

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

MAYARA MORAES DA SILVA

**EXPRESSÕES DA DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL COM BASE NO FILME
ESTRELAS ALÉM DO TEMPO**

CHAPECÓ

2023

MAYARA MORAES DA SILVA

**EXPRESSÕES DA DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL COM BASE NO FILME
ESTRELAS ALÉM DO TEMPO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração com Ênfase em Pequenos Empreendimentos e Cooperativismo da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Tatiane Silva Tavares Maia

CHAPECÓ

2023

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Silva, Mayara Moraes da
EXPRESSÕES DA DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL COM BASE NO FILME
ESTRELAS ALÉM DO TEMPO / Mayara Moraes da Silva.
-- 2023.
59 f.:il.

Orientadora: Doutora Tatiane Silva Tavares Maia

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Bacharelado em
Administração, Chapecó, SC, 2023.

1. Análise fílmica. 2. Diversidade. 3. Estudo observacional. 4.
Gênero. 5. Raça. I. Maia, Tatiane Silva Tavares, orient. II.
Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

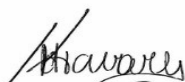
MAYARA MORAES DA SILVA

**EXPRESSÕES DA DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL COM BASE NO FILME
ESTRELAS ALÉM DO TEMPO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração com Ênfase em Pequenos Empreendimentos e Cooperativismo da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 08/12/2023.

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dr.^a Tatiane Silva Tavares Maia – UFFS
Orientadora



Prof.^a Dr.^a Enise Barth - UFFS
Avaliador



Prof. Dr. Fabricio Simplicio Maia - UFFS
Avaliador

Dedico este trabalho a minha mãe, que sempre me apoiou para que eu pudesse concluir meus estudos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me guiar pelo caminho correto e sempre ser meu acaento quando pensava em desistir.

A minha família, em especial a minha mãe que sempre esteve ao meu lado me apoiando e incentivando nos momentos mais difíceis da minha vida.

A todos os professores que contribuíram e compartilharam seus conhecimentos durante a graduação. Agradeço em especial a minha orientadora Prof.^a Dra. Tatiane Silva Tavares Maia, por todo apoio e orientação durante esse período de pesquisa.

A Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS, por me proporcionar ensino superior gratuito e de qualidade.

Por fim, agradeço a todos aqueles que contribuíram de alguma forma durante minha formação acadêmica.

Muito obrigada!

“Genialidade não tem raça. Força não tem gênero. Coragem não tem limite”
(ESTRELAS... 2016).

RESUMO

O presente trabalho consiste em compreender as formas de impacto e benefícios que a gestão da diversidade pode promover para uma organização, sendo o tema desta pesquisa a diversidade organizacional. Tem como objetivo principal analisar a diversidade organizacional presente nos ambientes de negócios com base na adaptação de fatos do filme “Estrelas Além do Tempo” (2017), dirigido por Theodore Melfi, sendo ambientado em plena Guerra Fria, onde a sociedade norte-americana lutava com a cisão racial, entre brancos e negros. Estabeleceram-se três objetivos específicos, sendo eles: a) Identificar expressões de diversidade racial e de gênero retratadas no filme, destacando os elementos mais relevantes para o contexto da gestão da diversidade nas organizações; b) Descrever os desafios enfrentados pelos personagens do filme ao lidar com questões relacionadas à diversidade; c) Propor estratégias e ações concretas para promover a eficácia da gestão da diversidade nas organizações, baseadas nas conclusões da análise do filme "Estrelas Além do Tempo" e na revisão da literatura sobre o tema. A metodologia abordada para este estudo baseou-se em uma pesquisa qualitativa, utilizou-se como método a análise fílmica. Trata-se de um estudo observacional, propondo uma relação com o cinema e a diversidade da força de trabalho. Espera-se demonstrar através deste estudo um desmembramento das diversas camadas que o filme em análise possui que muitas das vezes são imperceptíveis quando ocorre uma observação passiva do filme. Pode-se perceber que a história das protagonistas do filme, mostram como a diversidade racial e de gênero ainda é um grande problema nas empresas. Pessoas negras e mulheres enfrentam discriminação e preconceito, o que dificulta o progresso de suas carreiras e muitas vezes são negligenciadas. Analisando cuidadosamente cenas específicas do filme, notou-se que a discriminação racial prevalece entre as situações observadas. Ao discutir os desafios enfrentados pelos personagens, fica claro que lidar com a diversidade no ambiente de trabalho tem suas dificuldades. No entanto, é justamente ao superar esses desafios que surgem oportunidades para criar ambientes de trabalho mais inclusivos e justos para todos. Espera-se que esta pesquisa contribua para estudos observacionais futuros baseados em análise fílmica na área da Administração.

Palavras-chave: Análise fílmica; Diversidade; Estudo observacional; Gênero; Raça.

ABSTRACT

The present work consists of understanding the forms of impact and benefits that diversity management can promote for an organization, the theme of this research being organizational diversity. Its main objective is to analyze the organizational diversity present in business environments based on the adaptation of facts from the film “Estrelas Além do Tempo” (2017), directed by Theodore Melfi, being set in the middle of the Cold War, where North society americana struggled with the racial divide between whites and blacks. Three specific objectives were established, namely: a) Identify expressions of racial and gender diversity portrayed in the film, highlighting the most relevant elements for the context of diversity management in organizations; b) Describe the challenges faced by the film's characters when dealing with issues related to diversity; c) Propose concrete strategies and actions to promote the effectiveness of diversity management in organizations, based on the conclusions of the analysis of the film "Stars Beyond Time" and the review of literature on the topic. The methodology addressed for this study was based on qualitative research, using film analysis as a method. This is an observational study, proposing a relationship with cinema and the diversity of the workforce. It is hoped to demonstrate through this study a breakdown of the various layers that the film under analysis has, which are often imperceptible when passive observation of the film occurs. It can be seen that the story of the film's protagonists shows how racial and gender diversity is still a major problem in companies. Black people and women face discrimination and prejudice, which makes it difficult for them to progress in their careers and are often overlooked. Carefully analyzing specific scenes from the film, it was noted that racial discrimination prevails among the situations observed. When discussing the challenges faced by the characters, it becomes clear that dealing with diversity in the workplace has its difficulties. However, it is precisely by overcoming these challenges that opportunities arise to create more inclusive and fair work environments for everyone. It is hoped that this research will contribute to future observational studies based on film analysis in the area of Administration.

Keywords: Film analysis; Diversity; Observational study; Gender; Race.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

NASA	Administração Nacional da Aeronáutica e Espaço
ID_BR	Instituto Identidades do Brasil
CO	Comportamento Organizacional

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Matriz PVET	22
Figura 2 - Capa do filme Estrelas Além do Tempo	28
Figura 3 - Principais desafios enfrentados pelos personagens do filme.....	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Temas e as suas categorias	31
Quadro 2 - Perfil dos personagens observados.....	36
Quadro 3 - Cenas escolhidas para análise do filme Estrelas Além do Tempo	38
Quadro 4 – Ações ou estratégias para promoção da diversidade	49

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETIVOS.....	14
1.1.1	Objetivo Geral.....	14
1.1.2	Objetivos Específicos.....	14
1.2	JUSTIFICATIVA.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	A IMPORTÂNCIA DO COMPORTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES.....	17
2.2	DIVERSIDADE E GESTÃO DA DIVERSIDADE	19
2.3	DIVERSIDADE DE GÊNERO E RACIAL	23
2.4	DISCRIMINAÇÃO NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS.....	25
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	27
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	27
3.2	OBJETO DE ESTUDO	28
3.3	COLETA DE DADOS	29
3.4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	30
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	33
4.1	SOBRE O FILME ESTRELAS ALÉM DO TEMPO.....	33
4.2	CENAS SELECIONADAS PARA ANÁLISE.....	37
4.3	EXPRESSÕES DE DIVERSIDADE PRESENTES NO FILME	42
4.3.1	DIVERSIDADE RACIAL	43
4.3.2	DIVERSIDADE DE GÊNERO	45
4.4	DESAFIOS ENFRENTADOS E ESTRATÉGIAS PARA PROMOVER A EFICÁCIA DA GESTÃO DA DIVERSIDADE	46
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
	REFERÊNCIAS.....	54
	ANEXO A – Modelo de protocolo de observação.....	58

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, houve um aumento crescente no interesse das organizações de investirem em uma gestão voltada à diversidade organizacional, este fato tornou-se uma das urgências do mercado atual, principalmente em decorrência das mudanças que ocorrem diariamente devido a globalização econômica. Uma organização que possua representatividade possui maiores oportunidades de destaque no mercado, bem como o alcance de melhores resultados.

Diante disso, percebe-se que as organizações futuras operarão em um ambiente de negócios muitas vezes incerto, complexo e demasiadamente competitivo. Cada vez mais trabalhando com equipes plurais em relação a raça, etnia, gênero e qualquer outro grupo culturalmente diversificado (2000 *apud* HANASHIRO; CARVALHO, 2005).

Sendo assim, o ambiente organizacional tem a necessidade de moldar-se cotidianamente a fim de obter o sucesso almejado, além de levar em consideração a questão social envolvida neste quesito, de um ambiente onde prevaleça a diversidade entre os trabalhadores sem haver a discriminação de tais. Para tanto, “contemplar a diversidade dos profissionais, que estão à disposição do mercado de trabalho significa vivenciar um ambiente em que não existem espaços para preconceito” (SALGUEIRO; LEITE; PEREIRA; VIEGAZ; SANTANA, 2014, não paginado).

O tema da diversidade se torna de extrema relevância para todos os países, especialmente para o Brasil, onde a sociedade é plural, em consequência há muita desigualdade social (FLEURY, 2000).

É importante ressaltar que a diversidade humana também se tornou um tema relevante para estudos voltados as organizações, pois possui grande potencial de pesquisa e inúmeros vieses que podem ser estudados mais profundamente, há ainda a possibilidade de expansão de futuros estudos sobre o comportamento humano nos mais distintos assuntos (FONSECA; MATITZ; CHAERKI, 2022).

Tendo em vista, que o cenário atual está cada vez mais competitivo, contribuindo para a percepção das organizações em investir em uma administração heterogênea, afinal é uma área pouco explorada e que pode auxiliar no avanço para o sucesso organizacional. Portanto, este estudo objetiva fazer uma inter-relação entre a temática da diversidade organizacional e o

filme “Estrelas Além do Tempo” (2017), este por sua vez esboça as barreiras enfrentadas por mulheres negras em um ambiente corporativo, onde o preconceito prevalece.

Consequente a isso, o filme dirigido por Theodore Melfi, é ambientado em plena Guerra Fria, onde a sociedade norte-americana lutava também contra a cisão racial, entre brancos e negros. A obra cinematográfica narra a história de três mulheres afro-americanas matemáticas que trabalham na Administração Nacional da Aeronáutica e Espaço (NASA), e que lutam diariamente para ter o devido reconhecimento e dignidade pelo trabalho realizado na organização.

Em vista desses pressupostos e visando seu entendimento, surge o questionamento que norteia a pesquisa: de que forma a gestão da diversidade impacta uma organização, tomando como alicerce o filme “Estrelas Além do Tempo?”

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a diversidade organizacional, muito presente nos ambientes de negócios, com base no filme “Estrelas Além do Tempo”, considerando os impactos organizacionais.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar expressões de diversidade racial e de gênero retratadas no filme, destacando os elementos mais relevantes para o contexto da gestão da diversidade nas organizações;
- b) Descrever os desafios enfrentados pelos personagens do filme ao lidar com questões relacionadas à diversidade;
- c) Propor estratégias e ações concretas para promover a eficácia da gestão da diversidade nas organizações, baseadas nas conclusões da análise do filme "Estrelas Além do Tempo" e na revisão da literatura sobre o tema.

1.2 JUSTIFICATIVA

Atualmente há diversas discussões em relação ao pressuposto da diversidade nas organizações, sejam elas de gênero, raciais. Diante de tal fato, este estudo torna-se justificável pois abrange um assunto de importância para a sociedade, que por muito tempo se absteve de discutir sobre a discriminação no ambiente organizacional em relação ao preconceito existente.

De acordo com um estudo feito pelo Instituto Identidades do Brasil (ID_BR) sobre qual o impacto da diversidade em relação ao mercado de trabalho, despontou que a produtividade dos empregados aumentou substancialmente entre 2010 e 2019. Este levantamento mostrou que para cada 10% de aumento na diversidade étnico-racial, foi observado um crescimento na produtividade das empresas de 4% (G1, 2022).

Assim sendo, este trabalho possui uma contribuição social e acadêmica, no âmbito social, no que se refere a conscientização e contribuição para a representatividade étnica em um contexto social, onde através deste reconhecimento é possível muitas vezes encorajar e motivar a sociedade a assumir seu lugar de direito, bem como lutar para tê-lo. No quesito acadêmico, contribui para estudos futuros sobre o tema agregando maior valor a área de conhecimento desta pesquisa. Diante disso é possível notar a relevância deste estudo não somente para as organizações, mas para a sociedade em geral.

