UNIVERSIDADE NORTE DO PARANÁ

ADMINISTRAÇÃO

JÉSSICA MENDES DOS SANTOS

RA: 30459425
Unidade: Arapiraca/al - i(3053)u
TUTORA À DISTÂNCIA: AMANDA ARAÚJO LOURES AQUILES

RACISMO E VIOLÊNCIA NUMA REDE DE VAREJO

Maceió - AL
2022

JÉSSICA MENDES DOS SANTOS

RACISMO E VIOLÊNCIA NUMA REDE DE VAREJO

Trabalho de Administração apresentado como requisito pacial para a obtenção de média bimestral na diciplina de Comportamento Organizacional, Legislação Social e Trabalhista e Modelos de Gestão.

Orientador Prof: Ana Celi Pavão, Patricia Graziela Gonçalves e Emilia Yoko Okayama

Maceió - AL
2022

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 3

- RACISMO ENRAIZADO

TAREFA 1 3

Crime de Racismo nas Lojas Baratão .....
Gestão da Diversidade.....
Programas inclusos na gestão nas Lojas Baratão.....
Benefícios dos programas de diversidade .....

TAREFA 2 5

Competências e programas de desencolvimentos.....
Formas de inclusão dos programas na empresa .....
Vantagens para as respectivas partes .....

TAREFA 3 6

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA .....
RESOLUÇÃO PARA O CONTRATO DO EMPREGADO .....
ATOS DO COMPORTAMENTO DO EMPREGADO .....

TAREFA 4 7

INCLUSÃO DE VDAS NEGRAS.....

TAREFA 5 8

Resoluções do faturamento .....

CONCLUSÃO 10

REFERÊNCIAS..... 11

ANEXOS.....12

INTRODUÇÃO

O Brasil carrega uma história de 300 anos de escravidão. Dentre os países da América, o nosso foi o último a abolir a escravidão negra formalmente, em 1888. Depois de mais de um século, ficou enraizado no inconsciente coletivo da sociedade brasileira um pensamento que marginaliza as pessoas negras, as impede de se constituírem como cidadãs plenas. Em pleno século XXI, o racismo e a violência ainda estão presentes na sociedade em geral.

O racismo e o preconceito como é de conhecimento comum são fenômenos que acompanham a humanidade há séculos. A violência é reconhecida como potencializadora do surgimento de doenças e síndromes que prejudicam a saúde psicológica, como , depressão e burnout. As consequências da exposição ao racismo podem ser notadas de forma imediata ou ao longo dos anos.

No cotidiano da sociedade brasileira estão normalizadas frases e atitudes de cunho racista e preconceituoso. São piadas que associam negros e indígenas a situações vexatórias, degradantes ou criminosas. Ou atitudes baseadas em preconceitos, como desconfiar da índole de alguém pela cor de sua pele. E como sabemos no Brasil não é diferente. Aliás, é contraditório o fato de sermos um país multiétnico e o racismo ainda ser tão marcante. Merece ser realçado que o assunto não guarda reprovação apenas de grande parte da sociedade, por intermédio de veiculação de notícias, mas o racismo é também desaprovado pela legislação nacional. O objetivo das leis é combater esses crimes sociais: “A Lei 7.716/89, conhecida com *Lei do Racismo*, pune todo tipo de discriminação ou preconceito, seja de origem, raça, sexo, cor, idade”.

ETAPA 1

O caso das Lojas Baratão é muito mais complexo, pois envolve racismo, violência e até difamação em parte de seus funcionários a dois referido clientes negros. Como é uma rede de varejos bem vista aos olhos do comércio sobre seus produtos comercializados, isso gerou muita repercussão e problemas para os gestores da empresa, já que uma dessas situações um cidadão negro foi a óbito devido tanta a violência sofrida.

Gestão da Diversidade é um planejamento a curto, médio e longo prazo da inclusão de pessoas diversas em uma empresa, considerando sua chegada, permanência e desenvolvimento e legado. O primeiro passo para a construção dessa gestão é um bom diagnóstico. Uma pesquisa que analise o cenário da diversidade na organização e aponte aquilo que se tem a celebrar e os pontos a melhorar. Este *Assessment* de diversidade e inclusão permitirá a construção de um planejamento mais assertivo, investindo tempo, esforço e dinheiro nas principais lacunas da operação das empresas Baratão. Depois promover um recrutamento diversificado; por vezes estamos tão presos nos mesmos padrões que não percebemos quão benéfico seria encontrar profissionais com outras habilidades e experiências.

- ❑ Inovação
- ❑ Redução de conflitos
- ❑ Melhoria de imagem do negócio
- ❑ Construção de uma cultura meritocrática
- ❑ Alcance de melhores resultados.

