



FACULDADE ARI DE SÁ
CURSO DE PSICOLOGIA

KEMYLLY SABINO SILVA

**ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EM AÇÕES AFIRMATIVAS NO
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NEGRAS EM EMPRESAS
PRIVADAS**

FORTALEZA

2023

KEMYLLY SABINO SILVA

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EM AÇÕES AFIRMATIVAS NO
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NEGRAS EM EMPRESAS PRIVADAS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Psicologia pela Faculdade Ari de Sá.

Orientador: Prof. Dr. Felipe Saraiva
Nunes de Pinho.

Aprovado(a) em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Felipe Saraiva Nunes de Pinho
Faculdade Ari de Sá

Prof. Me. Milena Bezerra de Sousa Falcão
Faculdade Ari de Sá

Prof. Dra. Elívia Camurça Cidade
Faculdade Ari de Sá

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Faculdade Ari de Sá
Gerada automaticamente mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586a Silva, Kemyly Sabino.

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EM AÇÕES AFIRMATIVAS NO
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NEGRAS EM EMPRESAS PRIVADAS / Kemyly
Sabino Silva. – 2024.

21 f.

Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Ari de Sá, Curso de Psicologia, Fortaleza, 2024.
Orientação: Prof. Dr. Felipe Saraiva Nunes de Pinho.

1. Ação Afirmativa. . 2. Pessoas negras. . 3. Psicologia Organizacional. . 4. Recrutamento e seleção de
pessoas.. I. Título.

CDD 150

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EM AÇÕES AFIRMATIVAS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NEGRAS EM EMPRESAS PRIVADAS

Kemyly Sabino Silva
Dr. Felipe Saraiva Nunes de Pinho

RESUMO

É possível perceber que a realidade das desigualdades dentro do mercado de trabalho reflete a necessidade de mudanças no contexto do mercado de trabalho brasileiro, tornando indispensável que seja colocada em prática medidas efetivas que possam possibilitar essas mudanças, o que nos leva a refletir sobre a aplicação de ações afirmativas no âmbito das empresas. Objetivou-se compreender a atuação dos psicólogos organizacionais na aplicação de ações afirmativas para a inserção de pessoas negras em empresas privadas a partir do subsistema de Recrutamento e Seleção. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica narrativa, realizada através de buscas nas bases de dados: Google Acadêmico, Scientific Electronic Library Online, PubMed Central, Portal de Periódicos da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, PePSIC, site oficial do Conselho Federal de Psicologia e suas resoluções, além de análises de livros e reportagens relevantes para a temática. Os resultados focam em caracterizar o racismo institucional nas relações de trabalho, trajetórias de pessoas negras, a atuação do psicólogo organizacional no processo de seleção, bem como identificar as ações afirmativas de inclusão de pessoas negras nas empresas privadas, para assim, ampliar a visão acerca da temática. As práticas realizadas por psicólogos organizacionais envolviam capacitações e orientações com todos os membros que compõem a empresa, campanhas pautadas na sensibilização, indicadores quantitativos para acompanhamento do número de pessoas negras na empresa e ainda, a realização do recrutamento e seleção pelo próprio psicólogo organizacional.

Palavras-chave: Ação Afirmativa. Pessoas negras. Psicologia Organizacional. Recrutamento e seleção de pessoas.

ABSTRACT

It is possible to see that the reality of inequalities within the labor market reflects the need for changes in the context of the Brazilian labor market, making it essential that effective measures be put into practice that can enable these changes, which leads us to reflect on the application of affirmative actions within companies. The objective was to understand the role of organizational psychologists in the application of affirmative actions for the insertion of black people in private companies based on the Recruitment and Selection subsystem. This is a narrative bibliographic research, carried out through searches in the following databases: Google Scholar, Scientific Electronic Library Online, PubMed Central, Journal Portal of the Foundation Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel, PePSIC, official website of the Federal Council of Psychology and its resolutions, as well as analyzes of books and reports relevant to the topic. The results focus on characterizing institutional racism in work relationships, trajectories of black people, the role of the organizational psychologist in the selection process, as well as identifying affirmative actions for the

inclusion of black people in private companies, in order to broaden the vision about of the theme. The practices carried out by organizational psychologists involved training and guidance with all members of the company, campaigns based on awareness raising, quantitative indicators to monitor the number of black people in the company and also, recruitment and selection carried out by the organizational psychologist himself.

Keywords: Affirmative Action. Black people. Organizational psychology. Recruitment and selection of people.

1 INTRODUÇÃO

Considerando o mercado de trabalho, é importante discorrer sobre os índices de desemprego no Brasil, onde ao analisar os anos de 2014 a 2017, verificou-se que a crise econômica no país desencadeou aumento das taxas de desemprego. Os autores afirmam ainda que, esses índices de desemprego sofrem influência direta de alguns critérios, como sexo, raça, qualificação e faixa etária (Foguel; Franca, 2018).

Buscando dados atuais sobre a temática, observou-se que o fenômeno da inserção laboral no mercado de trabalho formal sofreu bastante impacto do período pandêmico do COVID-19, que teve seu decreto oficial pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de novembro de 2020. Esse acontecimento afetou não somente o Brasil, mas vários países do mundo, tendo em vista suas dimensões globais. Por se tratar de um período recente e de grande magnitude, é possível afirmar que as repercussões desse período se estendem até os dias atuais, como a exemplo disto, o aumento do desemprego e da informalização do trabalho (Costa, 2020). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) as medidas de bloqueio total ou parcial, que tiveram que ser implementadas pelos países como estratégia para tentar conter a disseminação da doença, chegou a afetar em torno de 2,7 bilhões de trabalhadores, sendo que estes representam em média cerca de 81% da força de trabalho a nível mundial (OIT, 2020).