O filme escolhido para o desenvolvimento deste Trabalho de Conclusão de Curso, foi selecionado por retratar diversas situações referentes ao preconceito existente entre os trabalhadores, em relação ao gênero e raça. O que pode contribuir para a compreensão e importância da discussão do tema diversidade organizacional, pois o filme é baseado em fatos. Este tema foi escolhido pela pesquisadora pela relevância e escassez de estudos relacionados à diversidade organizacional, aliado ao interesse pessoal pelo assunto.

A abordagem de estudo das cenas dos filmes, proporciona a visualização de conceitos e teorias que são vistos em estudos relacionados ao comportamento organizacional, bem como, para estudos voltados para gestão, mostrando a aplicação de diversos conceitos em diversas situações narradas nos filmes (CHAMPOUX, 1999).

Trabalhos de conclusão de curso anteriores têm contribuído para o avanço da utilização da metodologia de análise filmica. Desse modo, destaca-se o primeiro trabalho da Universidade Federal da Fronteira Sul, desenvolvido e apresentado por Vetterlein (2023), intitulado como “As relações de poder nas organizações: Um estudo observacional com base

no filme *the founder*”. E o segundo trabalho realizado por Scopel (2023) com o título “A percepção da síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: Um estudo observacional da série *Ruptura*”. A evolução desses estudos, primeiro um filme baseado na história de fundação do *McDonald's* e o segundo, tratando-se de uma longa série de ficção científica retratando a evolução do mundo do trabalho, forneceu uma base sólida e evidências que sustentam a importância de estudos que possuam a metodologia de análise fílmica.

Além disso, evidencia-se um importante trabalho de conclusão de curso, realizado e defendido por Oliveira (2023), um estudo sobre mulheres negras, acadêmicas do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Chapecó, que buscou avaliar suas trajetórias tanto profissional como acadêmica, bem como os obstáculos relacionados a gênero e raça enfrentados por elas. Tal trabalho contribuiu para identificar que, tanto o racismo como o sexismo, estão presentes na sociedade, não sendo dada a devida importância para discussão desses temas que englobam toda a sociedade (OLIVEIRA, 2023).

Do mesmo modo, Santos e Alavarce (2020), destacam expressões de sexismo e racismo, dessa vez presentes na constituição narrativa do filme *Estrelas além do tempo*, a partir do estudo de Viviane Conceição Antunes e Elda Firmo Braga, que fazem uma análise consistente do lugar da mulher negra em um ambiente hostil como a NACA e a NASA, entre os anos de 1930 a 1980. Elas procuraram resgatar o protagonismo de mulheres que atuaram no campo da matemática e da ciência, espaço normalmente ocupado por homens brancos, sobretudo nessa época do filme (SANTOS; ALAVARCE, 2020). Já Massarani (2023) e Pauletti e Gonçalves (2020), enfatizam a questão de gênero no filme, convidando a um olhar focado na representação da imagem da mulher cientista.

Com o presente trabalho de conclusão de curso pretende avançar justamente nessa perspectiva do filme, abordando a diversidade, especificamente no que tange aos conceitos de sexismo e de racismo, os quais as personagens, mulheres negras, retratam experiências importantes. O estudo se baseia na pesquisa prévia em diversidade organizacional utilizando a metodologia de análise fílmica, como uma abordagem inovadora na universidade. Aproveitando as contribuições valiosas de trabalhos anteriores, busca-se expandir e aprofundar as discussões sobre o assunto. Esta pesquisa desempenha um papel importante para preencher as lacunas identificadas, avançar nos estudos sobre a diversidade e proporcionar uma compreensão mais ampla e aplicação prática das questões relacionadas ao tema.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados os subsídios teóricos que darão sustentação ao trabalho, sendo dividido em quatro partes. A primeira parte apresenta alguns conceitos acerca do comportamento organizacional dos indivíduos perante o ambiente de trabalho, bem como sobre a cultura organizacional e a importância desses conceitos para as organizações. A terceira parte discorre sobre os pressupostos e práticas da diversidade no mundo organizacional. E por fim, fala-se sobre o sexismo e racismo ainda existente na sociedade, evidenciando a importância de investir em um ambiente de trabalho plural. O último tópico faz referência a discriminação existente nos ambientes de trabalho.

A contextualização deste trabalho sobre a diversidade organizacional baseou-se em obras e artigos, os quais proporcionam sustentação ao mesmo, para analisar a diversidade organizacional e os impactos nas organizações, tomando como base a obra cinematográfica escolhida para o estudo.

Deste modo, os títulos selecionados para dar embasamento a este trabalho de conclusão de curso foram: a importância do comportamento nas organizações, diversidade e gestão da diversidade, diversidade de gênero e racial e a discriminação nos ambientes organizacionais.

2.1 A IMPORTÂNCIA DO COMPORTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Inicialmente, assinala-se que os estudos voltados ao comportamento organizacional (CO) são embasados em estudos científicos, principalmente pelas ciências sociais da Psicologia e Antropologia, bem como da Economia e da Sociologia. As diversas pesquisas desenvolvidas ao longo dos anos mostram o CO como um tema relativamente novo, desenvolvido por meio das organizações, e a sua concepção se dá por intermédio das práticas da área de gestão de pessoas (LEITE; LEITE; ALBUQUERQUE, 2012).

De acordo com Hollenbeck e Wagner (2020), o comportamento organizacional é um âmbito onde pretende-se compreender, aclarar, prever e transformar o comportamento humano dentro das organizações. Foca-se principalmente em condutas que podem ser observadas, além de análises referentes ao comportamento do indivíduo ou do grupo em que está inserido.

Sabe-se que os estudos relacionados ao CO ocorrem desde 1940, por meio desses estudos o conceito dividiu-se em três áreas nomeadas como: comportamento micro organizacional, comportamento meso-organizacional e comportamento macro organizacional. A primeira área analisa individualmente determinadas pessoas. O comportamento meso-organizacional busca compreender a relação existente entre membros de um grupo, sendo considerado um meio termo. Já a última área preocupa-se em entender o comportamento das organizações (HOLLENBECK; WAGNER, 2020).

Johhan (2013) define o comportamento organizacional como uma ciência que se preocupa principalmente no funcionamento das pessoas ou grupos e os seus comportamentos no contexto organizacional, como meio de incentivo para melhoramento do desempenho das organizações. Também é compreendido como uma junção de conhecimentos, que atribuído às habilidades do gestor da organização proporciona maior influência nas atitudes e comportamentos dos empregados.

O comportamento organizacional estuda principalmente a forma como as pessoas e os grupos agem dentro das organizações com o intuito de obter resultados positivos, bem como o contentamento no ambiente de trabalho. Possuir boa compreensão sobre o CO faz com que os gestores motivem e compreendam melhor os funcionários, assim proporcionando maiores resultados para a organização. Enfatiza-se, que tudo ocorre por meio das organizações, pois é um elemento fundamental para a sociedade. Desde o nascimento do homem no hospital até o local de trabalho tudo é realizado por meio de uma organização. Sendo assim, para compreender o homem e a sociedade é necessário estudar as organizações que estes estão inseridos (LACOMBE, 2012).

Desta maneira, as organizações são resultadas de “como seus membros pensam, sentem e agem.” (LACOMBE, 2012, p. 52). Sendo assim, o CO analisa as ações, atitudes e comportamento dos indivíduos que compõem a organização, tornando-se essencial para compreender a mesma. Do mesmo modo, MCSHANE e GLINOW (2013), afirmam que a cultura organizacional também possui o mesmo sentido, baseia-se nos valores e pressuposições compartilhadas.

Um dos estudos mais conhecidos sobre métodos de estudos sobre o significado do homem, da cultura e da organização é o de Linda Smircich. A partir desse estudo as pesquisas sobre a cultura organizacional distinguem-se de duas formas: “a) como uma metáfora, ou seja, considera a cultura algo que a organização é; b) como uma variável, considerando a cultura como algo que a organização tem” (Smircich, 1983, *apud* Freitas, 2008, p. 12).

A compreensão de que a organização é uma cultura, é também reconhecer o papel dos funcionários na construção do ambiente organizacional e no desenvolvimento das suas experiências compartilhadas. Já, quando a cultura é tratada como uma variável, esta pode se modificar de acordo com as necessidades ou mudanças de objetivos (FREITAS, 2008).

Contudo, Caldas e Motta (2006), discorrem que apesar da diversidade cultural ser gerada dentro da sociedade, com a globalização, é possível que as classes sociais se uniformizem. Ocorrendo inicialmente nas organizações, onde o conhecimento científico implementou uma analogia entre a razão e o comportamento humano. Por outro lado, as organizações incluem seus próprios costumes e ideias as novas tecnologias globalizadas.

Em suma, o estudo de Linda Smircich desempenhou um papel fundamental na definição das abordagens de pesquisa sobre cultura organizacional. A distinção entre considerar a cultura como uma metáfora ou uma variável lançou as bases para uma compreensão mais profunda do papel dos funcionários na formação do ambiente organizacional e das experiências compartilhadas. Enquanto a cultura como metáfora enfatiza a identidade cultural da organização, a cultura como variável destaca sua adaptabilidade às mudanças e necessidades em constante evolução (FREITAS, 2008).

No entanto, é importante reconhecer que, com a globalização, a diversidade cultural nas organizações pode ser desafiada, à medida que as influências externas uniformizam as classes sociais. Assim, as organizações se veem diante do desafio de integrar suas próprias tradições e valores com as novas tecnologias globalizadas. Essas dinâmicas complexas destacam a importância contínua da pesquisa e reflexão sobre a cultura organizacional em um mundo em constante mudança.

2.2 DIVERSIDADE E GESTÃO DA DIVERSIDADE

A diversidade pode ser compreendida de diferentes formas, de acordo com o dicionário Aurélio da Língua portuguesa a palavra diversidade significa “variedade, alteração, mudança, diferença”. (FERREIRA, 2010). Ainda “compreende-se a diversidade como um conceito polissêmico que abarca noções de representatividade, proporcionalidade, equidade de oportunidades, respeito às diferenças e inclusão.” (FRAGA et al, 2022, p. 14).

O conceito de diversidade nas organizações muitas vezes relaciona-se ao respeito à individualidade dos empregados e ao reconhecimento desta; já o gerenciamento da

diversidade está ligado ao desenvolvimento das competências necessárias ao crescimento e sucesso da organização (FLEURY, 2000, p. 23).

Segundo Souza et al (2020), o pré-conceito existente em relação à diversidade é muito evidente nas organizações, os colaboradores veem como um benefício para si mesmos e principalmente para a organização. Os autores ressaltam que esse tema não é trabalhado de forma eficaz dentro do ambiente de negócios, deixando diversas lacunas. O contexto empresarial, muitas vezes é considerado um ambiente onde a inclusão social se torna mais difícil de ser implementada.

Em conformidade com Ramos, Adão e Barros (2003), se o conceito da diversidade for ampliado por meio de um olhar voltado para o lado cultural e político, pode-se compreendê-la de duas formas:

As diferenças são construídas despercebidas culturalmente tornando-se, então, empiricamente observáveis; e as diferenças também são construídas ao longo do processo histórico, nas relações sociais e nas relações de poder. Muitas vezes, os grupos humanos tornam o outro diferente para fazê-lo inimigo, para dominá-lo (RAMOS; ADÃO; BARROS, 2003, p. 71, 72).

Nota-se que Ramos, Adão e Barros (2003), destacam a natureza complexa e as características variadas das diferenças culturais e sociais, destacando a importância de considerar tanto os aspectos culturais quanto históricos, bem como as dinâmicas de poder que estão envolvidas na criação e manutenção das diferenças entre grupos humanos.

As organizações utilizam a diversidade como uma forma estratégica de aumento de competitividade e eficiência e não apenas como questão social e moral, além do desejo de possuir reputação e moral elevadas para obter maior força de trabalho. Em consequência, há uma mudança cultural que as organizações enfrentam para investir em uma gestão voltada para a diversidade, bem como uma reputação e moral elevadas (HANASHIRO; CARVALHO, 2005).

De acordo com Robbins e Judge (2014) é possível perceber que as políticas e práticas da gestão da diversidade devem se tornar centrais nas organizações, pois com o aumento da diversificação da força de trabalho torna-se necessária esta investidora. Diante disso, pode-se ressaltar que organizações que são diversas possuem maiores chances de obter vantagem competitiva em relação a outras que não a implementam (COUTINHO; COSTA; CARVALHO, 2009).

