

**CEETEPS – CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA  
PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA DE GUAIANAZES - EXTENSÃO CEU LAJEADO  
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Alicia Kathelyn Souza Bonifácio das Graças  
Karoline Tiffany Soares Ribeiro dos Santos  
Samuel de Souza Silva**

**INTERSECCIONALIDADE NEGRA Á ADMINISTRAÇÃO  
Racismo & Interseccionalidade: A ausência de representatividades  
negras em cargos de liderança.**

**São Paulo  
2024**

**CEETEPS – CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA  
PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA DE GUAIANAZES - EXTENSÃO CEU LAJEADO  
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Alicia Kathelyn Souza Bonifácio Das Graças**

**Karoline Tiffany Soares Ribeiro dos Santos**

**Samuel de Souza Silva**

**INTERSECCIONALIDADE NEGRA Á ADMINISTRAÇÃO**

**Racismo & Interseccionalidade: A ausência de representatividades  
negras em cargos de liderança.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC de Guaianazes – Extensão CEU Lajeado, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração. Orientado pela Professora Rosemeire Santos.

**São Paulo**

**2024**

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos essa dissertação aos nossos amigos, colegas e todos aqueles que possam se interessar.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos primeiramente todas crenças possíveis por nos proporcionar a oportunidade de continuar, mesmo diante das dificuldades que tivemos, também agradecemos aos nossos familiares pelo apoio e incentivo.

Agradecemos à coordenação da extensão CEU Lajeado, a orientadora Rosemeire Aparecida dos Santos e a todos os professores que nos transmitiram conhecimento para a nossa formação profissional, além dos alunos que colaborou de alguma forma deste trabalho.

## **EPÍGRAFE**

“A pele negra não é um distintivo de vergonha, mas sim um símbolo glorioso da grandeza nacional.”

**Marcus Garvey.**

## RESUMO

Esse trabalho abordaremos assuntos como representatividade da diversidade racial nas empresas, assim como também entender obstáculos que as comunidades negras enfrentaram diante do mercado de trabalho em que a sociedade ainda tenha o preconceito de contratar pessoas por causa da etnia ou cor da pele. Através desse trabalho iremos abordar assuntos como interseccionalidade e o racismo que ainda é presente no meio da sociedade e nas empresas. por isso mostraremos como gestores de uma empresa poderão agir diante da falta da representação e ausência de liderança. Pesquisas finais iremos analisar possíveis problemáticas e entender se a comunidade negra é valorizada dentro da empresa, se possui dificuldade ou se sofreu preconceito, com possíveis hipóteses para pesquisa final.

**Palavras-chave: Racismo. Representatividade. Lideranças. Interseccionalidade Negra.**

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2 OBJETIVOS.....</b>	<b>8</b>
2.1 Objetivo Geral.....	8
2.2 Objetivo Específico.....	8
<b>3 PROBLEMÁTICA.....</b>	<b>8</b>
<b>4 JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>8</b>
<b>5 HIPÓTESE.....</b>	<b>9</b>
<b>6 METODOLOGIA.....</b>	<b>9</b>
<b>7 RELACIONAMENTO DE INDIVÍDUOS NEGROS E O TRABALHO NO PERÍODO HISTÓRICO NA PRÉ COLONIZAÇÃO.....</b>	<b>10</b>
7.1 Período Histórico na Colonização.....	13
7.2 Período Histórico na Pós-Abolição.....	14
7.3 Relacionamento de indivíduos negros e a desigualdade no trabalho na era atual do século XXI.....	16
7.4 Pirâmide Racial.....	17
<b>8 A INCLUSÃO DE REPRESENTANTES NEGROS EM CARGOS DE LIDERANÇA.....</b>	<b>19</b>
8.1 A Importância da Inclusão de Lideranças Negras.....	19
8.2 Definição de Interseccionalidade.....	20
8.3 Racismo Sistêmico em Ambiente Empresarial.....	21
8.4 Formas de Interação para com Indivíduos Negros.....	22
<b>9 A PREPARAÇÃO E PRÉ-IDEALIZAÇÃO PARA APOIO DE VAGAS AFIRMATIVAS.....</b>	<b>23</b>
9.1 Qual o Papel da Empresa Contra o Racismo Sistêmico.....	24
<b>10 ESTUDO DE CASO.....</b>	<b>25</b>
10.1 Análises de Dados.....	25
<b>11 SOLUÇÕES.....</b>	<b>28</b>
<b>12 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>29</b>
<b>13 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>30</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No presente trabalho serão abordadas as proposições inicialmente explicando mais sobre a evolução de anos em relação ao trabalho de indivíduos negros no pré e pós-escravização, mas não aprofundado ao assunto da questão da escravização, apenas explicando de uma maneira que adequada para esclarecimento de como funcionava a evolução dos trabalhos antigos com pessoas negras até a época para dias atuais.