É importante salientar que além da questão do aumento do desemprego e da informalidade do trabalho de modo generalizado, é possível perceber quais grupos vêm sendo mais afetados por esse contexto, sendo a população negra um deles (Eufrazio, 2022). Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020 houve um aumento significativo do desemprego dessa população no Brasil, indo de 13,5% em 2019 para 17,8% em 2020 (IBGE, 2020 *apud* Eufrazio, 2022).

Corroborando com esses dados, um levantamento divulgado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o desemprego geral ficou com a taxa de 9,3% no segundo trimestre de 2022, sendo que dentro desse índice o percentual referente às mulheres negras ficou em 13,9% e no que refere aos homens negros, a taxa é menor que a taxa nacional, sendo essa de 8,7%, já as mulheres brancas constatou-se 8,9% e homens brancos, 6,1%, a menor taxa entre todos os grupos. Além disso, o levantamento traz dados também sobre as divergências de remuneração, pois foi constatado que no segundo trimestre de 2022, o homem branco e a mulher branca receberam em média, R\$ 3.708,00 e R\$ 2.774,00, respectivamente, enquanto a trabalhadora negra recebeu, em média, R\$ 1.715,00, e o homem negro, R\$ 2.142,00 (Cavallini, 2022).

Nessa perspectiva, é possível perceber que a realidade das desigualdades elencadas acima, reflete a necessidade de mudanças no contexto do mercado de trabalho brasileiro, tornando indispensável que seja colocado em prática medidas efetivas que possam possibilitar essas mudanças, o que nos leva a refletir sobre a aplicação de ações afirmativas no âmbito das empresas, enquanto uma estratégia de enfrentamento possível diante dessa realidade, visando ampliar a inclusão de pessoas negras e reduzir as disparidades vigentes, tanto no que se refere à categoria de raça quanto de gênero (Brasil, 2002).

Sabe-se que, visando tais mudanças que se mostram necessárias no que tange o acesso ao mercado de trabalho pelas populações tidas como minorias sociais, foi proposto e decretado em 2002, o Decreto N° 4.228, que institui o Programa Nacional de Ações Afirmativas, pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso. No decreto, ficou estabelecido a observância da garantia da realização de preenchimento de vagas, em metas percentuais, pelos órgãos da Administração Pública Federal, dos seguintes grupos: mulheres, afrodescendentes e pessoas com deficiência (Brasil, 2002).

Outra conquista brasileira relevante acerca da perspectiva legal e constitucional, advém da criação do sistema de cotas tendo como pilar o princípio da igualdade, sendo este sistema efetivado através da criação do Estatuto da Igualdade Racial que foi instituído pela Lei n° 12.228 de 20 de julho de 2010, que define ações afirmativas como programas e medidas especiais adotados tanto pelo Estado quanto pelas iniciativas privadas com intuito de efetivar a correção das desigualdades raciais e promover igualdade de oportunidades (Brasil, 2010). Além desta medida, a Lei N° 12.990 de 9 de junho de 2014, estabelece que 20% dos aprovados em concursos públicos devem ser autodeclarados negros ou pardos (Brasil, 2014).

Contudo, apesar de ser importante considerar o histórico das medidas legais, citadas anteriormente como marcos e conquistas no que refere ao enfrentamento da problemática

discutida, os dados atuais já descritos no presente estudo (IBGE, 2020; Cavallini, 2022) acerca do desemprego e das desigualdades de acesso a empregos formais por parte da população negra, revelam que no contexto atual tal problemática ainda se mostra como um desafio e evidencia a necessidade de ampliação de estratégias práticas que se estendam aos mais diversos âmbitos envolvidos no contexto do mercado de trabalho, não apenas público, mas também privado, tendo como foco o aumento da inserção da população negra nos postos de trabalho.

A psicologia, no âmbito organizacional e do trabalho, possui papel relevante para a implementação e desenvolvimento de ações afirmativas dentro das organizações, pois dentre seus princípios enquanto profissão, destaca-se a fundamentação da atuação pautada no respeito, na igualdade e no fomento da liberdade, em busca da garantia da dignidade e da integralidade, contribuindo assim para a supressão de quaisquer formas de discriminação, negligência, exploração, violência e opressão (CFP, 2005). Portanto, é possível inferir que dentro das atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, faz-se necessário, o engajamento em ações de inclusão e acesso à população negra aos mais diversificados postos de trabalho.

Nesse sentido, tendo como base os dados já discutidos anteriormente acerca das desigualdades e os desafios que perpassam o fenômeno da inserção de pessoas negras no mercado de trabalho (Eufrazio, 2020), bem como a compreensão do compromisso profissional do psicólogo organizacional no que se refere a efetivação de práticas de ações afirmativas nas organizações (CFP, 2005), o presente estudo, terá como intuito responder a pergunta de partida: como se dá a atuação dos psicólogos organizacionais na aplicação de ações afirmativas para a inserção por meio do recrutamento e seleção de pessoas negras em empresas privadas?