Devido ao enorme crescimento econômico que muitos países desenvolvidos alcançaram nos últimos anos, houve a necessidade de procurar trabalhadores de outras regiões

e países, “com crenças, costumes e religiões diferentes”. O que também ocorreu recentemente no Brasil, desencadeou uma falta expressiva de mão de obra, levando os gestores a optar por procurar trabalhadores em outros países (JOHANN, 2013, p. 25).

Portanto, percebe-se que há muitos desafios originados pelas diversas características individuais dos trabalhadores que os gestores necessitam estar preparados para enfrentar. O conhecimento sobre como essas diferenças afetam o local de trabalho, proveniente do campo do comportamento micro organizacional, é valiosíssimo (HOLLENBECK; WAGNER, 2020).

Ao dizer que a diversidade significa dessemelhanças, supõem-se que a diversidade começa a existir a partir do momento em que um grupo de indivíduos identifica possíveis dessemelhanças entre si, sendo elas “físicas, psicológica, intelectual, cultural”. Sabendo que as empresas são a junção de pessoas, em decorrência a isso, a diversidade é considerada uma consequência da existência de uma organização (MENDES, 2004, p. 2).

A gestão da diversidade nas organizações é uma abordagem estratégica e fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário. Os quatro principais benefícios da promoção de ambientes de trabalho diversos, dentre eles estão o “aumento de criatividade, inovação e capacidade de solução de problemas”, o “aumento da flexibilidade organizacional”, a “diversificação e aumento das fontes de recursos humanos” e a “ampliação de mercados”. O autor deixa claro que esses benefícios podem ou não ocorrer dependendo das condições do ambiente de trabalho e das suas instabilidades (MENDES, 2004, p. 4).

Ainda para o autor Mendes (2004), a diversidade pode ser classificada por meio da matriz PVET (Percepção Visual/Evolução Temporal) como demonstra a Figura 01 abaixo.

Figura 1 – Matriz PVET

		Evolução Temporal	
		Permanentes	Transitórios
Percepção Visual	Aparentes	Sexo Etnia Conformação física	Idade
	Subjacentes	Nacionalidade	Quanto a valores: Background sócio-econômico Religião Ideologia Política Personalidade Quanto a conhecimento e habilidades: Background educacional Background funcional Habilidades motoras Habilidades cognitivas

Fonte: (Mendes, 2004, p. 3).

Por meio deste modelo de matriz, é possível analisar a diversidade humana nas organizações de forma mais abrangente. A matriz é composta por duas dimensões de análise, a percepção visual - que visa estudar os atributos subjacentes e aparentes, consecutivamente, aqueles não são de fácil percepção e aqueles que são visualmente observáveis - e a evolução temporal, - que possui relação com o tempo, com atributos permanentes que não podem se modificar com o tempo e aqueles que são transitórios e variam ao longo do tempo - através disso é perceptível que a diversidade não se limita a características visíveis, como raça ou idade, mas também inclui aspectos subjacentes, valores, conhecimentos e habilidades, demonstrando como os atributos podem evoluir ao longo do tempo (MENDES, 2004).

Além disso, é importante ressaltar que a diversidade dentro das organizações se torna benéfica para a resolução dos problemas, levando em consideração a presença de indivíduos com diferentes maneiras de pensar e experiências culturais, podendo acarretar maior variedade de ideias e abordagens. Isso, por sua vez, pode desencadear um desenvolvimento mais amplo e significativo das atividades desenvolvidas dentro das organizações. No entanto é necessário gerenciar essa diversidade para melhor aproveitamento dos benefícios que esta traz (CASTRO, 2021).

2.3 DIVERSIDADE DE GÊNERO E RACIAL

Nos últimos anos, o debate sobre o racismo tem crescido no Brasil e no mundo, levando as organizações a considerar seu papel na promoção da diversidade. Dada a natureza multicultural do país, valorizar e apoiar diferenças de raça e gênero no ambiente de trabalho resulta em maior engajamento e produtividade dos colaboradores, promovendo um senso de pertencimento ao grupo (HOLLENBECK; WAGNER, 2020).

Os estudos referentes ao assunto de gênero surgiram de algumas lutas femininas que ocorreram no final do século XX. As análises referentes a raça e gênero vem trazendo para a sociedade uma sobreposição de termos como desigualdade, discriminação e violências. Em decorrência a isso, vê-se que surgem novos estudos e reflexões que contribuem para o avanço do entendimento do assunto (GOMES, 2023).

Scott (1995, p. 86), por sua vez, define gênero em duas propostas: “gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder.” Assim, compreende-se que se houver mudanças sociais haverá também mudanças no conceito de poder, ou seja, se realizado estudos, reflexões ou mudanças nas características pode acarretar a modificação do sistema por completo (SCOTT, 1995).

Para Silva et al. (2022), gênero nada mais é do que o comportamento cultural e social que foi imposto pela sociedade para consequente designação da binaridade de gênero do indivíduo. O Autor também evidencia que:

A violência de gênero envolve três estruturas sociais — o patriarcado, o machismo e o capitalismo —, que agem de modo insidioso e operam por meio de lógicas que vão hierarquizar corpos e vidas. As relações de poder que permeiam a sociedade e as famílias, e que se valem da inferiorização do gênero feminino mediante a supremacia do patriarcado, alimentam a violência de gênero (SILVA et al. 2022. p. 2).

De tal modo, essas estruturas funcionam de forma disfarçada e utilizam lógicas que classificam e hierarquizam as pessoas com base no seu gênero. As relações de poder presentes na sociedade e nas famílias, que exploram a subjugação das mulheres através da supremacia do patriarcado, alimentam a violência de gênero. O foco está nos sistemas de poder de interação, para assim, perpetuar a violência contra as mulheres (SILVA et al. 2022).

Caldas e Motta (2006, p. 18) esclarecem que a cultura das organizações “Não são apenas raças e etnias, ou ainda suas combinações, que produzem culturas. Classes sociais, instituições e organizações também as produzem.”

De acordo com Quijano (2009), no capitalismo mundial os indivíduos são classificados em três categorias distintas – trabalho, raça e gênero - mesmo participando de uma estrutura de poder chamada de “colonialidade do poder”. Essas categorias são baseadas em dois eixos: o controle dos recursos essenciais para a sobrevivência social e o controle da reprodução biológica. Estes eixos envolvem, o controle da força de trabalho e dos recursos naturais, bem como o controle do sexo e a sua relação com a propriedade. A raça desempenha um papel significativo nessas dinâmicas, incorporando-se ao capitalismo euro centrado. As classes sociais resultantes desse sistema são diversas, fragmentadas e estão em frequente conflito.

Vale mencionar também, que a existência do privilégio branco segundo o autor Samaha (2021), é formada por um conjunto de elementos que são interligados: o capitalismo e herança de propriedades, caracterizado pelo sistema econômico com histórico de distribuição desigual de recursos e propriedades; acesso privilegiado a melhores locais, bem como a habitações de melhor qualidade, a hospitais superiores, empregos mais influentes, e a educação de nível mais elevado, esses recursos estão concentrados em áreas frequentadas por pessoas privilegiadas, muitas vezes brancas. Por fim, as ideologias de individualismo, muitas vezes são usadas para justificar a falta de reconhecimento das disparidades raciais e para negar a existência do privilégio branco. Esses elementos são visíveis como parte dos mecanismos sistêmicos que mantêm o privilégio branco e, ao mesmo tempo, sustentam o racismo estrutural.

Ressalta-se que estudos sociais sobre a categoria gênero por meio do sexo é relativamente antiga já a questão de raças analisada através do fenótipo é recente, com apenas 500 anos de existência. Sua plena incorporação nas relações de poder começou nas Américas e coincidiu com a globalização do modelo de poder capitalista. Isso mostra como a categorização racial desempenhou um papel crucial nas dinâmicas do poder moderno e colonial, particularmente a partir da colonização das Américas (QUIJANO, 2009).

As análises realizadas sobre questões de raça, gênero e diversidade sexual na sociedade e na educação revelam uma complexa interligação de desigualdades, discriminações e violências. Além disso, os estudos sobre esses temas têm demonstrado como essas áreas estão conectadas e como as desigualdades e discriminações ocorrem em paralelo com violências de diversas maneiras (GOMES, 2023).

Além disso, essas análises são recomendadas para uma melhoria no entendimento das características educativas como um todo. Isso implica que, ao considerar desigualdades e discriminações que afetam determinados grupos com base na raça, gênero e orientação sexual, a sociedade e o sistema educacional podem tomar medidas mais eficazes para abordar essas questões e criar ambientes educacionais mais inclusivos e igualitários.

A partir de um estudo realizado sobre gênero e raça em grandes empresas brasileiras foi constatado que há grande diferença entre tais no ambiente de trabalho, dando maior ênfase em cargos de liderança, quando fala-se da mulher e do negro. Conseqüente, percebeu-se que há a necessidade de expandir o tema da diversidade nas organizações, pois o tratamento deste assunto é muitas vezes vago (GONÇALVES et al, 2016).

De acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 Art. 5º “I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (BRASIL, 2016. p. 13). Mas apesar disso, ainda é possível visualizar práticas de tratamento desigual nos ambientes organizacionais que causam a predominância das mulheres no mercado de trabalho informal, bem como, causando maior dificuldade da ascensão em cargos de liderança, delimitando áreas de trabalho mais estratégicas das organizações, além de persistir na diferença salarial entre os sexos, mesmo que possuam o mesmo cargo (ROQUE; BERTOLIN, 2021).

2.4 DISCRIMINAÇÃO NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS

Os estudos que envolvem a discriminação em relação a raça ou gênero possuem importantes características. Referente a desigualdade racial, é possível perceber que por meio da resistência, pode-se haver uma transformação nas categorias que identificam as pessoas em termos de raça, combatendo a restrição do direito de ir e vir, que afeta frequentemente a sociedade. O segundo, refere-se que a construção das noções de raça e identidades raciais não são estáticas, mas se desenvolvem ao longo do tempo, influenciadas por fatores culturais e históricos, se moldando através de contextos pessoais (GHIRALDI, 2018).

A discriminação é o oposto da igualdade, e nega o princípio de que todos devem ser tratados da mesma forma perante a lei. Enfatiza, a importância do princípio da igualdade como um pilar fundamental da justiça, democracia e estado de direito. A igualdade é vista como uma base essencial para a democracia e a justiça, e um Estado não pode ser considerado democrático, justo ou baseado no estado de direito se os cidadãos forem tratados de maneira desigual (LOPES, 2000).

Lopes (2000), também ressalta que a discriminação não está somente relacionada apenas aos salários inferiores, mas também aos melhores cargos no mercado de trabalho, bem como melhores oportunidades. De acordo com um levantamento do Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), em 2021, 41,5% das mulheres negras estavam subutilizadas no mercado de trabalho, comparado a subutilização entre os homens brancos que era cerca de 18% no mesmo período (GOV, 2023).

Esses números mostram a desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, onde as mulheres negras enfrentam uma taxa muito mais alta de subutilização em comparação com os homens brancos. Isso pode ser resultado de várias formas de discriminação, desigualdade estrutural e barreiras de acesso a oportunidades no mercado de trabalho igualitárias. Essa disparidade é um importante indicador das desigualdades nos ambientes organizacionais, que requerem atenção para promoção da igualdade de oportunidades.

Ainda para o autor, a discriminação possui raízes culturais profundamente enraizadas e nem sempre é óbvia à primeira vista. A sociedade às vezes aceita práticas preconceituosas como normais e inofensivas, devido a estereótipos enraizados que rotulam grupos de pessoas com características negativas. A diferenciação entre racismo, estereótipo, preconceito e discriminação, são rótulos abrangentes que muitas vezes levam ao preconceito, resultando em discriminação, que é a ação injusta baseada em critérios como raça, cor, sexo, idade, religião, e entre outros fatores (LOPES, 2000).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção serão apresentados os procedimentos necessários para a realização deste trabalho. Apresentou-se primeiramente o tipo de pesquisa, posteriormente o objeto de estudo, logo após foi apresentado o instrumento de coleta de dados, e por fim o modelo de análise dos dados utilizado, resgatando os objetivos para compreensão desta pesquisa.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A presente pesquisa possui uma abordagem qualitativa, por meio de um processo não matemático de interpretação para encontrar conexões entre conceitos e dados para assim organizá-los em um quadro explicativo. Portanto, é uma pesquisa essencialmente interpretativa, onde os pesquisadores estudam coisas em seu contexto natural, tentando entender ou interpretar os fenômenos embasados nos significados que os indivíduos lhes atribuem (GIL, 2021).

Quanto aos procedimentos metodológicos caracteriza-se como bibliográfica, é elaborada por meio de um embasamento em materiais já elaborados, compostos basicamente por livros e artigos científicos. É importante ressaltar que este tipo de procedimento permite ao pesquisador um leque mais amplo de fenômenos a serem estudados quando comparado a uma pesquisa direta (GIL, 2002).