Diante do que podemos abordar iremos esclarecer a inclusão de indivíduos negros para cargos de lideranças para representações e oportunidades abordando a importância e de como esses indivíduos poderão ajudar diante de um sistema determinado pelas algumas empresas que expressam poucas vagas de oportunidades, diante do preconceito ou desconfiança que a sociedade opõe.

Segundo Júnior (2016), apesar de ter aumentando bastante a diversidade e as leis que apoiam a comunidade negra e a diminuição do racismo nas empresas, portando de acordo com ele ainda existem pouca representação de pessoas negras de terem destaque na organização, principalmente na liderança, por isso abordaremos assuntos principais de como gestores poderão agir e a importância da inclusão.

Assim adiante, retratamos as formas de como a sociedade poderão interagir com indivíduos negros, assim trazendo inclusão e respeito para essa comunidade, considerando também abordaremos a dificuldade de pessoas africanas para mercado de trabalho por conta desses pré-julgamentos por causa da cultura ou origem de indivíduos africanos.

Constataremos mais as questões das vagas afirmativas para preparação, além do papel da empresa que poderá agir para mais oportunidades e inclusão desses indivíduos negros.

Abordaremos no estudo de caso depoimentos e pesquisas feitas através de perguntas e possíveis hipóteses que reforçarão a importância do nosso trabalho.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

Denunciar a ausência de uma população majoritária nacional e sua atuação minoritária em âmbito de liderança, fruto esta do racismo estrutural que dispõe o meio profissional e social.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Apresentar a importância da inclusão de lideranças negras
- ✓ Identificar as consequências resultantes na vida dos profissionais negros e pessoas em seus meios
- ✓ Apontar dados importantes do racismo sistêmico e seu impacto na área trabalhista
- ✓ Constatar como o inserimento de profissionais negros agrega em uma organização
- ✓ Proporcionar soluções para o aumento contratações de profissionais negros em cargos de liderança e permanência efetiva dentro da empresa

## **3 PROBLEMÁTICA**

Quando e como ocorre a rejeição de indivíduos negros dentro do mercado de trabalho e como evita-la?

## **4 JUSTIFICATIVA**

A pauta escolhida foi baseada através de dados e pesquisas que apontam à ausência de personalidades negras dentro de cargos de lideranças.

Em um país que a população corresponde a 56,1% de pessoas auto-declaradas negras, apenas 0,6% destes números correspondem a sua presença dentre cargos de lideranças como apontando em uma pesquisa realizada pelo ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Ambiental), dentre 73 empresas que participaram em 2021, 79% afirmaram ter de 0 a 11% de líderes negros, enquanto 78% tem de 0 a 11% em

cargos C-level. Mas não havendo nenhum CEO negro entre as 423 companhias da Bolsa.

Dentro destes resultados houve a investigações, de por que, como e quais meios levam a essa ausência de representações e como isso pode atingir uma sociedade de forma direta e indireta. Nosso intuito é apresentar de forma eficiente e clara a resolução desta problemática, a fim de garantir espaços étnicos abrangentes e antirracistas. Por esse motivo escolhemos esse tema.

## **5 HIPÓTESE**

De acordo com a Davis (1981), "Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista". Por isso chegamos as possíveis hipóteses que podemos utilizar é a expressão da conscientização para reflexão da sociedade entender de uma maneira adequada eficiente sobre o assunto do racismo e ausência das representações de lideranças negras através de eventos e palestras e também como os gestores poderão agir diante o racismo sistêmico nas organizações e os métodos utilizado para diminuição da rejeição no mercado de trabalho.