Uma empresa muito homogênea tem pouca oportunidade para ser criativa. Deixe de lado os preconceitos, procure formações, qualificações e especializações diversas, com colaboradores com variadas experiências de vida. Afinal, promover a diversidade e inclusão é ter representação dentro da empresa.

Aumento da criatividade organizacional. O aumento da criatividade organizacional é a primeira delas;

TAREFA 2

Uma formula mais eficaz e concreta para diminuir formas de racismo dentro dos setores da empresa, é a ***empatia*****,** ***a comunicação efetiva*** e o equilibrio emocional**.** Enquanto a empatia é a capacidade de se colocar naquela situação, ter sentimentos e expressões dolorosas ou até alegres que outra pessoa está passando, a comunicação efetiva já trás um dialógo mais preciso e compreensível, civilizado. E por fim o equilibrio emocional permite reconhecer a influência das emoções e, em resposta, exercer o autocontrole sobre elas, a fim de obter reações mais centradas, racionais e harmônicas, mesmo quando diante de situações extremas, como as crises.

- Treinamento comportamental

O treinamento comportamental é aquele que depende do perfil dos funcionários para ser desenvolvido. Após aplicar um teste na equipe, é possível dividir o grupo em 4 perfis diferentes, cada uma com suas qualidades e falhas.

- Treinamento de comunicação

Como o próprio nome diz, o treinamento de comunicação tem o objetivo de tornar a comunicação dentro da empresa mais eficiente e fluída. Ele também permite um diálogo mais convincente com os clientes e um melhor relacionamento com fornecedores.

É fundamental criar esses treinamentos bases, pois coletam dados preciso sobre a personalidade de cada funcionário e ajudam a melhorar o perfil de cada um. No caso da violência ocorrida com a empresa de varejos das lojas Baratão, é possível identificar que por meio de um treinamento comportamental os funcionários não estão aptos a continuar exercendo a função devido a tanta violência prestada a sociedade. Além de entregar resultados grandiosos, uma boa liderança deve proporcionar o crescimento e o desenvolvimento estratégico do time liderado, facilitando o seu dia a dia e agindo como um verdadeiro exemplo a ser seguido.
Não basta entender os processos técnicos, é preciso saber a melhor forma de engajar, desenvolver e nutrir as pessoas colaboradoras, de modo a guiar a equipe sempre na direção certa.

*“Diversidade é convidar para a festa. Inclusão é chamar para dançar.” (*Vernã Myers)

Os dirigentes são os principais responsáveis por construir e lapidar a cultura da empresa. Ao fazer isso, tornam-se alicerces dessa cultura, transmitindo-a tanto para as pessoas colaboradoras quanto para o público externo da companhia. É verdade que a cultura organizacional é constantemente mutável e se adapta às mais diversas situações.

Porém, é necessário que sua essência se mantenha intacta para que a empresa consiga realmente alcançar as metas estabelecidas.Desse modo, cabe à liderança das lojas Baratão guiar o time na jornada da cultura da empresa, construindo uma relação de confiança, engajamento e autonomia para as pessoas colaboradoras, afinal a *diversidade* e *inclusão* são dois aspectos fundamentais da cultura organizacional de qualquer empresa.

TAREFA 3

A demissão por justa causa é a pior forma de desligamento de um trabalhador. Isso porque, quando ela acontece significa dizer que o cidadão perde uma série de direitos, através de algumas falhas considerada grave, de acordo com a norma trabalhista que compõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ocorre justa causa se o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

Então, como houve a lesão aos direitos da personalidade e o agressor é o funcionário da empresa Baratão, estando em serviço (dentro da sua jornada de trabalho) Com base no artigo 482 da CLT, são os seguintes atos que constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador: *“ Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento , Ofensas Físicas e as Lesões à Honra e à Boa Fama.*

As *Ofensas físicas* foi bem nitída nesse contexto e que é um problema bem persistente na rotina mundial, as ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores

hierárquicos, mesmo fora da empresa. As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando se relacionarem ao fato de ocorrerem em serviço.

TAREFA 4

As principais ações realizadas são: inclusão social, inclusão digital, coleta seletiva de lixo, educação ambiental, dentre outras. Por exemplo: as lojas Baratão precisam ter vagas exclusivas para pessoas negras exatamente para reduzir a enorme diferença que existe entre a quantidade de pessoas pretas e pardas do Brasil, 56% da população, segundo o IBGE, e a pequena fatia que elas representam nos cargos gerenciais das empresas, apenas 30%, também segundo o IBGE. Essa falta de representatividade é resultado de séculos de escravidão, discriminação e desigualdade de oportunidades que a população negra sofreu – e ainda sofre – no Brasil.