Tal estudo, foi motivado pelas inquietações e percepções da pesquisadora a partir de suas experiências pessoais e profissionais enquanto estagiária da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho em empresas privadas no estado do Ceará. Vivências estas que lhe possibilitou entrar em contato com o fenômeno dos desafios enfrentados pela população negra para inserir-se no mercado de trabalho e a partir desse contato, percebeu a necessidade de se refletir e expandir as discussões sobre as potencialidades do fazer do profissional de psicologia como defensor e mobilizador de mudanças organizacionais, que visem ampliar a inclusão e inserção da população negra no âmbito do mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, é possível realizar uma conjectura sobre a relevância da realização de estudos sobre essa temática, tendo em vista que apesar de se encontrar na literatura vários

materiais sobre discriminação racial, poucos abordam sobre a questão das ações afirmativas (Rosa, 2021) e quando se vincula a atuação do profissional de psicologia enquanto atuante na linha de frente dessas estratégias no âmbito das organizações, percebe-se de forma ainda mais clara a necessidade de ampliação desses estudos, como possibilidade de fomentar a literatura científica sobre a temática, bem como tornar possível que a partir da análise teórica e prática do que vem sendo aplicado por psicólogos organizacionais nesses contextos, se possa promover o aprimoramento e expansão dessas estratégias, entendidas como socialmente relevantes e necessárias.

Para isso, faz-se necessário compreender, a atuação dos psicólogos organizacionais na aplicação de ações afirmativas para a inserção de pessoas negras em empresas privadas a partir do processo de recrutamento e seleção, sendo este a porta de entrada das pessoas nas organizações é definido por Ferreira e Vargas (2014, *apud* Silva; Silva, 2021) como um processo que visa atrair e selecionar profissionais qualificados e adequados para o perfil da vaga ofertada.

O objetivo deste artigo científico se dá por compreender a atuação dos psicólogos organizacionais na aplicação de ações afirmativas para a inserção de pessoas negras em empresas privadas a partir do subsistema de Recrutamento e Seleção. Portanto, para isso, foi necessário o destrinchamento deste nos respectivos objetivos específicos, caracterizar o racismo institucional nas relações de trabalho, as trajetórias de pessoas negras, a atuação do psicólogo organizacional no processo de seleção, bem como identificar as ações afirmativas de inclusão de pessoas negras nas empresas privadas.

2 METODOLOGIA

O presente estudo buscou compreender a atuação dos psicólogos organizacionais na aplicação de ações afirmativas para a inserção de pessoas negras em empresas privadas a partir do subsistema de Recrutamento e Seleção e, por isso, se utilizou da pesquisa bibliográfica, do tipo revisão narrativa.

De acordo com Rother (2007, p. 1), “os artigos de revisão narrativa são publicações amplas, apropriadas para descrever e discutir o desenvolvimento ou o "estado da arte" de um determinado assunto, sob ponto de vista teórico ou contextual.” Esta forma de revisão não é realizada de maneira sistemática, pois sucintamente, analisa os trabalhos publicados concomitantemente com a crítica do autor. O foco desse tipo de metodologia é basicamente aprofundar o conhecimento sobre uma determinada temática, com base na literatura.

Para a construção da revisão, foi realizado um levantamento bibliográfico e documental a partir da coleta de informações nas bases de dados: Google Acadêmico, Scientific Electronic Library Online (SciELO), PubMed Central® (PMC), Portal de Periódicos da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), PePSIC, site oficial do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e suas resoluções, além de análises de livros e reportagens relevantes para a temática.

A coleta dos resultados ocorreu através de busca nas referidas de bases de dados, com a utilização de Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) e palavras-chaves: “Psicologia Organizacional”, “Psicologia”, “Trabalho”, “Negro”, “Seleção de Pessoal”, “Recrutamento de Funcionários”, “Recrutamento de Pessoal”, “Ação Afirmativa”, “Ações afirmativas”, “Igualdade de Oportunidades”, associados aos operadores booleanos AND e OR.

Como metodologia de análise dos dados coletados, pretendeu-se utilizar a Análise de Conteúdo, que segundo Moraes (1999, p. 2, *apud* Cardoso; Oliveira; Ghelli, 2021, p. 100), “é usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda sorte de comunicações conduzindo a descrições sistemáticas, ajudando a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum”. Cardoso, Oliveira e Ghelli (2021), afirmam que a Análise de Conteúdo exerce um papel importante no âmbito das pesquisas sociais, pois reconhece a não neutralidade entre o contexto, pesquisador e objeto de pesquisa e por isso analisa com profundidade a subjetividade dentre estes.

Para a seleção dos materiais que compõem o resultado do estudo, levou-se em consideração alguns critérios de elegibilidade. Dentre os critérios de inclusão, cita-se: materiais relacionados com a temática, preferencialmente publicados nos últimos 10 anos, exceto as legislações e normativas relevantes, publicados em português, inglês ou espanhol. Quanto aos critérios de exclusão, foram desconsiderados todos os materiais pagos ou resumos simples ou expandidos publicados em anais de eventos científicos.

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, não se faz necessário a submissão a um Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), seguindo as resoluções Nº 466/2012 e Nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), visto que, os dados utilizados são provenientes de materiais publicados com acesso aberto.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O profissional de psicologia possui papel relevante na implementação e desenvolvimento de ações dentro e fora das organizações, tendo em vista que um dos

fundamentos da profissão é o apoio a supressão do racismo, opressão e violência e a promoção de acolhimento, inclusão e bem-estar (CFP, 2005).