## **6 METODOLOGIA**

O trabalho do TCC foi utilizado as seguintes fontes como estudo, livros, pdf, Blogs, revistas ou artigos referentes e sites como base de reflexão, além de pesquisas feitas e conferidas para um bom entendimento com vídeos acessados explicados e expressados, também pesquisa de campo com questionário.

## 7 Relacionamento de indivíduos negros e o trabalho no período histórico na Pré-Colonização.



### África Pré-Colonial:

A relação de indivíduos negros e o trabalho em período pré-colonial, tem descendência historiada desde os primórdios do tempo. Tendo em vista da primeira sociedade datada a 18.000 a.d.c, onde inicia-se essa relação no nascer da primeira sociedade africana responsável pela população e formação do Mundo. Mesopotâmia, ficava localizada entre os rios Tigres e Eufrates, hoje conhecemos essa sociedade como Egito e/ou Khemet, onde se desenvolveu fortes relações trabalhistas e suas influências no mercado atual de forma organizacional.

Dentro do modelo africano de relação, ao longo do tempo diversas etnias distribuídas pelo continente desenvolviam-se ao trocar contato entre si por seus líderes étnicos e regentes, posteriormente formando-se em etnias por distribuição geográfica e geopolítica.

As principais características da organização social na África Antiga incluíam:

**Ordem e reiteração:** A sociedade egípcia se organizava de forma ordenada e reiterada, com adaptações e entendimentos que levavam a uma organização estável e em equilíbrio.

**Poder social regulador:** Havia um poder regulador, como o faraó, que direcionava as atividades e movimentos da população, estabelecendo normas, leis e instituições necessárias à reprodução da sociedade.

**Comunicação e tradição:** A capacidade de organização dependia da facilidade de comunicação, especialmente da palavra escrita, que permitia a transmissão de tradições e a tomada de decisões vitais.

**Hierarquia rígida:** A sociedade era altamente hierárquica, com pouca mobilidade social. No topo estava o faraó, seguido pelos sacerdotes, nobreza, escribas, comerciantes, soldados, camponeses e artesãos.

**Urbanização:** As organizações formais tendiam a surgir mais em sociedades com predomínio do ethos urbano sobre o rural, como no Egito Antigo. Portanto, a sociedade se caracterizava por uma organização social rígida e hierárquica, mediada por um poder regulador e facilitada pela comunicação e urbanização.

Essa primeira experiência política mais complexa possibilitou o desenvolvimento de um articulado comércio de gênero agropecuário, agropastoril, cultural e comercial. Onde a economia era gerida por uma organizada hierarquia de mensageiros, camponeses, contribuintes e líderes tribais, acerca da criação e comercialização dentre os Estados, sendo essa gerida por homens e mulheres a partir de seus cargos sociais, onde criava-se as fortes ações de mercantilização de produtos e serviços, ofertado a partir da demanda de outros povos e interesses mútuos.

A partir da expansão marítima, com suas descobertas e transformações, ocorreu-se a migração de povos africanos para fora do continente, assim distribuindo-os a Europa por interesse mercantil, sua permanência e por reflexo, sua influência sobre a cultura e relações humanas. Tendo como referência os Mouros, indivíduos que permaneceram por 8 séculos (de 711 d.e.c à 1492) em que hoje conhecemos como "Espanha", compostos principalmente por árabes e berberes, dominaram grande parte da Península Ibérica durante a Idade Média, deixando uma forte influência cultural na Europa. Como por exemplo:

**Arquitetura:** A arquitetura moura, exemplificada pelos palácios nazaries da Alhambra, serviu de base para o estilo mudéjar espanhol. Elementos decorativos como o muqarna (mocárabe) também foram incorporados.

**Idioma:** O árabe deixou marcas significativas no léxico do espanhol, com muitas palavras de origem árabe como arroz, açúcar, azeite, azeitona, etc. O espanhol andaluz também reflete essa influência.