Quanto aos objetivos, o estudo é caracterizado como pesquisa descritiva, que segundo o autor GIL (2002, p. 42), possui como “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.”

Dessa forma o instrumento de coleta e análise de dados se deu por meio da estratégia de análise filmica, a fim de desmembrar o filme em cenas e observá-las minuciosamente para posterior análise. “Analisar um filme não é mais vê-lo, é revê-lo e, mais ainda, examiná-lo tecnicamente” (VANOYE; GOLIOT-LÉTÉ, 2008, p. 12), através do desmembramento do filme em cenas é possível compreendê-lo e desfrutá-lo da melhor maneira, descobrindo detalhes de imagem e som antes não percebidos, portanto, foi assistido ao menos 3 vezes sem interrupções a obra cinematográfica estudada neste trabalho.

3.2 OBJETO DE ESTUDO

Para realização da presente pesquisa utilizou-se o filme *Estrelas Além do Tempo*, o qual teve seu lançamento nos cinemas na data de 02 de fevereiro de 2017, possui duração de 127 minutos. A Figura 1 ilustra a capa do filme.

Figura 2 - Capa do filme *Estrelas Além do Tempo*



Fonte: Site Adoro Cinema (2017).

O filme é baseado no livro de não-ficção de Margot Lee Shetterly, que conta uma história real, onde três mulheres cientistas negras causaram grande impacto positivo para a agência espacial norte-americana, National Aeronautics and Space Administration – Administração Nacional da Aeronáutica e Espaço (NASA). A obra cinematográfica se passa

em meados de 1961 em plena Guerra Fria e corrida espacial onde ainda se situava a segregação racial.

A narrativa se desenvolve em torno das personagens de Katherine Johnson, Dorothy Vaughn e Mary Jackson, exibindo a contribuição de cada uma delas para o lançamento do foguete espacial “Friendship 7”, para tal, passam por inúmeras dificuldades dentro da organização.

Os critérios para escolha do filme estão embasados nas possibilidades de discussões que as cenas podem proporcionar e no enriquecimento de informações a respeito do tema, pois o filme se baseia em fatos. Por meio desta análise fílmica, é possível perceber, no que diz respeito a categoria discriminação racial que é retratado no filme os negros como passivos em relação a segregação racial existente naquela época (GHIRALDI, 2018). Acrescenta-se que as obras cinematográficas são um instrumento muito eficiente para estudar a sociedade e os ambientes organizacionais (SOUZA; GRANGEIRO; SILVA, 2021).

3.3 COLETA DE DADOS

Esta etapa da pesquisa é onde “se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de efetuar a coleta dos dados previstos” (MARCONI; LAKATOS, 2021, p. 193). A estrutura deste trabalho apoiou-se em uma abordagem qualitativa, no qual utilizou-se um estudo observacional de ordem indireta não participante, a partir de uma análise cinematográfica. Além da utilização de dados secundários para a obtenção dos dados almejados.

A observação não participante consiste no pesquisador apenas estabelecer contato com a comunidade, grupo ou a realidade em estudo, mantendo uma posição externa, não se envolvendo ativamente. Ele registra os eventos, mas não se engaja diretamente neles, adotando mais um papel de espectador. No entanto, isso não implica falta de intencionalidade; a observação é conduzida de forma consciente, direcionada a objetivos específicos e realizada de maneira sistemática (MARCONI; LAKATOS, 2021).

A coleta de dados é compreendida como um conjunto de procedimentos que através do modelo de análise escolhido é correlacionado com os dados que foram coletados para a pesquisa (GERHARD; SILVEIRA, 2009). Dessa forma, a coleta de dados para a elaboração deste trabalho de conclusão de curso foi realizada por meio da observação das cenas fílmicas e posterior desmembramento desses fragmentos por meio de microanálises, utilizou-se como

base para o desmembramento, o protocolo de observações desenvolvido por Leite *et al.* (2021), para posterior interpretação final da obra cinematográfica.

O protocolo de observações encontra-se anexado a este trabalho. A utilização do protocolo como ferramenta de pesquisa traz confiabilidade ao estudo, pois, orienta o investigador a segui-lo corretamente. Este contém o instrumento, os procedimentos e as regras a serem seguidas para utilização do instrumento (YIN, 2001).

Segundo Yin (2001), o processo de coleta de dados baseia-se em três princípios, proporcionando maior confiabilidade ao estudo. O primeiro princípio é a utilização de mais de uma fonte de evidências; neste estudo utilizou-se a pesquisa de documentos, bem como artigos, livros e a observação, indireta não participante. O segundo princípio se refere a criação de um banco de dados, organizando-os e documentando. E o último, consiste em qualquer evidência que foi coletada ou resultados obtidos durante a pesquisa, estejam logicamente conectados às questões iniciais que foram formuladas.

Desde a sua criação, a mídia cinematográfica tem sido uma importante ferramenta de estudo, além de proporcionar a divulgação de ideias, costumes e hábitos. Por possuir uma gama imensa de conhecimentos que podem ser transmitidos pelas obras cinematográficas (GONÇALVES; PAULETTI, 2020).

Assim, por meio da análise de filmes, é possível interpretar teorias relacionadas às áreas administrativas de gestão, tornando possível a aplicação de variáveis em ambientes instáveis, como aqueles afetados pelo “tempo, interações interpessoais diretas e sequência de ações”. Enfatiza-se a importância de contextualizar o lócus de cada estudo envolvendo a análise de filmes (LEITE *et al.*, 2021, p. 6).

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise realizou-se por meio de quatro etapas, a primeira refere-se a “assistir e sentir” o longa, fazendo anotações sobre as impressões preliminares, a segunda etapa diz respeito a pergunta de pesquisa, buscando a ligação entre esta, para assim anotar as cenas que responderão à pergunta de pesquisa. A partir disso, constrói-se microanálises bem-organizadas das cenas selecionadas anteriormente, por meio de detalhamento desses fragmentos. Por fim, já na quarta etapa, busca-se modelos no filme completo para responder à

pergunta de pesquisa e assim redigir uma interpretação final (DENZIN, 2004 apud FLICK, 2009).

Tendo como base também o referencial teórico, - que neste caso está direcionada sob o tema de diversidade organizacional - para dar consistência e fundamentação, enfatiza-se a importância dessa base teórica para a qualidade dos resultados, impactando diretamente no estudo. Portanto, o “conteúdo teórico proporciona confiabilidade e segurança no desenvolvimento dos relatórios de pesquisa” (NASCIMENTO, 2016, p. 149). Desta maneira, atingindo os objetivos estabelecidos anteriormente para o êxito deste trabalho de conclusão de curso.

Para a pesquisa, optou-se pela análise de conteúdo por meio da categorização e subsequente a isso a análise ao tema em questão, explicito no Quadro 1 as duas principais temáticas para abordagem da pesquisa, as categorias e uma breve descrição explicando cada categoria individualmente. Este método proporciona a análise de diferentes tipos de conteúdo, incluindo texto e elementos não-verbais, por meio da organização dos dados em categorias (SOUZA; SANTOS, 2020). A descrição das categorias está baseada no referencial teórico deste trabalho.

Quadro 1 - Temas e as suas categorias

Temas	Categorias	Descrição da categoria
Diversidade racial	Discriminação racial	Ocorre quando o indivíduo expressa atitudes discriminatórias.
	Privilégio branco	Vantagens que pessoas brancas possuem em relação a outros grupos étnico-raciais.
	Segregação	Separação de grupos de indivíduos por conta da sua raça, etnia, religião ou qualquer outra categoria que possa ser usada para discriminar membros de tais grupo.

Diversidade de gênero	Discriminação de gênero	Baseia-se na prerrogativa de que um sexo é superior ao outro.
	Igualdade de oportunidades	É um estado de justiça em que os indivíduos são tratados de forma igualitária, livres de barreiras, preconceitos ou preferências.
	Estruturas sociais (patriarcado, machismo e capitalismo)	Maneira como a sociedade é organizada.

Fonte: elaborado pela autora (2023).

O filme *Estrelas Além do Tempo* possui duração de 246,6 minutos (considerando a abertura e os créditos finais da obra cinematográfica). Foi assistido sem interrupções três vezes, totalizando 739,8 minutos. No entanto, posteriormente para elaboração das microanálises e preenchimento do protocolo de observação das cenas, a obra cinematográfica foi observada e reavaliada quantas vezes foram necessárias com pausas para melhor aproveitamento das cenas, principalmente aquelas que foram selecionadas para a análise.

Portanto, de acordo com os objetivos deste trabalho foram selecionadas 8 cenas do filme, que proporcionaram maior facilitação de compreensão e contextualização ao conjunto dos conceitos, teorias e informações relevantes ao desenvolvimento do estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo tem por objetivo apresentar e analisar os dados e observações referentes ao filme “Estrelas Além do Tempo”. Torna-se importante destacar que este estudo é de cunho observacional indireto, onde por meio do protocolo de observações, desenvolvido por Leite *et al.* (2012), se desenvolveu a análise.

A análise das cenas baseou-se em aspectos observáveis, sendo orientados pela análise das falas, expressões faciais, cenários e trilha sonora, além dos dados indiretamente observáveis, aqueles que não estão explícitos no filme, mas que são percebidos pelo pesquisador, que contribuíram significativamente para posterior interrelação com a teoria explícita no capítulo 2 deste trabalho.

Sendo assim, neste capítulo será apresentado os resultados da pesquisa, as discussões e suas implicações à luz das questões de pesquisa e do contexto teórico. Primeiramente, será apresentado um breve resumo da obra cinematográfica analisada, bem como uma breve descrição dos personagens principais. A seguir, um tópico contendo as cenas escolhidas para análise, e em seguida as expressões e os desafios da diversidade, percebidos ao longo do filme. Dessa forma, neste capítulo serão abordadas questões relacionadas a análise fílmica deste trabalho de conclusão de curso.

4.1 SOBRE O FILME ESTRELAS ALÉM DO TEMPO

O filme Estrelas além do tempo (tradução no Brasil), intitulado em inglês como Hidden Figures (traduzido para o português, Figuras Escondidas), o nome faz referência as pessoas menosprezadas, ignoradas e subestimadas dentro das organizações. No contexto do filme, é retratado as mulheres afro-americanas que desempenharam papéis essenciais na NASA durante a corrida espacial, mas as suas contribuições várias vezes foram desconsideradas ou minimizadas em razão do racismo e sexismo que prevaleciam na época. Ou seja, o nome do filme remete as pessoas que são consideradas invisíveis dentro do contexto organizacional, não recebendo o devido reconhecimento pelo seu trabalho.

Para tanto, percebe-se que no Brasil a escolha da tradução do filme não se reflete apenas de uma forma linguística, mas também em questões mais profundas sobre a narrativa histórica, e a discussão referente ao racismo e a inclusão social no país, enfatizando a importância da valorização das contribuições de figuras negligenciadas na construção da história. Diante disso, a seguir segue um breve resumo da obra cinematográfica em estudo.

A narrativa se inicia com um breve relato do início da história de uma das protagonistas Katherine, sua professora notou grande potencial na pequena garotinha por conta da sua habilidade na resolução de problemas matemáticos. Em um primeiro momento as três protagonistas estão à beira da estrada, pois seu carro apresentou problemas mecânicos, e um policial as intercepta, solicitando os documentos pessoais e questionando a capacidade de mulheres negras trabalharem no programa espacial da NASA.

Após a chegada no ambiente de trabalho, Dorothy distribui as tarefas às funcionárias. Mary é designada para auxiliar nos testes do protótipo do *Mercury 7* de maneira permanente. Vivian entra na sala e verbaliza que o Grupo de Tarefas Espaciais está solicitando um “computador humano” e Dorothy logo indica Katherine. Dorothy indaga Vivian sobre possível promoção ao cargo de supervisora dos computadores humanos da ala dos negros, devido ao fato de já estar desenvolvendo as funções que competem a este cargo. Vivian em tom de arrogância profana que a NASA é lenta no que diz respeito a promoções no trabalho.

Após Mary Jackson ser designada para trabalhar no protótipo do foguete, seu supervisor a incentiva a investir na carreira de engenheira, mas ela vê inúmeras barreiras, pois é uma mulher negra. Mas após perceber que esse era seu sonho, Mary consegue marcar uma audiência para conseguir entrar para um curso de extensão onde só é permitido que brancos frequentem as aulas, pois para se tornar engenheira da NASA teria que fazer este curso.

Katherine recebe as orientações para iniciar seu trabalho em um novo setor, Vivian já lhe diz que nunca tiveram nenhum negro trabalhando naquele setor, o que fica perceptível, pois ao Katherine entrar na sala a confundem com a faxineira e todos ficam a encarando. Em seguida, Harrison, seu supervisor, designa algumas tarefas, dentre elas a verificação dos cálculos dos membros do Grupo de Tarefas Espaciais, o que deixa Paul Stafford desacreditado.