3.1 Racismo institucional nas relações de trabalho

Almeida (2019) afirma que não há como compreender a sociedade contemporânea, sem antes entender os conceitos de raça e racismo, já que o racismo é sempre estrutural, sendo um elemento que unifica a economia e a organização política da sociedade. A raça se dá a partir de dois pontos básicos: a característica biológica, onde a identidade racial é dada mediante a aparência física e cor da pele, e; característica étnico-cultural, em que a identidade está relacionada à sua naturalidade, aspectos religiosos, língua e outros costumes. Portanto, para o autor, o racismo é um modo sistemático de discriminação no qual a raça é seu fundamento, se manifestando por práticas conscientes ou inconscientes que resultam em privilégios ou desvantagens, dependendo do grupo racial que faça parte, expressando assim a normalidade da sociedade, e não uma patologia ou alguma anormalidade, fornecendo sentido, lógica e tecnologia que reproduz desta maneira formas de desigualdade e violência.

O autor divide o racismo em três concepções: individualista, institucional e estrutural. O racismo individualista se conceitua como “patologia”/anormalidade, caracterizada de forma individual ou coletiva de grupos isolados, a pensar que é algo irracional, ressaltando a natureza psicológica do fenômeno e não a natureza política. Esta concepção acaba por ser frágil e limitada, já que insiste em analisar o racismo como algo sem história e sem reflexão dos efeitos que este causa na sociedade, buscando flutuar sobre a ideia moral inconsequente de igualdade e evolução humana ao passo que se tem uma obstinação pelas leis. Portanto, ao desconsiderar que as maiores atrocidades geradas pelo racismo foram realizadas sob a legalidade e apoio moral de líderes políticos, religiosos e sociais, acaba limitando a aspectos somente comportamentais (Almeida, 2019).

A concepção do racismo institucional se dá a partir do resultado do funcionamento das instituições que atuam em uma dinâmica que, mesmo que indiretamente, proporcionam vantagens e desvantagens com base na raça, sendo influenciado pela cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo, em instituições públicas ou privadas. Um exemplo da imposição causada pela base racial, é a determinação de "boa aparência" para candidatar-se a uma vaga de emprego, que por consequência, é atribuída a características estéticas específicas de pessoas brancas. O conceito de racismo institucional evidenciou relevante avanço teórico nos estudos das relações raciais, pois esse tipo de racismo

é mais sutil, sem identificação de sujeitos específicos que cometam os atos, e deriva na produção de forças marcadas e respeitadas pela sociedade, logo é menos condenada de forma pública em comparação ao racismo individualista, apesar de não ser menos nocivo ao ser humano (Almeida, 2019).

E, por fim, a concepção do racismo estrutural, que assim como a atuação da instituição é vinculada à estrutura social existente, o racismo expressado por esta organização é também parte dessa estrutura, portanto, as instituições são racistas porque de fato a nossa sociedade é racista. É relevante destacar que, a sociedade e sua estrutura são perpassadas por diversos conflitos - sexuais, de classe, raça, gênero etc., - que busca posicionamentos dentro destes conflitos, portanto as instituições podem também atuar de maneira conflituosa, a fim de ir contra a estrutura (Almeida, 2019).

A partir disso, acerca do âmbito do mercado de trabalho, Almeida (2019, p. 65), discorre que “mesmo em países onde o racismo não é abertamente praticado pelo Estado ou em que há leis antirracistas, indivíduos pertencentes a grupos minoritários recebem salários menores e estão mais expostos a trabalhos insalubres ou precarizados”.

Para Santos (2021), é relevante compreendermos o racismo institucional, entendermos as principais estruturas da realidade do mercado de trabalho atual, não nos sustentando somente nas formulações acadêmicas, no qual afasta a figura do Estado da responsabilização pela discriminação, proporcionando assim o mito da democracia racial e mantendo uma visão corrompida do mundo.

Sueli Carneiro (2011, p. 113), ensina que:

Em um contexto econômico marcado por altas taxas de desemprego e pelo desemprego estrutural, são exigidos altos níveis de escolarização da mão de obra desempregada que presta os trabalhos mais banais, o que afasta cada vez mais os negros do mercado de trabalho, posto que eles reconhecidamente compõem o segmento social que experimenta as maiores desigualdades educacionais.

3.2 Recrutamento e seleção de pessoas negras em empresas privadas

Comumente, empresas públicas, realizam seu processo seletivo por meio de concurso público ou seleção pública, onde os candidatos se submetem a editais e requisitos expostos no certame. Nesse momento, é implementado o sistema de cotas, com o propósito de reservar vagas para determinados grupos sociais, em busca de um sistema pautado na equidade (Assunção *et al.*, 2016).

Complementando essas informações, aponta-se o projeto de Lei nº 6.738, de 2013 do Poder Executivo, o qual discorre que para os 10 anos seguintes à sua implementação, deverá

ser garantido a reserva de 20% das vagas de concursos públicos federais para pessoas negras. Posteriormente, no ano de 2014, esse projeto foi transformado na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, pela Presidência da República (Brasil, 2013; Brasil, 2014).

Entretanto, quando se trata de empresas privadas, não existe nenhum tipo de legislação específica que aborde sobre vagas destinadas a pessoas negras, o que pode ocasionar em que esses indivíduos continuem em trabalhos braçais e não consigam a oportunidade de atuar em cargos administrativos e de gestão. Sendo assim, evidencia-se a problemática presente no recrutamento e seleção de pessoas negras dentro de empresas de caráter privado, visto que, as empresas privadas não estão inclusas nas legislações apresentadas acima, então não possuem a obrigatoriedade da reserva de vagas.