**Música:** Instrumentos árabes como o alaúde deram origem ao violão, que influenciou estilos musicais espanhóis como o flamenco. Compositores nacionalistas como Granados, Albéniz e Falla incorporaram elementos da música popular andaluz.

**Ciência e tecnologia:** Os mouros contribuíram com avanços na engenharia naval e no aperfeiçoamento de instrumentos como o astrolábio, que beneficiaram as navegações espanholas.

**Saúde:** Os mouros tiveram uma influência significativa em diferentes aspectos da medicina, como no estudo, elaboração e compilação de medicamentos. O sábio Ibn al-Baytar, por exemplo, descreveu mais de 1.400 medicamentos. Os árabes também produziram conhecimentos importantes sobre higiene, nutrição e processos mentais e psicológicos. Figuras como Avicenna e Al-Razi defendiam o uso de métodos psicológicos para o tratamento de doenças, sendo precursores dos estudos em psicologia. Além disso, os árabes foram os primeiros a descrever a psicologia experimental, desordens do sistema nervoso central, do sono e da memória, contribuindo para o desenvolvimento da neurociência.

Antes da colonização europeia, a África já possuía um dinâmico sistema comercial interno e com outras regiões. O comércio através do deserto do Saara era muito importante, com caravanas de berberes transportando mercadorias valiosas como ouro, prata e diamantes para a Europa via Mediterrâneo, reinos africanos como Gana, Mali e Songai, desenvolveram prósperos sistemas comerciais, com a produção e troca de produtos agrícolas e minerais fazendo com que muitos africanos escravizados mesmo nas Américas possuam conhecimentos técnicos especializados, demonstrando o alto nível de desenvolvimento de sociedades africanas antes da colonização. Ainda que a necessidade de se adaptar a condições hostis impulsionou o desenvolvimento de práticas comerciais e de organização social complexas nas sociedades africanas pré-coloniais.

Essas sociedades já praticavam uma agricultura avançada, com técnicas de fundição de ouro que só chegaram à Europa na Idade Média. Eram organizadas em aldeias, distritos, províncias e reinos, com uma economia baseada no comércio de

produtos como ouro, sal, especiarias e couro em relações internacionais. Concluindo assim que a organização e desenvolvimento africano possui grande influência no que entendemos como mercado de trabalho, relações comerciais externas e internas e interesses mercantilistas.

### 7.1 Período histórico na Colonização.



#### **África Colonial:**

A partir da era colonial, a relação de indivíduos negros (africanos) com o trabalho era estreitada a mão de obra desumanizada e escravocrata para com os Europeus. O motivo da escolha para africanos a escravização está diretamente relacionada à questão territorial e cultural. O tráfico antecede a própria colonização do Novo Mundo. Ele já existia antes do Brasil ser ocupado.

No século XV, os portugueses passaram a produzir açúcar nas ilhas do Atlântico, Madeira, Açores e Cabo Verde (além de outras menores). No processo de expansão comercial e marítima pela costa africana a caminho do oriente, os portugueses se apropriaram do tráfico negreiro pré-existente na África e canalizaram essa mão de obra para suas lavouras tanto nas ilhas do Atlântico quanto no Brasil. Isso sem contar que comercializar pessoas era uma atividade altamente lucrativa para a Europa, já que o tráfico possibilitava fabulosos ganhos de capital, gerava renda para a Coroa, clero e todos os envolvidos no processo. Mantinha as lavouras de cana permanentemente abastecidas, ainda que não havia somente a exploração de pessoas vindas do continente africano como de matéria-prima também, navios que iam e vinham da África carregavam mercadorias para a população europeia

como pimenta, marfim, ouro, tecidos e ferramentas trazidos de outros gênero de primeira necessidade.

A vida cotidiana dos escravizadas em solo brasileiro colonial era extremamente marcada pela exploração mental, física e sexual. Os escravos trabalhavam de 12 a 16 horas por dia em condições degradantes, dormindo em acomodações coletivas, nas senzalas, sem nenhum tipo de saneamento básico, sua alimentação consistia basicamente de farinha de mandioca, aipim, feijão e banana, autorizada pelos senhores de engenho. O tempo de vida útil médio de um escravo eram de apenas 10 a 15 anos como consequência da exploração de sua existência.