Ao perguntar a uma das suas colegas de trabalho onde ficava o banheiro feminino, ela responde que não sabe onde fica o seu banheiro, assim Katherine se desloca correndo até o outro prédio no “Colored ladies room” como é designado o banheiro feminino negro na plaqueta de entrada. Outra cena constrangedora para a protagonista se dá quando ela se levanta para servir seu café e todos a olham, no dia seguinte há uma cafeteira com a seguinte

descrição: “Colored”. Ao final do dia após um exaustivo trabalho as três mulheres conversam sobre os seus avanços durante o dia, ressaltando a dificuldade de trabalhar em um ambiente onde há discriminação e segregação de maneira evidenciada.

Na cena em que as três amigas vão à igreja no domingo, Katherine tem uma breve conversa com o oficial do exército que lhe diz se deixam mulheres fazer o trabalho que ela desenvolve dentro da NASA, uma cena extremamente desconfortável deixando em evidência o preconceito existente ao gênero, pois ele subestima o potencial das mulheres.

Após a chegada na nova ferramenta IBM que promete resolver cálculos em uma fração de segundos Dorothy fica preocupada pois esta máquina pode tirar-lhes o emprego. Mas, os programadores não conseguem ativar o funcionamento do IBM, e Dorothy com seu pensamento à frente já pensa em aprender a programar e ensina as outras meninas computadores para que assim não percam seus empregos para a máquina. Assim, Dorothy passa a estudar o IBM para tentar ligá-lo e programá-lo.

Paul Stafford cobria todas as informações que julgava confidenciais para Katherine corrigir seus cálculos, até o momento em que todos se surpreendem com um cálculo feito por ela no quadro do setor, e Al Harrison orienta a não esconder as informações de Katherine.

Após a notícia de que o cosmonauta russo Yuri Gagarin foi o primeiro homem a ir para o espaço, os funcionários da NASA tiveram que dedicar mais horas para o seu trabalho.

Após Katherine ser questionada pelo seu supervisor porque sumia por mais de 40 minutos para ir ao banheiro, ela explode e fala sobre a cafeteira e banheiro destinado aos de “cor”. Em seguida, Al Harrison retira a descrição da cafeteira e vai até o banheiro e quebra a plaqueta de identificação da diferenciação dos banheiros.

Para conseguir desenvolver seu trabalho de forma eficaz Katherine conversa com Stanford sobre a possibilidade de participar das reuniões do pentágono, _não era permitido participação de mulheres - para assim ser atualizada das novas informações em tempo real, evitando o retrabalho, pois muitas das vezes fazia cálculos em vão por conta das mudanças repentinas dos dados de lançamento do foguete que levaria John Glenn a orbitar a Terra. Harrison houve a conversa e permite que Katherine participe das reuniões, durante a mesma ele ainda pede para ela demonstrar os cálculos no quadro. Ela impressiona a todos com sua facilidade com os cálculos.

Dorothy é designada para começar a trabalhar com o IBM, mas só aceita se as meninas do grupo de computadores serem transferidas também, o que ocorre ao final do filme.

Katherine encontrou o Go, No Go para a volta do foguete “Friendship 7” após isso Harrison a chamou para lhe dizer que ela voltaria ao Grupo de Computação Oeste, pois agora

que o IBM estava funcionando perfeitamente este faria os cálculos para aquele setor. Essa notícia a deixou muito abalada.

Katherine é pedida em casamento por Jim Johnson (oficial do exército dos EUA) e o senhor Harrison lhe presenteia com um colar de pérolas que sua esposa escolheu.

Quando estavam preparando para decolar o foguete, Harrison percebeu que as coordenadas de pouso do dia anterior não coincidiam com as atuais, o que significava que os cálculos do IBM não estavam corretos. John Glenn solicitou que Katherine calculasse suas coordenadas, o que fez com que Glenn completasse a missão “Friendship 7”.

E por fim, Mary Jackson tornou-se a primeira engenheira aeroespacial afro-americana da NASA e dos EUA e Dorothy Vaughn tornou-se a primeira supervisora afro-americana da NASA e Katherine Johnson continuou fazendo os cálculos e contribuiu para a missão Apollo II e a ida à Lua. Em uma das cenas finais do filme, Stafford leva xícara de café para Katherine, essa atitude demonstra que ele deixou as diferenças de lado.

Deste modo, para melhor compreensão do comportamento dos personagens ao longo do filme, no Quadro 2 estão expostas algumas das principais características dos mesmos.

Quadro 2 - Perfil dos personagens observados

Personagens	Principais características
Katherine Johnson	Personagem principal, Katherine é uma mulher determinada, que superou inúmeros obstáculos. Sua habilidade com os cálculos foi fundamental para os projetos da corrida espacial da NASA
Dorothy Vaughn	Dorothy possui uma habilidade inigualável em programação de computadores. Desde o início mostrou-se uma líder nata, liderando o grupo dos “Computadores Humanos”, além de preocupar-se com a carreira de suas colegas, um marco na narrativa.
Mary Jackson	Mary sempre esteve em busca da educação, por possuir um talento para a engenharia,

	procurou se tornar uma engenheira certificada enfrentando muitas barreiras para alcançar seu objetivo. Personagem que esboça muita coragem.
Al Harrison (diretor do grupo de tarefas)	É o supervisor do grupo de tarefas da NASA possui uma liderança muito exigente, reconhecedor do talento de sua equipe e sempre aberto a mudanças.
Vivian Mitchell	É a supervisora dos “Computadores Humanos”, uma personagem dedicada e competente no ambiente de trabalho
Paul Stafford	Stafford, é um homem muito dedicado e ambicioso, seu principal objetivo é obter sucesso nos projetos da NASA.

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Por meio da descrição dos personagens do filme, sintetizada no Quadro 2, percebe-se que a maioria possui um perfil extremamente dedicado ao trabalho. Nota-se que tal perfil favoreceu lidar com as discriminações e preconceitos enfrentados naquele ambiente de trabalho. Pois, desta forma havia a possibilidade de se destacar em meio aos outros profissionais, devido a habilidade e competência em realizar as funções correlatas ao cargo ocupado, em várias situações do filme quebrando estereótipos e preconceitos na organização.

4.2 CENAS SELECIONADAS PARA ANÁLISE

Baseando-se nas experiências das três personagens principais do filme, Katherine Johnson, Dorothy Vaughn e Mary Jackson, analisou-se os elementos essenciais para compreender as questões referentes à diversidade de gênero e racial existentes na narrativa. Com o objetivo de responder à pergunta de pesquisa: de que forma a gestão da diversidade influencia e impacta positivamente uma organização, tomando como alicerce o filme Estrelas Além do Tempo, selecionou-se cenas das protagonistas do filme expressivas de diversidade, tanto de gênero como racial.

Note-se que, por meio da análise das cenas busca-se correlacionar a teoria apresentada no referencial teórico com a realidade da organização NASA, como retrata o filme. A seguir no Quadro 3 serão apresentadas as oito cenas selecionadas para análise. Nele se descreve a cena, o tempo transcorrido e a abordagem teórica de diversidade.

Quadro 3 - Cenas escolhidas para análise do filme Estrelas Além do Tempo

Cena	Tempo de cena	Descrição da cena	Análise
1	00:16:19 00:17:04	Vivian leva Katherine para sua nova missão e diz para ela: “nunca tiveram um negro aqui, não me envergonhe”. Katherine entra na sala do grupo espacial no qual ela irá trabalhar de agora em diante, e os funcionários a confundem com a faxineira.	Diversidade racial
2	00:21:21 00:23:48	Katherine necessita ir ao banheiro e precisa se deslocar até o outro prédio.	Diversidade racial
3	01:01:15 01:03:26	O supervisor Al Harrison pergunta o motivo pelo qual Katherine nunca está na sala do grupo espacial, e, em resposta, ela começa a desabafar e contar tudo que estava acontecendo.	Diversidade racial
4	01:03:28 01:04:33	Al Harrison destrói plaqueta de identificação dos banheiros.	Diversidade racial
5	01:10:39 01:13:24	Mary Jackson participa de audiência de petição para participar de curso em um colégio que é apenas para homens brancos.	Diversidade racial
6	01:21:01 01:25:44	Katherine insiste em participar das reuniões, Harrison autoriza e ela foi brilhante na resolução do cálculo do Go, no Go.	Diversidade de gênero
7	01:31:47	Trabalhando em equipe para solução	Diversidade de

	01:33:28	de um dos métodos matemáticos.	gênero
8	01:49:35 01:50:42	Vivian Mitchell designa a missão de supervisora para Dorothy Vaughn.	Diversidade de gênero

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Abaixo será apresentada uma síntese das cenas escolhidas, com o intuito de compreender e identificar a diversidade organizacional referente ao gênero e raça, presentes no filme.

Ao observar a cena 1, quando Vivian Mitchell acompanha Katherine para sua nova missão – como chamavam quando havia alguma nova tarefa ou mudança permanente para outro setor -, e lhe diz: “Nunca tiveram um negro aqui Katherine, não me envergonhe”, Katherine suspira profundamente abre a porta e entra no seu novo ambiente de trabalho, onde ela fica encantada com o local, mas logo em seguida um dos seus futuros colegas de trabalho passa por ela e coloca uma lixeira em cima da caixa que a mesma estava carregando e diz a seguinte frase: “ não foi esvaziado ontem à noite” e Katherine desconfortável com a situação retruca em tom baixo: “me desculpe mas eu não sou a faxineira”. A partir deste momento a protagonista percebe que todos do escritório estão a encarando, mesmo assim ela não se rende e continua em frente. Percebe-se nesta cena que o fundo musical é melancólico causando desconforto ao telespectador diante da situação ocorrida.

Na cena 2, Katherine levanta-se de sua mesa onde estava trabalhando e pergunta a Ruth - que estava no telefone em uma ligação - onde é o banheiro feminino e ela lhe diz: “Desculpe, eu não faço a menor ideia de onde fica o seu banheiro”. Com uma expressão facial demonstrando não muita surpresa com a resposta, Katherine sai da sala com diversos papéis em suas mãos a procura de um banheiro, para isso ela tem que se deslocar até o bloco oeste da NASA, pois naquele prédio não há nenhum banheiro para negros. Neste deslocamento até o outro prédio, inicia-se um fundo musical a cena, Katherine correndo com papéis em suas mãos e de salto alto, desesperada para fazer suas necessidades. Neste meio tempo entre a ida e volta do banheiro, Al Harrison pergunta onde ela está e Ruth diz que ela está no intervalo. Ao retornar, Ruth designa mais tarefas a Katherine.

Antes de iniciar a cena 3, é importante ressaltar que na ocasião em que Katherine está trabalhando intensamente e vai servir seu café da cafeteira todos ficam a encarando, percebendo isso, a protagonista ficou muito constrangida que deixou sua xícara de café de lado. Após isso Katherine ficou até o anoitecer trabalhando nos cálculos, ao concluir leva até

o senhor Al Harrison que joga na lixeira os papéis que continham os cálculos e lhe diz: “Não é insulto ao seu trabalho é só obsoleto, as coisas por aqui são rápidas”, Katherine fica muito aborrecida e incrédula, pois trabalhou naqueles cálculos o dia todo.

Assim inicia a cena 3 escolhida para este trabalho, qual mostra a chegada de Katherine no escritório, a personagem estava voltando do banheiro, naquele dia estava chovendo e ela ficou toda enxarcada. Ao adentrar na sala, Al Harrison a questiona: “Aonde você vai todos os dias?” e ela responde: “Ao banheiro senhor”. E assim, começam um diálogo intenso e comovente: Al Harrison pergunta: “Ao maldito banheiro 40 minutos todo dia? Faz o que lá?”, Katherine: “Não tem banheiro pra mim aqui”, Al Harrison: “como assim não tem banheiro pra você aqui?” e Katherine explode: “Não tem banheiro para negros aqui neste prédio ou em qualquer prédio fora do campus leste que fica a 800 metros daqui..., a eu tenho que caminhar bastante para me aliviar e eu não posso usar as bicicletas, imagine a cena senhor Harrison, saia abaixo do joelho saltos altos e um colar simples de pérolas, eu não tenho pérolas, Deus sabe que não pagam aos negros o suficiente para ter pérolas, e eu trabalho feito uma condenada dia e noite sobrevivendo com o café da cafeteira que nenhum de vocês toca” - gritando e olhando para todos – “então me desculpe se eu tenho que ir ao banheiro algumas vezes ao dia”. Diante da situação Al Harrison fica totalmente calado e Katherine pega sua bolsa e se retira da sala, em seguida, Harrison olha para a cafeteira e retira identificação escrita “COLORED”. Olhando para todos e balançando sua cabeça em sinal de reprovação pelas atitudes dos funcionários.