3.3 Trajetórias profissionais de pessoas negras frente a recrutamentos e seleções

Quando se aborda sobre um assunto tão complexo, torna-se relevante apresentar e discorrer sobre vivências pessoais de pessoas negras dentro da busca por emprego no mercado de trabalho, pois através dessa discussão é que é possível compreender sobre a realidade vivenciada por um grande número de pessoas, além ainda, do entendimento sobre a importância de criar ações afirmativas que auxiliem frente a essa problemática.

Diante disso, Filho (2016, p. 22) traz o seguinte relato em sua pesquisa, acerca do tratamento de um hotel com colaboradores negros:

[...] Neste hotel, pelo menos no período que trabalhei, não havia negros na recepção. Agora tem. Só encontrei negros na mensageria ou no restaurante, ou seja, a pessoa teria que andar muito no hotel para encontrar o primeiro negro. Depois fui para outro hotel e percebi a diferença, pois ao entrar vi que tinha uma recepcionista negra na recepção e mais gorda. Então tinha pessoas bem diferentes na recepção. Percebi essa diferença entre os dois hotéis (Entrevistado 4).

Além das experiências pessoais, também é necessário apresentar situações que envolvem diretamente empresas, visto que, da mesma forma que se observam resultados positivos, também é possível visualizar problemáticas dentro de grandes empresas.

Um exemplo de problemática dentro de grandes empresas foi o que aconteceu no LinkedIn no ano de 2022, quando a plataforma removeu uma publicação no qual havia uma vaga de coordenação administrativo-financeiro do Centro de Análise da Liberdade e do Autoritarismo (LAUT) que priorizava pessoas negras e indígenas, sendo informado aos responsáveis pela vaga que a postagem havia sido discriminatória e que vagas publicadas na

plataforma não podem excluir ou ter preferências de perfis ligados a faixa etária, orientação sexual, raça, gênero, etnia ou religião (Nexo, 2022).

Após essa retirada da vaga destinada a pessoas negras e indígenas, o LinkedIn foi alvo de críticas e com o passar de 10 dias, a plataforma atualizou as suas regras, onde agora é permitido publicar vagas afirmativas. Essa situação evidencia a importância dos movimentos sociais e da cobrança por medidas afirmativas dentro das empresas privadas, pois com a pressão pode ser possível conseguir resultados proveitosos (Poder360, 2022).

Entretanto, quando se busca por vagas afirmativas em empresas privadas também é possível identificar casos positivos, como exemplo, o programa Trainee destinado a pessoas negras e aplicado pela empresa Magazine Luiza (MAGALU), com o slogan “ampliando a voz da sua negritude no processo de digitalização no Brasil”, sendo essa, uma ação afirmativa (Barrucho, 2020).

Analisando todas as situações descritas acima, destaca-se a extrema necessidade da criação e implementação de ações afirmativas por um profissional capacitado, como o psicólogo organizacional.

3.4 A atuação do psicólogo organizacional nos processos seletivos

A Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP) n.º 018/2002, estabelece orientação para a atuação dos psicólogos em todos os âmbitos de práticas profissionais, em relação ao preconceito e discriminação racial, considerando a Declaração Universal de Direitos Humanos: a Constituição Federal e os artigos VI e VII dos Princípios Fundamentais do Código de Ética Profissional dos Psicólogos, onde especifica que “Os psicólogos atuarão segundo os princípios éticos da profissão contribuindo com o seu conhecimento para uma reflexão sobre o preconceito e para a eliminação do racismo” (CFP, 2002, art. 1).

Zanelli (2002, p. 24) afirma que, “a Psicologia Organizacional contemporânea enfatiza a interação das características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo.” Portanto, o psicólogo organizacional é participante, atuante, consultor, desenvolvedor e aplicador de ações dentro do âmbito institucional, no que compete às suas funções.

Ademais, de acordo com o documento de contribuição do CFP ao Ministério do Trabalho, “Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil”, o psicólogo que atua no âmbito das organizações e do trabalho tem como atribuição a aplicação do conhecimento da Psicologia a fim de compreender, intervir e desenvolver as relações e os processos

interpessoais e intergrupais, bem como suas articulações com as dimensões social, cultural, econômica e política. De forma mais detalhada, o psicólogo participa do recrutamento e seleção de pessoal, acompanha e elabora instrumentos para o processo de avaliação pessoal, objetivando subsidiar as decisões, além de empregar métodos e técnicas de avaliação, com o propósito de colaborar com as lideranças, identificando os candidatos mais adequados ao desempenho das funções, bem como atua como consultor e executor no desenvolvimento dos recursos humanos e das organizações sociais (CFP, 1992).

Para Silva (2013, *apud* Silva; Silva, 2021, p.5), em relação a recrutamento, este descreve que:

A atividade de recrutar é domínio dos recursos humanos das organizações e, assim como a seleção, possui uma grande importância no progresso das equipes e da organização como um todo, é a primeira etapa do processo seletivo. Tanto na literatura bem como na prática, existem modelos de recrutamento, são eles interno, externo e o misto.