Portanto, criar ações afirmativas que priorizam o recrutamento e inclusão de pessoas negras não deve ser considerado “racismo reverso”. Essa é apenas uma forma de começar a reparar anos de desigualdade racial e racismo institucional para, no futuro, podermos ter um mercado de trabalho mais igualitário.

A definição mais aceita para desenvolvimento sustentável é o desenvolvimento capaz de suprir as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade de atender as necessidades das futuras gerações. É o desenvolvimento que não esgota os recursos para o futuro. Os três principais pilares do desenvolvimento sustentável são_o social, econômico e ambiental. Para se desenvolver de forma sustentável, uma empresa deve atuar de forma que esses três pilares coexistam e interajam entre si de forma harmoniosa.

TAREFA 5

A) A média dos faturamentos:

$$x = \frac{375,5 + 443,2 + 388,4 + 502,3 + 375,5 + 474,3 + 342,5 + 551,3 + 368,9 + 599,2}{10}$$

$$x = \frac{4.421,1}{10}$$

x= 442,11

B) Mediana do faturamentos;

Ordem crescente

{ 342,5; 368,9, 375,5; 375,5; 388,4; 443,2; 474,3; 502,3; 551,3; 599,2}

$$Me = \frac{388,4+443,2}{2} =$$

$$Me = \frac{831,6}{2} =$$ **Me= 415,8**

C) Moda dos faturamentos;

{ 375,5; 443,2 ;388,4 ; 502,3; 375,5; 474,3; 342,5; 551,3; 368,9; 599,2}

Mo = 375,5

Calculos no Excel

A)

Faturamento	
Mês	Em R$
1	375,5 3
2	443,2
3	388,4 5
4	502,3
5	375,5 4
6	474,3
7	342,5 1
8	551,3
9	368,9 2
10	599,2

=MEDIA(B1:B10)

442,11

B)

Faturamento	
Mês	Em R$
1	375,5
2	443,2
3	388,4
4	502,3
5	375,5
6	474,3
7	342,5
8	551,3
9	368,9
10	599,2

EXCEL;
=MED(B1:B10)

415,8

C)

Faturamento	
Mês	Em R$
1	375,5
2	443,2
3	388,4
4	502,3
5	375,5
6	474,3
7	342,5
8	551,3
9	368,9
10	599,2

EXCEL;

=MODO(B1:B10)

375,5

CONCLUSÃO

Diante disso quando o preposto agride fisicamente ou moralmente um cliente o dono das empresas Baratão pode responder por ato ilícito de seu empregado, tendo em vista a culpa *in eligendo*, expressão em latim, que significa, a culpa por escolher mal seus prepostos, nesse sentido, é a previsão da súmula 341, do STF: "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto". No Direito Civil existe a *Responsabilidade Civil e Objetiva* que permite punir por meio de uma indenização por dano material e/ou moral, o agente causador do dano, e para configurar essa responsabilidade deve-se observar os seguintes elementos:

- ❑ Conduta e ato ilícito;
- ❑ Nexo de causalidade;
- ❑ O Dano ;
- ❑ Dano patrimonial;
- ❑ Dano extrapatrimonial;
- ❑ Culpa

Portanto, se a vítima comprovar realmente a agressão, o patrão poderá ser condenado a pagar a indenização por dano moral à vítima, ainda que não tenha sido ele diretamente o agente causador do dano. O Direito Civil conceitua como Responsabilidade Civil de outrem. Já o segurança da empresa é demitido por justa causa, pois ele cometeu um ato violento independente se foi dentro da empresa ou fora ou até durante o horário de trabalho, qualquer ato de agressão e racismo a qualquer pessoa são motivadores de uma demissão por justa causa ,e depois a vítima pode procurar as autoridades e entrar com as leis cabiveís para o agressor.

REFERÊNCIAS

LEE, Harper. **O Sol é para Todos**. 6° Edição. Rio de Janeiro; José Olympio, 2015.

CISNEIROS, Gustavo. **MANUAL DE PRÁTICA TRABALHISTAS.** 2° Edição. São Paulo; Método, 2018.

NASCIMENTO, Abdias. **O Genocí-dio do Negro Brasileiro - Processo de um Racismo Mascarado.** 1° Edição. São Paulo; Perspectiva, 2016.

ALMEIDA, Fernando. **Os Desafios da Sustentabilidade. Uma Ruptura Urgente**. 1° Edição. Elsevier, 2007.

https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943

https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/60-dos-negros-dizem-ter-sofrido-racismo-no-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml

ANEXOS



Ies.pdf



Racismo.doc (Linha de comando)