Na cena 4, inicia mostrando a fachada do prédio do Grupo de Computação Oeste, logo Al Harrison está em frente ao banheiro com uma marreta em suas mãos e quebrando a plaqueta dos banheiros com a seguinte identificação “Colored ladies room”, vários funcionários da NASA estão ali neste momento, inclusive Katherine, todos ficam incrédulos com a situação. Após retirar a plaqueta, Al Harrison diz: “É isso aí, chega de banheiros de negros chega de banheiros de brancos só existem banheiros” olha bem para Katherine e diz: “Vá aonde quiser de preferência perto da sua mesa” pega a plaqueta e vai em direção a saída, olha para trás e fala: “Aqui na NASA a urina é da mesma cor”. Uma das funcionárias do grupo oeste resmunga “aham” em tom de dúvida pela afirmação feita pelo líder.

Para entendimento da próxima cena, é necessário entender o que ocorreu de antemão a cena. Mary Jackson sempre sonhou em ser engenheira, e o talento e mente de engenharia ela possuía, até mesmo seu supervisor a incentivou em diversas situações ao longo do filme, e quando ela decide se inscrever no programa de treinamento de engenheiros da NASA, eles

mudam os requisitos necessários para participação. Um desses requisitos seria o de participar em um curso no colégio de Hampton onde apenas homens brancos podiam frequentar.

A cena 5 acontece no tribunal, onde Mary Jackson participa da audiência de petição para participar de um curso no colégio Hampton. Mary é chamada para ir até a frente do tribunal e o juiz em primeiro momento já ressalta: “O colégio Hampton é para brancos senhora Jackson... no estado da Virginia ainda há segregação, independente do que o governo federal diz e do que a suprema corte diz a nossa lei é a lei”. Assim Mary, pede para se aproximar do juiz e inicia um discurso sobre a importância de ser o primeiro, citando exemplos reais da vida do juiz. Mary Jackson diz: “Eu senhor pretendo ser uma engenheira da NASA, mas eu não posso fazer isso sem assistir aulas nesse colégio de brancos, e não posso mudar a cor da minha pele, então a minha única escolha é ser a primeira, e não posso fazer isso sem a sua ajuda. Senhor de todos os casos que ouvirá aqui hoje qual importará daqui a cem anos? Qual deles o tornará mais uma vez o primeiro?”. O juiz dá uma risadinha disfarçada e lhe responde: “Somente as aulas noturnas, senhora Jackson”. Deste modo, Mary Jackson sai do tribunal muito emocionada com o feito que havia conseguido, gritando e saltitante pelas ruas, esbanjando felicidade.

É importante contextualizar uma cena anterior a 6, onde Katherine aborda Paul Stafford para entregar os cálculos dos parâmetros para a “Friendship 7”, que lhe diz que isso é irrelevante. A partir desse momento Katherine insiste em participar das reuniões que ocorrem para ficar por dentro das mudanças, e Stafford em tom elevado a responde: “Katherine já falamos sobre isso, não é possível, não há protocolo para mulheres” e Katherine rebate: “Também não há protocolos para um homem rodeando a Terra” e Paul Stafford vai para reunião não permitindo que ela participe.

Sendo assim, a cena 6 inicia no corredor da NASA, outro momento em que Katherine e Stafford estão discutindo e All Harrison intercepta e lhes indaga: “O que está havendo?”, Katherine rapidamente responde: “Senhor Harrison eu gostaria de participar da reunião de hoje”, Harrison a questiona o porquê disso e ela altivamente se impõe lhe explicando que os dados mudam rapidamente e para realização de um trabalho mais eficiente seria necessário saber das últimas mudanças no momento que ocorrem, assim evitando o retrabalho, pois os dados mudam constantemente. Por fim, Harrison permite que ela participe da reunião e ao entrarem na sala de reuniões todos os homens ficam a encarando, após All apresentá-la iniciam a reunião. Diante dos ocorridos na reunião e a pressão sob os cálculos do Go-no-go, Harrison pega o giz na mão e pede que Katherine calcule, ela se desloca até o quadro e começa calcular, todos ficam surpresos com a resolução e rapidez de Katherine.

A cena 7, se passa na sala do grupo de tarefas espaciais, onde Katherine está utilizando o quadro para cálculos e falando sobre a órbita elíptica e parabólica, e os outros funcionários e o líder All Harrison estão a escutando e dando palpites, até o momento em que Katherine tem uma brilhante ideia para resolver o problema através da utilização da “velha matemática”, e ela vai em busca de livros para concluir sua tarefa. Ao voltar - estão na sala somente All Harrison e Paul Stafford - e concluir seu cálculo, Stafford a trata de uma forma amigável, demonstrando alegria por Katherine ter conseguido concluir aquele cálculo de importância para o projeto. Esta cena esboça o trabalho em equipe entre eles, que deixaram de lado as suas diferenças sejam elas de raça ou gênero para se unir em prol de um objetivo em comum no ambiente organizacional.

Por fim a cena 8, acontece no prédio do Grupo de Computação Oeste na sala dos computadores humanos. Vivian Mitchell entra na sala onde está Dorothy Vaughn e ficam frente a frente, Vivian lhe diz que surgiu uma nova missão e lhe entrega um envelope. A missão era para se tornar supervisora do laboratório de computação do IBM, com uma equipe permanente de 30 membros. Assim Dorothy responde já emocionada: “Obrigada pela informação senhora Mitchell” e a supervisora gentilmente fala: “Não tem de que senhora Vaughn” as duas ficam se olhando por alguns segundos e então Mitchell se retira da sala. Dorothy sozinha então, leva o envelope até o peito, olha atentamente para a sala onde trabalhou muito tempo principalmente para uma plaqueta descrita na parede “Colored Computers” e com os olhos cheios de lágrimas, apaga as luzes e fecha a porta.

4.3 EXPRESSÕES DE DIVERSIDADE PRESENTES NO FILME

O filme "Estrelas Além do Tempo" retrata a história real de três mulheres negras que trabalharam como matemáticas no Centro de Pesquisa Langley da NASA, durante a Guerra Fria. O filme apresenta uma série de expressões de diversidade racial e de gênero, que são relevantes para o contexto da gestão da diversidade nas organizações.

As expressões de diversidades relacionam-se através das maneiras pelas quais as diferenças de um indivíduo, grupo ou sociedade são manifestadas. Compreendendo inúmeras características e identidades que incluem, mas não se limitam, sendo consideradas diversas e conectadas entre si, sendo extremamente fundamentais para criar-se sociedades mais

inclusivas e equitativas, assim contribuindo para o enriquecimento da compreensão de mundo, rumo a construção de uma sociedade mais igualitária em todas as perspectivas.

Com base no resumo das cenas escolhidas para análise deste trabalho, buscou-se identificar essas expressões no filme, sendo possível fazer essa verificação por meio dos diálogos, atitudes e expressões corporais dos personagens da obra cinematográfica em estudo.

Para maior facilitação do entendimento deste tópico, este se encontra dividido em dois subtópicos, intitulados como Diversidade racial e Diversidade de gênero. Serão apresentadas as principais expressões encontradas durante a narrativa fílmica com base na decomposição das cenas que foram expostas no item 4.2 Cenas selecionadas para análise.

4.3.1 DIVERSIDADE RACIAL

As três protagonistas do filme, Dorothy Vaughan, Mary Jackson e Katherine Johnson, são negras. Elas enfrentaram diversos desafios em função de sua raça, incluindo discriminação, preconceito e falta de oportunidades.

No filme, vemos que Dorothy Vaughan é inicialmente designada para uma posição de secretária, embora seja qualificada para ser uma matemática. Ela precisa superar a resistência de seus colegas brancos para assumir posições de liderança. Mary Jackson é uma engenheira que enfrenta dificuldades para obter um diploma de ensino superior, pois as escolas de engenharia não aceitam mulheres negras. Ela precisa lutar por seus direitos para conseguir a educação que deseja. Katherine Johnson é uma matemática brilhante que é subestimada por seus colegas homens. Ela precisa provar seu valor constantemente para ser reconhecida por seu trabalho.

Essas experiências mostram que a diversidade racial ainda é um desafio nas organizações. As pessoas negras ainda enfrentam discriminação e preconceito, o que pode prejudicar sua carreira e seu desenvolvimento profissional. Portanto, por meio da análise profunda das cenas escolhidas, percebeu-se que existe predominância de discriminações referentes a raça, identificados nas cenas 1, 2, 3, 4 e 5 do filme.

No momento inicial da primeira cena, a frase de Mitchell, "Nunca teve um negro aqui Katherine, não me envergonhe", evidencia o peso da representação racial e a pressão extra imposta sobre Katherine para não decepcionar devido a cor de sua pele. Na mesma cena, depara-se com a situação envolvendo a lixeira no momento que a confundem com a faxineira, evidenciando a associação implícita de tarefas relacionadas a limpeza e a raça da personagem

em questão. O fundo musical nesta cena também contribui para criação de um ambiente de desconforto e tensão. Apesar da situação, Katherine não se deixa abalar e continua em frente, diante das adversidades e sua determinação em superar tais desafios.

A segunda cena, quando Katherine descobre que no prédio onde ela está trabalhando não há banheiros para negros, evidencia-se a segregação racial institucionalizada na NASA, onde a personagem é obrigada a se deslocar até o outro prédio para utilizar o banheiro. Essa segregação é uma expressão clara da discriminação racial enfrentada por Katherine no seu local de trabalho. O fundo musical desta cena também intensifica a urgência e desconforto de Katherine ao correr para utilizar o banheiro, com papéis em suas mãos e usando salto alto, reforçando o constrangimento e injustiça da situação enfrentada diariamente, simplesmente por uma necessidade humana básica.

A cena número 3 é de certa forma muito impactante, pois revela de maneira nítida não somente a discriminação racial e a segregação evidente, mas também o efeito destruidor que essas práticas significam na vida e na dignidade dos indivíduos afetados, mostrando a luta por igualdade e reconhecimento, e colocando em evidência as dificuldades enfrentadas por pessoas negras em ambientes segregados e discriminatórios. Nesta cena, Katherine relata de forma emocional e intensa a dificuldade de caminhar até o banheiro devido à chuva. Neste momento Al Harrison, o supervisor, tem conhecimento das injustiças que as pessoas negras vêm sofrendo dentro da organização, e demonstra seu total descontentamento com a situação.

Já a cena 4, é um momento essencial no filme, pois mostra uma mudança estrutural e simbólica contra a segregação racial nos banheiros, liderada por Al Harrison. Essa atitude não somente desafia a discriminação no local de trabalho, mas também representa um passo essencial na luta pela igualdade de direitos e pela extinção da segregação racial existente na época, proporcionando uma mensagem sobre a importância da igualdade e do respeito mútuo dentro dos ambientes organizacionais e da sociedade.

Já a cena 5, é retratado a discriminação racial enfrentada por Mary Jackson. Ela está lutando para acessar um curso no Colégio Hampton, que é segregado e reservado apenas para estudantes homens brancos. A cena destaca as barreiras discriminatórias e a resistência enfrentada por Mary devido à segregação racial existente naquele ambiente. No entanto, a única concessão do juiz é permitir que ela participe apenas das aulas noturnas, apresentando uma facilidade limitada às suas demandas. Essa cena ilustra a resistência de Mary contra a segregação racial e as barreiras impostas às pessoas negras na busca por oportunidades educacionais e profissionais.

Por fim, neste contexto as cenas selecionadas mostram a persistência da discriminação racial e da importância da luta contínua pela igualdade na sociedade em geral. Destaca-se a necessidade de erradicar as discriminações raciais, assim garantindo oportunidades iguais a todos, independentemente de sua raça.

4.3.2 DIVERSIDADE DE GÊNERO

As três protagonistas do filme são mulheres. Elas enfrentaram desafios em função de seu gênero, incluindo sexismo, assédio e falta de oportunidades, mostrando que a diversidade de gênero ainda é um desafio nas organizações. No mundo atual as mulheres ainda enfrentam sexismo e assédio, o que pode prejudicar sua carreira e seu desenvolvimento profissional.

Torna-se importante ressaltar, que embora a legislação brasileira estipule a igualdade entre homens e mulheres, persistem práticas discriminatórias nos ambientes de trabalho, incluindo diferenças salariais e obstáculos à ascensão profissional, destacando a necessidade de avançar no debate e na implementação de políticas efetivas de igualdade e diversidade. Diante disso, por meio da observação atenta e posterior desmembramento das cenas selecionadas para análise, é possível perceber que as cenas 6, 7 e 8 se referem a discriminação de gênero sofrida pelas protagonistas do filme *Estrelas Além do Tempo*.