O modelo dito como tradicional de recrutamento, o externo, é voltado para candidatos externos à organização, que será divulgada a vaga por meio de plataformas de busca de empregos, redes sociais, agências, jornais e outros. Já o interno busca selecionar um profissional que já atua na organização, baseando-se no aproveitamento do capital humano interno, promovendo o colaborador para cargos mais elevados de forma a reconhecer os talentos e promover motivação, sendo que, o anúncio da vaga ocorre dentro da empresa, por meio de e-mails, quadro de avisos, entre outros, apresentando os requisitos para a candidatura. Por fim, o recrutamento misto, envolve ambos os modelos ditos anteriormente (Silva, 2013, *apud* Silva; Silva, 2021).

Para Borges (2018, p. 34) “selecionar pessoas certas é encontrar o candidato mais apropriado para exercer as funções pela vaga requisitada, onde o psicólogo satisfaz o conjunto de conhecimentos e informações que agrega valor aos produtos e serviços”, ou seja, o profissional de psicologia possui grande domínio para exercer esta função.

3.5 Ações afirmativas implementadas por psicólogos organizacionais

A partir da segunda metade dos anos de 1990, houve uma construção significativa pelo movimento negro de promoção de diversas ações por meio de políticas públicas de correção às desigualdades sociais e contra o preconceito existente no país, como a “Marcha Nacional Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida”, no dia 20 de novembro de 1995, onde ocorreu a entrega ao presidente da República vigente da época o

“Programa para Superação do Racismo e da Desigualdade Étnico-Racial”, no qual a demanda por ações afirmativas era uma das pautas propostas, tanto no âmbito da educação superior como para o mercado de trabalho (Gomes, 2012, p. 739, *apud* Rosa, 2021).

Contudo, apenas a partir de 2001 por decisão do Poder Público, foram aprovadas políticas de ação afirmativa para a população negra, contemplando a equivalência dos projetos anteriores, baseando-se no sistema de cotas e na ideia da necessidade de representatividade desse setor em diversas esferas da sociedade (Moehlecke, 2002).

Barbara Bergmann entende que:

Ação afirmativa é planejar e atuar no sentido de promover a representação de certos tipos de pessoas aquelas pertencentes a grupos que têm sido subordinados ou excluídos em determinados empregos ou escolas. É uma companhia de seguros tomando decisões para romper com sua tradição de promover a posições executivas unicamente de homens brancos. É a comissão de admissão da Universidade da Califórnia em Berkeley buscando elevar o número de negros nas classes iniciais [...]. Ações Afirmativas podem ser um programa formal e escrito, um plano envolvendo múltiplas partes e com funcionários dele encarregados, ou pode ser a atividade de um empresário que consultou sua consciência e decidiu fazer as coisas de uma maneira diferente (1996, p. 7, *apud* Moehlecke, 2002, p.199).

Almeida (2019) acredita que as políticas de ação afirmativa fazem parte da mudança institucional, cujo objetivo é aumentar a representatividade de minorias raciais e buscar alteração da lógica discriminatória dos processos institucionais, sendo assim, carece de foco dos profissionais responsáveis pela empresa.

Para profissionais responsáveis pelo setor de políticas de diversidades nas empresas, a questão da diversidade racial é a mais complexa de implementação, tendo como fundamental a adesão pelas organizações de medidas necessárias, como programas de atração de jovens que concluíram o ensino superior, treinamentos voltados à ascensão de carreira ao passo que identifica quais os obstáculos que impactam, bem como maneiras de ultrapassá-los, apesar de que são poucas empresas que se preocupam e se propõem a adotar tais políticas (Bento, 2016 *apud* Rosa, 2021).

Adentrando as medidas necessárias de ações afirmativas e com o propósito de responder o objeto central da pesquisa, buscou-se materiais, publicados ou realizados com psicólogos, que identificassem exemplos de ações afirmativas. Esses resultados foram organizados no quadro a seguir.

Quadro 1 - Ações afirmativas implementadas por psicólogos organizacionais frente ao recrutamento e seleção de pessoas negras

AUTOR	ANO	AÇÕES AFIRMATIVAS
-------	-----	-------------------

Assunção <i>et al.</i>	2016	Planejamento e orientação quanto ao sistema de cotas;
Colosso	2013	Implantação de um banco de dados para acompanhar quantos candidatos negros entraram na empresa;
Colosso	2013	Campanhas de diversidade;
Colosso	2013	Dinâmica de grupo com exposição dialogada;
Colosso	2013	Trabalhar com a empresa estudos de casos que estão dando certo.
Amazonas	2019	Seleção realizada por psicólogo organizacional com a garantia de 30% das vagas para pessoas negras.
Reith e Rachid	2014	Capacitações com os gestores, representações de trabalhadores e colaboradores.
Reith e Rachid	2014	Campanhas de sensibilização.

Fonte: Autoria própria, 2023.

Com base no quadro 1, é possível compreender que o psicólogo organizacional pode desempenhar diversas estratégias de ações afirmativas, envolvendo campanhas com o objetivo de sensibilizar e estimular a diversidade, a realização da seleção pelo psicólogo, ações orientadoras com os colaboradores e os gestores e a utilização de indicadores quantitativos.