Aquele povo que um dia foi seu aprendiz surgiram a ser como seus algozes. Pautados acima do crescimento do cristianismo, os Europeus eram guiados por esforços em impor um modelo social e racial homogêneo, o projeto de escravizar todos os estrangeiros que não partilhavam de sua cultura e religião, fazendo assim que o relacionamento entre outros povos como os indígenas fosse elencado acima da patriotização, patriarcado e convertimento religioso, acreditando que humanos fossem somente aqueles que eram tementes a seu Deus cristão, fazendo com que africanos fossem vistos como produto e não como seres humanos.

## 7.2 Período histórico na Pós-Abolição.



**Brasil Abolicionista:**

Por 388 anos o Brasil teve sua economia ligada ao trabalho escravo: extração de ouro e pedras preciosas, cana-de-açúcar, criação de gado e plantação de café, o pilar econômico sendo a mão de obra escrava era a força protagonista das atividades econômicas brasileira. Após a abolição os negros recém libertos saíram das senzalas sem que nenhuma política de indenização os acolhesse, fazendo com que continuassem enfrentando a discriminação generalizada, falta de acesso a empregos, educação, moradia e cidadania. Muitos ficaram desempregados, sem lar e forçados a migrar em busca de trabalho precário. Fazendo com que continuassem a se propor e a sua família a trabalhos de modelo escravagista.

Temos como exemplo as favelas no Brasil, que surgiram principalmente após a abolição da escravatura em 1888, quando muitos ex-escravos ficaram sem rumo e se deslocaram para as áreas mais afastadas das cidades, formando os primeiros aglomerados informais.

O movimento abolicionista e as organizações negras, como a Frente Negra Brasileira, lutaram para garantir direitos e oportunidades aos ex-escravos, com a educação sendo uma de suas principais bandeiras. No entanto, a marginalização e o racismo persistiram por décadas após a abolição, com os negros permanecendo em grande parte excluídos da sociedade brasileira, propondo-se a trabalhos inferiores e degradantes em busca de sobrevivência e o mínimo de dignidade.

Mesmo estando em uma situação de invisibilidade e expostos a um recorrente racismo, os negros libertos também conseguiram criar novas relações sociais e de trabalho, negociando formas de trabalho nas antigas fazendas ou em novas ocupações urbanas criando espaços para si, assim, sendo a grande massa que se compõe como empresários e empreendedores.

Com uma carga tão extensa histórica, a escravidão deixou marcas no modelo de trabalho brasileiro, onde intelectuais pautam a escravidão contemporânea no mercado de trabalho sendo uma realidade preocupante. Ela se manifesta através de práticas como trabalho forçado, jornadas exaustivas, servidão por dívidas e condições degradantes.

Onde a população negra e imigrantes são os maiores vulneráveis a essa exploração. Fatores como pobreza, isolamento geográfico e analfabetismo tornam os trabalhadores alvos fáceis para recrutadores. Os imigrantes africanos

especialmente, enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho brasileiro. Dados do Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra) mostram que os imigrantes negros, incluindo aqueles da África, recebem em média apenas 1 a 2 salários mínimos, muito menos do que os imigrantes brancos, em sua maioria europeus, que ganham salários muito superiores.

Além disso, o preconceito racial é um fator agravante, com os imigrantes do Sul Global, incluindo africanos, enfrentando mais dificuldades de inclusão no mercado formal de trabalho em comparação aos do Norte Global. Estima-se que existam cerca de 42 mil imigrantes africanos no Brasil, sendo a maioria proveniente de Angola, Senegal e República Democrática do Congo. Apesar desses desafios, o número de imigrantes, incluindo africanos, no mercado de trabalho formal brasileiro tem aumentado nos últimos anos, chegando a mais de 180 mil em 2020.

Portanto, é crucial que políticas públicas e ações afirmativas sejam implementadas para promover a inclusão e igualdade desses trabalhadores, sejam imigrantes ou naturalizados brasileiros negros. Até hoje, o Brasil ainda não fez a devida reparação histórica pelos séculos de escravidão, que envolveram o tráfico de milhões de africanos para o país. A luta dos negros por igualdade, dignidade e inclusão social segue sendo um desafio central na sociedade brasileira.