Nota-se que na cena 6, discriminação de gênero de maneira evidente, quando Katherine expressa o desejo de participar das reuniões, confrontando o status quo, seu pedido é inicialmente questionado por All Harrison. Porém ao entrar na sala de reuniões, os homens presentes ficam surpresos, apresentando evidências do preconceito subestimado em relação às capacidades, por se tratar de uma mulher. Quando foi desafiada para resolver os cálculos, sua habilidade é demonstrada rapidamente, o que novamente ocasionou surpresa nos presentes no local. Esta situação reflete a resistência e subestimação que as mulheres enfrentam constantemente em ambientes onde há predominância do sexo masculino, onde suas habilidades e competências são colocadas em dúvida ou até mesmo ignoradas unicamente por conta do seu gênero.

Na cena 7, embora não haja uma abordagem direta na discriminação de gênero, percebe-se um contraste em relação à atitude de Paul Stafford, que inicialmente esteve envolvido na discussão dos cálculos e, após a resolução brilhante de Katherine, sua postura se tornou mais amigável e colaborativa. Isso sugere uma mudança possível na atitude de Stafford em relação a Katherine, evidenciando um reconhecimento positivo por seu talento e

contribuição para a resolução do problema. A cena pode sinalizar um afastamento das barreiras de gênero e possivelmente uma evolução na dinâmica de trabalho, mostrando uma superação temporária das diferenças, inclusive de gênero.

Nesta cena de número 8, observa-se a discriminação de gênero por meio da jornada de Dorothy Vaughan. Embora o foco principal não trate diretamente do gênero, a representação da personagem e suas experiências revelam aspectos da discriminação que as mulheres enfrentavam no ambiente de trabalho. A promoção de Dorothy para supervisora é um momento emocionante, porém, quando ela se encontra sozinha na sala, sua expressão emocional e os gestos de carinho ao abraçar o envelope evidenciam não apenas a gratidão pela oportunidade, mas também a carga emocional que carrega devido às adversidades enfrentadas. A cena sugere que, apesar da promoção, Dorothy ainda está consciente das barreiras que precisa superar para ascender em um cargo de liderança, em um ambiente organizacional onde prevalece a discriminação por conta do gênero.

Em vista disso, as cenas analisadas ilustram a persistência do sexismo, e das limitações de oportunidades enfrentadas por mulheres no ambiente profissional. Não apenas a luta das mulheres contra a discriminação de gênero, mas também se ressalta a interseccionalidade da discriminação, revelando que a jornada das protagonistas do filme foi marcada tanto pelo sexismo quanto pelo racismo no ambiente de trabalho.

4.4 DESAFIOS ENFRENTADOS E ESTRATÉGIAS PARA PROMOVER A EFICÁCIA DA GESTÃO DA DIVERSIDADE

Diante da narrativa fílmica, torna-se importante destacar os desafios centrais da trama, apresentando as dificuldades que as mulheres afro-americanas encontraram ao buscar reconhecimento, igualdade e oportunidades em um ambiente predominantemente masculino e segregado racialmente.

Os principais desafios podem ser percebidos ao longo das cenas, bem como dos personagens do filme. A seguir na Figura 3, ilustra-se os seis principais desafios enfrentados pelos personagens durante a narrativa fílmica no contexto organizacional interno e externo, naquele período da história, que eventualmente ocorre atualmente em muitas organizações brasileiras e no mundo todo.

Figura 3 - Principais desafios enfrentados pelos personagens do filme.



Fonte: elaborado pela autora (2023).

A discriminação de gênero pode ser percebida por meio das personagens principais que buscam o reconhecimento das suas habilidades matemáticas e para com a contribuição científica. Em relação a discriminação de raça, o filme enfatiza no talento e na superação dos problemas existente com maior tranquilidade, demonstrando resistência e equilíbrio frente as adversidades raciais das mulheres afro-americanas que desempenharam papéis essenciais para os programas espaciais da NASA. A discriminação em função da cor da pele e do gênero é evidente em todo o filme, como já foi destacado nos tópicos anteriores.

Diante da narrativa fílmica, destaca-se que a diversidade é considerada uma força que proporciona a inovação e o progresso, mesmo em um período da história que a igualdade de oportunidades era muito limitada. Diante disso, ao longo da trama as personagens principais em muitas das vezes se depararam com situações desafiadoras.

Os desafios enfrentados pelas mulheres negras do filme em questão, são profundos e interligados a sistemas de poder, incluindo o privilégio branco e as estruturas sociais como o patriarcado e o machismo. Assim, o privilégio branco cria um ambiente em que as pessoas brancas têm acesso a oportunidades, benefícios e tratamento preferencial baseado unicamente na cor da pele, enquanto as mulheres negras enfrentam discriminação sistêmica e estrutural em vários aspectos.

Além disso, as estruturas sociais do patriarcado e do machismo muitas vezes marginalizam as mulheres negras, perpetuando estereótipos de gênero que as colocam em desvantagens. Elas enfrentam não apenas a discriminação racial, mas também a objetificação e desvalorização de suas identidades como mulheres. Isso se traduz em um acesso mais limitado a oportunidades melhores dentro das organizações. Já o capitalismo, por sua vez, amplifica essas desigualdades ao priorizar o lucro em detrimento da equidade e da justiça

social. Assim sendo, percebe-se que a relação entre o racismo estrutural e as estruturas sociais como o patriarcado, o machismo e o capitalismo amplia ainda mais esses desafios que as personagens superaram durante o filme.

Entretanto, é perceptível que os personagens do filme enfrentam diversos desafios ao lidar com questões relacionadas à diversidade. Esses desafios podem ser divididos em dois grupos, o primeiro refere-se aos desafios individuais onde os personagens precisam superar suas próprias crenças e preconceitos para lidar com a diversidade. Por exemplo, Dorothy Vaughan precisa superar a crença de que as mulheres são inferiores aos homens para assumir posições de liderança. Já o segundo grupo refere-se aos desafios organizacionais, momento em que as organizações precisam criar um ambiente de trabalho que seja inclusivo e que valorize a diversidade. Neste contexto, a NASA precisava criar políticas e programas que garantissem oportunidades iguais para todas as pessoas, independentemente de sua raça ou gênero.

Para combater o desafio da discriminação nos ambientes de trabalho, através da análise do filme e o conteúdo teórico, Lopes (2000), ressalta que para combater as discriminações organizacionais é necessário investir na possibilidade de o Estado adotar discriminações positivas – medidas temporárias - com o intuito de compensar a discriminação histórica sofrida por esses grupos. Assim, nivelando os indivíduos da sociedade e fornecendo oportunidades equitativas para todos.

Da mesma maneira, Lopes (2000), afirma que o Estado deve adotar leis que visam restringir a discriminação, por meio da prática de ações afirmativas – políticas deliberadas que buscam corrigir desigualdades históricas e sistemáticas -, envolvendo um processo de planejamento, possibilitando a transformação da sociedade e do estado, a fim de garantir uma igualdade efetiva entre diferentes raças e gêneros no mercado de trabalho. Isso pode incluir políticas de cotas, programas de incentivo, treinamento e outras estratégias para promover a inclusão e reduzir as disparidades existentes.

Se torna importante ressaltar que, existe a falta de consciência de maneira mais consistente por parte da sociedade e do estado sobre a gravidade deste tema atualmente. Pois, a discriminação não é somente um problema social, mas uma patologia que afeta diretamente a democracia e igualdade de vida, por isso destaca-se aqui a importância de combater de forma firme e rigorosa a discriminação em todas as suas formas. Em suma, o referido autor argumenta a favor das medidas mais abrangentes e estratégias ativas para combater a discriminação, destacando a importância não apenas das leis, mas de ações deliberadas por

parte do estado, para assim alcançar uma sociedade mais igualitária e justa em termos de igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os grupos em que nela vivem.

No mundo atual, a segregação racial ocorre de maneira explícita, e de forma interligada a pobreza, por meio de mecanismos econômicos capazes de separar as classes, impedir a ascensão social e, em decorrência a isso, separar as raças. Para combater eficazmente a segregação racial, é crucial adotar abordagens multifacetadas. Isso inclui a implementação de políticas e leis que promovem a integração e diversidade em comunidades, educação e conscientização sobre a história do racismo e suas ramificações, investimento em oportunidades iguais de habitação, emprego e educação para todos, promoção do diálogo intercultural e inter-racial, bem como a criação de espaços seguros e inclusivos que valorizam e celebram a diversidade. Além disso, apoiar organizações e movimentos que lutam contra a segregação racial e promovem a justiça social é fundamental para criar mudanças significativas em direção a uma sociedade mais equitativa e livre de discriminação racial.

Abordar esses desafios exige uma análise crítica das estruturas sociais e uma luta contínua por mudanças sistêmicas que reconheçam e enfrentem as desigualdades e a injustiça racial e de gênero em todas as esferas da sociedade. Sendo assim, com base na análise do filme "Estrelas Além do Tempo" e na revisão da literatura sobre o tema, levando em conta principalmente as propostas sugeridas pelos autores já citados, que é possível propor as seguintes estratégias e ações para promover a eficácia da gestão da diversidade nas organizações, a seguir no Quadro 4.

Quadro 4 – Ações ou estratégias para promoção da diversidade

Ação ou estratégia	Exemplificação
Conscientização da sociedade	Promover a conscientização na sociedade sobre a importância da diversidade e da inclusão. Por meio de treinamento, palestras e campanhas.
Criar políticas e programas	As organizações devem investir na criação de políticas de ação afirmativa e programas que garantam oportunidades iguais para toda a sociedade, independente de sua raça ou gênero.

Desenvolvimento de culturas organizacionais inclusivas	Promover a valorização da diversidade e das diferenças entre os indivíduos da organização.
--	--

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Isso pode ser feito por meio de mudanças nas políticas e práticas organizacionais, bem como por meio da criação de um ambiente de trabalho que seja acolhedor e respeitoso para todos. Essas estratégias e ações podem ajudar as organizações a aproveitarem os benefícios da diversidade, como o aumento da inovação, da criatividade e da produtividade.

Além disso, de acordo com Castro (2021), para conseguir gerenciar a diversidade de forma eficaz é necessário implementar atividades específicas que permitam o apoio neste tipo de gestão. Incluindo ações como, programas de treinamento, políticas de inclusão, práticas de recrutamento e seleção que valorizem a diversidade. Com o intuito de promover mudanças no ambiente organizacional, criando um clima que favoreça boas relações interpessoais entre os colaboradores, independentemente de suas diferenças, para que todos possam contribuir de maneira eficaz e se sintam valorizados e incluídos na organização em que estão inseridos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi o de compreender a diversidade e suas expressões nas organizações, por meio das análises das cenas do filme *Estrelas Além do Tempo*. Utilizou-se um estudo observacional com uma abordagem inovadora na universidade para trabalhos de conclusões de cursos, a análise filmica. O objetivo principal de analisar a diversidade organizacional e seus impactos desdobrou-se em objetivos específicos que nortearam essa investigação.

O tempo investido para analisar a obra cinematográfica foi de aproximadamente 2200 minutos, com o intuito de analisar por meio das cenas escolhidas a diversidade organizacional presente no filme, embasando-se na teoria estudada e nos impactos organizacionais que esta pode proporcionar, além de compreender o contexto da vida pessoal e profissional dos personagens para melhor análise das cenas selecionadas.

Ao longo desta pesquisa, foi mergulhado nas expressões da diversidade organizacional, utilizando como referência a obra cinematográfica citada anteriormente. Primeiramente, foi identificado as expressões notáveis de diversidade racial e de gênero presentes no filme, proporcionando uma compreensão mais profunda dos elementos essenciais para o contexto da gestão da diversidade nas organizações. As protagonistas, Dorothy Vaughan, Mary Jackson e Katherine Johnson, mulheres negras, enfrentaram desafios significativos devido à sua raça e gênero, incluindo discriminação, preconceito e obstáculos profissionais para ascensão dentro da organização.

As experiências dessas personagens destacam que a diversidade racial e de gênero permanece sendo um grande desafio nas organizações, com pessoas negras e mulheres enfrentando a discriminação e preconceito, prejudicando o avanço de suas carreiras profissionais e em muitas das vezes sendo negligenciadas. Assim, foi observado atentamente cada cena selecionada para análise e concluiu-se que existe a predominância da discriminação racial no filme dentre as cenas observadas.

Ao abordar os desafios enfrentados pelos personagens, tornou-se evidente que a gestão da diversidade não é isenta de obstáculos. Entretanto, é na superação desses desafios que surgem oportunidades para criar ambientes de trabalho mais inclusivos e justos. Os desafios enfrentados pelos personagens foram categorizados em desafios individuais e organizacionais. No primeiro grupo, os personagens precisaram superar suas próprias crenças e preconceitos para lidar com a diversidade. Já no segundo grupo, as organizações precisaram criar

ambientes inclusivos que valorizassem a diversidade, exigindo mudanças em políticas e práticas organizacionais.