Tratando-se sobre a implementação das ações afirmativas, é importante mencionar que, podem ocorrer empecilhos e resistências por partes da própria empresa, conforme observado na pesquisa de Colosso (2013). Os autores questionaram a uma psicóloga como seria a aceitação desses programas e a mesma referiu que ela é convidada para discutir a diversidade em empresas privadas, mas que na prática, existe uma grande relutância para que ocorra a real implementação das cotas, pois verifica-se um forte privilégio de homens brancos que não querem ceder o espaço e quando cedem, é no máximo para mulheres brancas. A psicóloga discorre ainda que as empresas só atendem quando é uma obrigatoriedade e correm risco de serem multadas.

Um exemplo da atuação do psicólogo organizacional é descrito na fala a seguir:

Eu lembro que eu estive uma vez numa empresa e eles disseram assim: “Mas a gente não discrimina ninguém.”. Falei “Tá”. Mas, sentados na mesa, deviam ter umas 15 pessoas, todas elas brancas, todas elas da mesma idade, todas elas tendo saído mais ou menos das mesmas universidades, todas elas vestidas mais ou menos do mesmo jeito... E aí nós começamos a discutir essas coisas, e aí eles falaram “Nossa! A gente nunca tinha reparado nisso!!”. Então a empresa tem que se olhar, inclusive através de dados, levantar. “Nós somos quantos? Tem mulher? Onde elas estão? Tem

negros? Onde eles estão? Quantos eles são? Que posição? Nós temos pessoas com deficiência? Nós temos algum egresso do sistema penitenciário? Nós temos pessoas com orientação sexual diferenciada?” E que isso não crie nenhum desconforto. E a partir dessa realidade é que você vai começar a pensar nas suas ações. Se você se percebe altamente normalizado, padronizado, aí você tem que começar a repensar a sensibilização das suas lideranças, revisão dos seus processos de contratação, revisão de seus valores, de sua missão enquanto empresa... E aí você vai construindo etapas (Colosso, 2013, p. 56).

Sendo assim, a partir do relato acima compreende-se que o papel do psicólogo organizacional também inclui a psicoeducação, através da explicação para os membros da empresa sobre a relevância de possuir diferentes pessoas trabalhando no local, para garantir a representatividade e a presença de diferentes vivências e opiniões, fator que pode ser positivo para a superação de diferentes dificuldades empresariais.

Quanto a esse estímulo à diversidade dentro das empresas, Souza *et al.* (2020) refere que quando a empresa possui um grupo diverso ela consegue visualizar diferentes vivências, problemas e limitações, além de obter mais visibilidade e conseguir captar clientes de grupos diferentes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do estudo, foi visto que existem formas distintas e complementares de ações afirmativas e que estas estão sendo aplicadas em algumas empresas privadas, contudo, faz-se necessário ampliação dessas aplicações, visto que, a partir da leitura de trabalhos sobre a temática foi visualizado que, grande parte das empresas privadas não possuem essa preocupação.

Sendo assim, evidenciou-se a importância de criar e implementar ações afirmativas para a inserção de pessoas negras em empresas privadas. Com o propósito de reconhecer quais seriam essas ações, percebe-se que as práticas realizadas por psicólogos organizacionais envolviam capacitações e orientações com todos os membros que compõem a empresa, campanhas pautadas na sensibilização, indicadores quantitativos para acompanhamento do número de pessoas negras na empresa e ainda, a realização do recrutamento e seleção pelo próprio psicólogo organizacional.

Durante a escrita do estudo, percebeu-se a escassez de materiais voltados para a temática, principalmente, quando se trata de trabalhos redigidos por psicólogos da área organizacional, o que levanta a reflexão acerca da percepção deste profissional do seu papel enquanto promotor da igualdade e supressão de discriminação. Esta limitação mostra-se preocupante tanto para o desempenho do profissional de psicologia, no que concerne aos seus

fundamentos éticos, quanto para a efetivação de uma sociedade mais igualitária de direitos e acesso ao pleno emprego.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019. 264 p. Disponível em:
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://blogs.uninassau.edu.br/sites/blogs.uninassau.edu.br/files/anexo/racismo_estrutural_feminismos_-_silvio_luiz_de_almeida.pdf&ved=2ahUKEwjG4JPxq7L-AhU4JrkGHazfDlsQFnoECDcQAQ&usg=AOvVaw1nQHsnPBKmxlFtfpKNG47. Acesso em: 3 abr. 2023.
- AMAZONAS. Universidade Federal do Amazonas. Ministério da Educação. **Portaria nº 209, de 14 de junho de 2019**. Fixa regulamento para seleção de estágio de nível médio 2019. Amazonas: MEC, 2019. Disponível em:
https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/1636/1/PORTARIA%20PROGESP%20N%C2%B0%20209-2019_SEI_23105.000858_2019_10.pdf. Acesso em: 29 nov. 2023.
- ASSUNÇÃO, Maria Aparecida de *et al.* Cotas para negros em concursos públicos: uma discussão polêmica. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 7, n. 28, p. 55-69, 2016. Disponível em:
<https://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/94/82>. Acesso em: 29 nov. 2023.
- BARRUCHO, Luis. Magazine Luiza: dar vagas só para negros é ‘racismo reverso’? **BBC News Brasil**, set., 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54252093>. Acesso em: 29 nov. 2023.
- BORGES, Ana Carolina. **O psicólogo e o processo de recrutamento e seleção**. 2018. 48f. Monografia (Bacharelado em Psicologia) – Centro Universitário do Cerrado Patrocínio – UNICERP, Minas Gerais, 2018. Disponível em:
<https://www.unicerp.edu.br/ensino/cursos/psicologia/monografias/2018/OPSICOLOGOEOPROCESSODERECRUTAMENTOEOSELECAO.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2023.
- BRASIL. Presidência da República **Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002**. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2002. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm. Acesso em: 13 abr. 2023.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estado da Igualdade Racial. Brasília: Presidência da República, 2010. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 29 nov. 2023.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. Poder executivo. **Projeto de Lei nº 6.738-D, de 2013**. Brasília: Poder executivo, 2013. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1238967. Acesso em: 29 nov. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.990, de 9 junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos. Brasília: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 29 nov. 2023.

