sua formação e do estereótipo, pois, de acordo com os autores, crenças estereotipadas resultam frequentemente em tratamento injusto. Conforme enfatizado pelos autores, o tratamento injusto trata-se da discriminação, sendo definida como uma ação negativa injustificada ou prejudicial contra membros de um grupo, simplesmente porque pertencem a esse grupo.

Como forma de diminuição ou erradicação do preconceito e discriminação, Ferdman et al. (2009) sugerem que as organizações invistam em programas e políticas que fomentem o comportamento inclusivo, isto é, práticas que promovam a interação e o diálogo, mostrem respeito pela diversidade e pelas diferenças e que criem um ambiente saudável de trabalho.

Acredita-se que estudos como este que busca entender as relações humanas no ambiente de trabalho, no que tange o preconceito e discriminação, seja o ponto de partida para se entender comportamento organizacional.

Por fim, cabe mencionar que uma limitação da pesquisa é a falta de representatividade maior da amostra, visto que a instituição bancária estudada é uma das maiores do país. Por outro lado, futuros estudos poderiam expandir a amostra e consolidar uma perspectiva nacional da escala, por meio de estudos intraculturais, uma vez que a instituição em questão atua em todos os Estados da União.

REFERÊNCIAS

- AMOTT, T.; MATTHAEI, J. **Race, Gender, and Work: a multicultural economic history of women in the United States**. South End Press. Boston, MA, 1996.
- ARONSON, E.; WILSON, T. D.; AKERT, R. M. **Psicologia social**. Rio de Janeiro: LTC, 2002.
- BANTON, M. **Racial Theories**. Cambridge University Press. Cambridge, 1998.
- COX Jr. **Cultural diversity in organizations**. San Francisco: Berrett-Koehler, 1993.
- CUSHMORE, E. **Dicionário de relações étnicas e raciais**. Summus, São Paulo, 2000.
- FERDMAN, B. M.; BARRERA, V.; ALLEN, A. A.; VUONG, V. Inclusive behavior and the experience of inclusion. **Academy of Management**. Chicago, 2009.
- D'AMARIO E. Q.; HANASHIRO D. M. M.; FERDMAN, B. Comportamento inclusivo e experiência de inclusão: um estudo sobre trabalhadores negros. **Iberoamerican Academy of Management**. Lima, 2011.
- GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. Ed. 34. São Paulo, 1994.
- _____, **Como trabalhar com “raça” em sociologia**. Educ. Pesqui. Vol. 29 nº 1. São Paulo, 2003.
- HANASHIRO, D. M. M.; TORRES, C. V.; FERDMAN, B. M.; D'AMARIO, E. Q. Medindo Inclusão no Ambiente Organizacional: Uma Visão “Emic” da Escala de Comportamento Inclusivo. In **Anais XXXV ENANPAD**. Rio de Janeiro, 2011.
- HAIR, J. F. Jr., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L., BLACK, W. C. **Multivariate Data Analysis** (5th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall, 1998.
- HOUAISS, A.; VILAR, M. S. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, 2001.
- LEACH, C. W. Against the Notion of a ‘New Racism’. **Journal of Community & Applied Social Psychology**, v.15, p 432-435, 2005.
- LIMA, M. E. O.; VALA, J. **As novas formas de expressão do preconceito e do racismo**. Estudos de Psicologia, v.9, p. 401-411, 2004.
- McCONAHAY, J. B.; HOUGH, J. C. Symbolic racism. **Journal of Social Issues**, v.32, p.33-45, 1976.
- McCONAHAY, J. B. **Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale**. In: J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism*. P 91-125, San Diego: Academic, 1986.
- PLESS, N. M.; MAAK, T. Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. **Journal of Business Ethics**, v.54, p. 129– 147, 2002.
- PROUDFORD, K. L.; NKOMO, S. **Race and Ethnicity in Organizations**. Handbook of workplace diversity. Sage. London, 2005.
- ROMERO, S. **Introdução à História da Literatura Brasileira**, in L. A. Barreto (org.), *Literatura, História e Crítica*. Rio de Janeiro/Aracaju, Imago/UFS, 2002.

SANTOS, W. S.; GOUVEIA, V. V.; NAVAS, M. S.; PIMENTE, C. E.; GUSMÃO, E. E. S. Escala de Racismo Moderno: Adaptação ao contexto brasileiro. **Psicologia em Estudo**, v. 11, n. 3, p 637-645, Maringá, 2006.