Ao propor estratégias e ações concretas para promover a eficácia da gestão da diversidade nas organizações, fundamentado nas conclusões da análise do filme e na literatura pertinente. Reconhece-se que a diversidade não é apenas uma responsabilidade social, mas um catalisador tangível para a inovação e o desempenho organizacional. Diversidade e inclusão são temas cada vez mais presentes no cotidiano da sociedade e nas organizações.

Cabe estabelecer a diferença entre esses termos. A diversidade envolve reconhecer que cada ser humano é único, diferente de todos os demais, ou seja, as múltiplas características que definem a identidade de um indivíduo. Já a inclusão significa criar um ambiente propício para que a diversidade possa se estabelecer e prosperar. Portanto, mesmo com essa diferença de significado, diversidade e inclusão estão relacionadas.

Com base na análise do filme e na revisão da literatura, foi proposto estratégias como a promoção da conscientização sobre a diversidade, a criação de políticas e programas que fomentem a igualdade e o desenvolvimento de uma cultura organizacional inclusiva. Essas ações, acredita-se, podem capacitar as organizações a colher os benefícios da diversidade, como o aumento da inovação, criatividade e produtividade.

Adicionalmente, ressalta-se a importância de considerar a gestão da diversidade como um processo contínuo, exigindo um compromisso constante das organizações. Aquelas que incorporam a diversidade em sua estratégia e cultivam ambientes inclusivos estão mais propensas a se destacar como espaços mais inovadores, criativos e produtivos, dessa forma é possível perceber que o investimento em uma gestão voltada a diversidade impacta positivamente as organizações, influenciando os indivíduos a serem engajados, colaborativos e empáticos. Quando as organizações promovem uma cultura que valoriza as diferenças e encorajam a participação de uma ampla gama de perspectivas, os funcionários se sentem mais motivados a contribuir com ideias inovadoras e a trabalhar em equipe, criando um ambiente onde a criatividade floresce e os objetivos são alcançados de maneira mais eficiente. Além disso, a diversidade nas organizações não apenas enriquece a tomada de decisões, mas também promove a representatividade, contribuindo para uma sociedade mais equitativa.

O presente estudo proporcionou maior entendimento sobre a temática da diversidade nas organizações, bem como da importância do investimento em uma gestão voltada para a diversidade, pois esta contribui significativamente para o sucesso organizacional do negócio. Além disso, o estudo contribuiu para a assimilação do conteúdo teórico com a observação de uma história real.

Adicionalmente, o estudo também contribui para enaltecer o uso de análises filmicas dentro do contexto educacional, quando se fala em pesquisas de extensão, ao assistir um filme e aliar isto a uma discussão dos acontecimentos da obra, leva-nos ao discernimento da sociedade para com as discussões que ocorrem nas universidades. Possibilitando, o inter-relacionamento de conceitos teóricos com acontecimentos organizacionais, por meio da observação e análise metódica, contribuindo para o incentivo à iniciação científica (LEITE et al., 2021).

Como limitações do estudo, destaca-se o uso de dados secundários, sendo que esses dados são informações coletadas por outras fontes e já foram utilizadas para propósitos diferentes do estudo atual. Por depender desses dados secundários para as análises, o estudo enfrenta desafios em sua generalização para organizações reais. Em outras palavras, os resultados obtidos com base nesses dados não podem ser aplicados diretamente ou serem representativos de todas as situações encontradas em diferentes organizações do mundo real. É importante ter cautela ao tentar replicar os resultados obtidos nesse estudo em outros contextos ou ambientes organizacionais. Ainda, é importante considerar como limitação de estudo, que o filme se passa na década de 1960, há muito tempo.

Ressalta-se, que em estudos futuros que tenham como base o mesmo filme, *Estrelas Além do Tempo*, que o pesquisador explore de forma mais profunda os diversos tipos de diversidade que estão inclusas nesta narrativa, bem como a diversidade cultural existente. A partir, do enredo do filme, também é possível aprofundar-se em novas áreas de estudo, sejam elas: resistência a mudança, gestão de conflitos e liderança.

REFERÊNCIAS

- ADORO CINEMA. **Estrelas Além do Tempo**. Publicado em 2017. Disponível em: <https://br.web.img3.acsta.net/c_310_420/pictures/16/12/21/20/45/071675.jpg>. Acesso em: 11 out. 2023.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf Acesso em: 22 out. 2023.
- CASTRO, Joselia Silva. **Gestão da diversidade no contexto organizacional**. Educação Enquanto Fenômeno Social: Democracia e emancipação humana 4, [S.L.], p. 118-127, 16 nov. 2021. Atena Editora. <http://dx.doi.org/10.22533/at.ed.50521161115>.
- COUTINHO, Luciano Rodrigues de Souza; COSTA, Alessandra Mello da; CARVALHO, José Luis Felício dos Santos. Debatendo Diversidade de Gênero e Raça no Contexto Organizacional Brasileiro: lei do mercado ou cotas por lei? **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 21-37, jun. 2009.
- CHAMPOUX, J. E. **Film as a teaching resource**. Journal of management inquiry, n. 8, v. 2, 206-217, 1999.
- DISCRIMINAÇÃO e preconceito no ambiente de trabalho podem impactar na saúde mental dos profissionais afetados. **GOV.BR**, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/junho/discriminacao-e-preconceito-no-ambiente-de-trabalho-podem-impactar-na-saude-mental-dos-profissionais-afetados>. Acesso em: 17 out. 2023.
- DIVERSIDADE nas empresas leva a aumento na produtividade, mostra estudo. **G1**, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/29/diversidade-nas-empresas-leva-a-aumento-na-produtividade-mostra-estudo.ghtml>. Acesso em: 09 abr. 2023.
- ESTRELAS além do tempo. **Adoro cinema**. Disponível em: <https://www.adorocinema.com/filmes/filme-219070/creditos/>. Acesso em: 01 out. 2023.
- ESTRELAS além do tempo. Direção: Theodore Melfi. Produção: Theodore Melfi, Pharrell Williams, Jenno Topping, Peter Chernin, Donna Gigliotti. Intérpretes: Taraji P. Henson, Octavia Spencer, Janelle Monáe. Roteiro: Allison Schroeder. Estados Unidos: 20th Century Studios, Levantine Films, Chernin Entertainment, Fox 2000 Pictures, TSG Entertainment, 2016. 1 filme (127 min).
- FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.
- FLICK, Uwe. **Introdução a pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

- FONSECA, Pedro Henrique da; MATITZ, Queila Regina de Souza; CHAERKI, Karine Francisconi. A diversidade humana em estudos de gestão e estratégia: Um estudo bibliométrico. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 24, n. 3, p. 574-591, jun. 2022. FECAP Fundacao Escola de Comercio Alvares.
<http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v24i3.4190>.
- FRAGA, A. M.; COLOMBY, R. K.; GEMELLI, C. E.; PRESTES, V. A. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.
- FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GERHARD, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. 1.ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- GHIRALDI, Thanile Andressa. **Filme Estrelas Além do Tempo: representação da imagem da mulher cientista**. 2018. 79 f. TCC (Graduação) - Curso de Química, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Apucarana, 2018.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antônio Carlos. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- GOMES, Nilma Lino. Estudos e pesquisas sobre educação, raça, gênero, e diversidade sexual. **Educação & Sociedade, Campinas**, v. 44, p. 1-8, jun. 2023. FapUNIFESP (SciELO).
<http://dx.doi.org/10.1590/es.275110>.
- GONÇALVES, Edneia et al. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, vol. 35, n. 1, p. 95-112, abr. 2016.
- HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G. Diversidade Cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005.
- HOLLENBECK, John R.; III, John W. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. 482 p.
- JOHANN, Sílvio Luiz. **Comportamento organizacional: teoria e prática**. São Paulo: Saraiva, 2013. 262 p.
- LACOMBE, Francisco José M. **Comportamento organizacional**. 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.
- LEITE, Nildes Pitombo; LEITE, Fábio Pitombo; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Gestão do comportamento organizacional e gestão de pessoas: um estudo observacional. **Rege**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 279-296, abr. 2012.
- LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; LEITE, Fábio Pitombo; NISHIMURA, Augusto Takerissa; SILVA, Marco Antonio Batista da; SANTOS, Emerson Gomes dos. Film Analysis

in Management Research: knowing why and how to use it. **Gestão & Regionalidade**, [S.L.], v. 37, n. 112, p. 337-350, 30 set. 2021. USCS Universidade Municipal de São Caetano do Sul. <http://dx.doi.org/10.13037/gr.vol37n112.7666>.

LOPES, Otavio Brito. A Questão da Discriminação no Trabalho. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 2, n. 17, p. 1-8, out. 2000. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/981/966>. Acesso em: 17 out. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MASSARANI, Luisa et al. Ciência, gênero e raça nas conversações sobre Estrelas Além do Tempo. **Revista Estudos Feministas**, v. 31, p. 158, 2023.

MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary Ann Von. **Comportamento organizacional**. 1. ed. Porto Alegre: Editora AMGH, 2013.

MENDES, Rodrigo Hubner. Desmistificando os impactos da diversidade no desempenho das organizações. In: **Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO**, Atibaia, SP, 2004.

MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. 1. ed. São Paulo: Atlas. p. 325, 2006.

OLIVEIRA, Sara Letícia da Silva. **Mulheres negras e suas trajetórias: empreendedorismo e o processo de construção profissional das acadêmicas do curso de administração da UFFS**. 2023. 69 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2023.

PAULETTI, Eloisa da Silva; GONÇALVES, Eliane dos Santos. As possibilidades didáticas do filme Estrelas Além do Tempo para debater e refletir sobre as questões de gênero. **Revista Multidisciplinar de Educação e Meio Ambiente**, v. 1, n. 2, p. 20, 2020.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do Poder e Classificação Social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula. **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Almedina, 2009. p. 1-507.

RAMOS, Marise Nogueira; ADÃO, Jorge Manoel; BARROS, Graciete Maria Nascimento. **Diversidade na educação: reflexões e experiências**. Brasília: Secretaria de Educação Média e Tecnológica, 2003. 173 p.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 12. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil. p. 479, 2014.

ROQUE, Camila Bertoleto; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?** Brazilian Journal Of Development, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 23792-23813, mar. 2021.

SALGUEIRO, M. A. T.; LEITE, N. R. P.; PEREIRA, R. L.; VIEGAZ, O. E.; SANTANA, K. O papel da gestão de pessoas na inserção e na manutenção de pessoas com deficiência nas

organizações, à luz da análise fílmica. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 4, p. 549-569, 2014.

SAMAHA, Marcos Baruki. **O privilégio branco sistêmico, as normas raciais e a manifestação do racismo estrutural: a perspectiva de líderes organizacionais**. 2021. 239 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração de Empresas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021.

SANTOS, Ana Cristina dos; ALAVARCE, Camila da Silva. **Vozes insólitas: representações de diversidades e minorias na literatura e no cinema**. Dialogarts, 2020, 1a ed. (digital), Rio de Janeiro, 159p.

SCOPEL, Tainá de Jesus. **A percepção da síndrome de burnout no ambiente de trabalho: um estudo observacional da série Ruptura**. 2023. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2023.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, [s. l], v. 15, n. 2, p. 71-99, dez. 1995.

SILVA, Izabel Cristina Brito da; ARAUJO, Ednaldo Cavalcante de; SANTANA, Alef Diogo da Silva; MOURA, Jefferson Wildes da Silva; RAMALHO, Marclineide Nóbrega de Andrade; ABREU, Paula Daniella de. Gender violence perpetrated against trans women. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 75, n. 2, p. 1-9, jun. 2022.

SOUZA, Ana Caroline Silva et al. O valor da diversidade nas organizações: um mero discurso ou uma experiência afetiva. **Valore**, Rio de Janeiro, p. 371-383, 2020.

SOUSA, J. R. de; SANTOS, S. C. M. dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 1396–1416, 2020. DOI: 10.34019/2237-9444. 2020.v10.31559. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31559>. Acesso em: 29 out. 2023.

VANOYE, Francis; GOLIOT-LÉTÉ, Anne. **Ensaio sobre a análise fílmica**. 5. ed. Tradução: Marina Appenzeller. Campinas: Papyrus, 2008:1994.

VETTERLEIN, Djenifer. **As relações de poder nas organizações: um estudo observacional com base no filme The Founder**. 2023. 73 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2023.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO A – Modelo de protocolo de observação

Estudo Observacional em Análise Filmica Protocolo de Observação para Registro de Coleta de Dados						
Filme Analisado: "Estrelas Além do Tempo"			Tempo de Duração do Filme:	Tempo das Microanálises:	Tempo Total da Coleta de Dados:	
Cena Nº	Tempo	Descrição	Estudo Observacional*	Principais Fontes de Observação	Linguagens Filmicas	Construto(s) Identificado(s)
Total de Cenas do Filme:				Total de Cenas Seleccionadas para o Estudo:		
Estudo Observacional*: Dados Direta e/ou Indiretamente Observáveis						