CARDOSO, Márcia Regina Gonçalves; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; GHELLI, Kelma Gomes Mendonça. Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, p. 98-111, 2021. Disponível em:

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347>. Acesso em: 13 jun. 2023.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011. Disponível em:

<https://institutoressurgir.org/wp-content/uploads/2018/07/Racismo-Sexismo-e-Desigualdade-Sueli-Carneiro-1.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2023.

CFP. Conselho Federal de Psicologia. **Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil**. 17 out., 1992. Disponível em:

https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf. Acesso em: 15 jun. 2023.

CFP. Conselho Federal de Psicologia. **Resolução nº 018/2002, de 19 de dezembro de 2002**. Estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação ao preconceito e à discriminação racial, 2002. Disponível em:

<https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2002/12/resolucao2002_18.PDF>. Acesso em: 12 abr. 2023.

CAVALLINI, Marta. Com maior taxa de desemprego e menor rendimento, mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho. **G1**, 2022. Disponível em:

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/19/com-maior-taxa-de-desemprego-e-menor-rendimento-mulheres-negras-sao-as-mais-prejudicadas-no-mercado-de-trabalho.ghtml>. Acesso em: 13 abr. 2023.

CFP. Conselho Federal de Psicologia. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**, ago., 2005. Disponível em:

<https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2023.

COLOSSO, Marina. **A atuação de consultores na gestão da diversidade em organizações**. 2013. 96f. Dissertação (Mestre em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em:

https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-15082013-101131/publico/colosso_me.pdf. Acesso em: 29 nov. 2023.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969-978, ago. 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 28 maio 2023.

EUFRAZIO, Francisco Flavio. Do desemprego negro no brasil. **Revista em Favor de Igualdade Racial**, v. 5, n. 2, p. 30-42, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/RFIR/article/view/5785>. Acesso em: 28 maio 2023.

FILHO, Diniz Afonso Barbosa. **Preconceito, discriminação e invasão de privacidade no recrutamento e seleção de hotéis**. 2016. 34f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnóloga em Hotelaria) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2016. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/7347/TCC%20-%20Diniz%20Afonso%20Barbosa%20Filho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 nov. 2023.

FOGUEL, Miguel; FRANCA, Máira Penna. A sensibilidade do desemprego às condições da economia para diferentes grupos de trabalhadores. **Mercado de trabalho**, v. 65, p. 71-79, 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9888/1/bmt_65_05_notas3_sesibilidade.pdf. Acesso em: 28 nov. 2023.

JUNIOR, Adauto Aprígio dos Santos. **Diversidade racial e trabalho: uma análise do profissional negro nas organizações**. 2019. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/24464>. Acesso em: 29 nov. 2023.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: História e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, nov. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0100-15742002000300011>. Acesso em: 13 abr. 2023.

NEXO. LinkedIn remove vaga prioritária a pessoas negras e indígenas. **Nexo Jornal**, da Redação, 2022. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/extra/2022/03/19/LinkedIn-remove-vaga-priorit%C3%A1ria-a-pessoas-negras-e-ind%C3%ADgenas>. Acesso em: 29 nov. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OIT: COVID-19 causa perdas devastadoras de empregos e horas de trabalho**, abr., 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741052/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 nov. 2023.

PODER360. LinkedIn atualiza regras e permite vagas afirmativas. **Poder 360**, 2022. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/linkedin-atualiza-regras-e-permite-vagas-afirmativas/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

REITH, Stefanie Landim; RACHID, Alessandra. Surgimento de programas de diversidade de recursos humanos no Brasil. **Anais do 1º Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro-Oeste Paulista**, p. 167-183, 2014. Disponível em: https://wwwp.fc.unesp.br/cpot/downloads/Anais_I.pdf#page=167. Acesos em: 29 nov. 2023.

ROSA, Fernanda Ferreira da. **Ações afirmativas nas empresas privadas: uma avaliação de especialistas em políticas afirmativas e militantes do movimento negro**. 2021. 63 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Departamento de Ciências Administrativas, Universidade

Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em:
<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/237869>. Acesso em: 28 maio 2023.

ROTHER, Edna Terezinha. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 20, n. 2, p. 5-7, jun. 2007. Disponível em:
<https://doi.org/10.1590/s0103-21002007000200001>. Acesso em: 22 out. 2023.

SILVA, Erica José da; SILVA, Sabrina Tavares da. **Guia prático para psicólogo organizacional em processo de recrutamento e seleção**. 2021. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Faculdade Pernambucana de Saúde, Recife, 2021. Disponível em: <https://tcc.fps.edu.br/handle/fpsrepo/1147>. Acesso em: 28 maio 2023.

SOUZA, Ana Caroline da Silva *et al.* O valor da diversidade nas organizações: um mero discurso ou uma experiência efetiva. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, p. 371-383, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/871/648>. Acesso em: 29 nov. 2023.

ZANELLI, J. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.