### **7.3 Relacionamento de indivíduos negros e a desigualdade no trabalho na era atual do século XXI.**

Se analisamos o mercado de trabalho veremos que tem muita desigualdade racial, violação dos direitos humanos dentro ou fora. Que configuram trabalho escravo, que ainda persiste na atualidade, mesmo através de “mudanças” ainda encontramos muitos casos na atualidade

Previamente percebemos que indivíduos negros já enfrentam dificuldades antes mesmo de ingressar na vida profissional, principalmente na entrevista que ficam com expectativas negativas com receio de não serem contratados. Já durante a atuação em cargos, denota-se certas precariedades e ausências representativas sem reconhecimento do esforço e bom trabalho, principalmente por conta da cor da pele, mais ainda se forem mulheres negras em algumas empresas. Pois os preconceitos ainda existem no mundo.

Por esse motivo, a conciliação entre o trabalho e a vida familiar deve ser vista como um tema não apenas das mulheres, mas sim de homens e mulheres. Ele diz respeito a uma nova forma de relacionar-se no âmbito da empresa e da sociedade e a uma nova visão sobre a relação entre a esfera produtiva e reprodutiva, sobre a importância do cuidado e da forma como se assume a questão da reprodução social. (OIT, 2010, P.21).

É fundamental entendemos que a igualdade é importante para reconhecer que todos somos iguais e que todos nós podemos exercer um cargo. Por isso a empresa e a sociedade precisam entender conceito da inclusão racial, apesar de sabemos que o passado não era tão fácil antigamente desde a pré colonização até o dia dos pós abolição para comunidade negra.

#### 7.4 Pirâmide Racial.



É muito comum virmos a prova cabal hierárquica de representação trabalhista como uma chamada pirâmide social, apresentada do topo para base, de homens brancos, mulheres brancas, homens pretos e mulheres pretas, ela seria a prova de leitura visual de que vivemos numa sociedade em que os homens pretos têm vantagem social em todos os aspectos sobre as mulheres pretas. Porém hoje, apresenta-se a discordância disso.

Essa é uma pirâmide originalmente do Ipea, que analisa os níveis de renda da população. Baseado essencialmente em dados de empregos formais. O primeiro erro aqui é o que confere ao homem preto vantagem social inquestionável, porém

sendo ele quem trabalha nas profissões fisicamente desgastantes, com risco eminente de acidentes, produtos tóxicos, explosivos, corrosivos, sendo quem carrega peso na construção civil, máquinas potencialmente mutiladoras, em transporte de cargas, como o coveiro, o dedetizador, assim, recebendo mais por um adicional de “periculosidade” e “insalubridade” no seu salário, passando a ganhar mais.

Entretanto, seu risco de morrer, sua propensão a determinadas doenças é absurdo! Fazendo nos questionar de, qual a vantagem nisso? Em seu lado temos as mulheres negras, as protagonistas que mais ocupam cargos mais baixos mesmo possuindo graduações de mesmo níveis que brancos, mais ainda assim ganhando mais que homens negros por possuir graduação, sendo esse acesso precário em educação uma das maiores problemáticas.

Um levantamento realizado pelo site Quero bolsa, com dados de 2010 a 2019, o número de estudantes negros no ensino superior cresceu quase 400%, totalizando 38,15% dos matriculados. No entanto, o percentual ainda está abaixo de sua representatividade no conjunto da população que alcança 56%.

Apesar desse aumento, o percentual de mulheres negras ainda está abaixo de sua representação na população brasileira, que é de 28%. Já o percentual de homens negros na pós-graduação é ainda menor, representando apenas 2,7% dos alunos, enquanto os brancos chegam a 82,7%. Destaca-se que a reserva cotas para estudantes negros, oriundos de escola pública e renda de até 1,5 salário mínimo por pessoa, programas de acesso às universidades como ProUni e Fies, também foram responsáveis pelo crescimento no acesso ao ensino superior.

Por outro lado, como mencionado anteriormente os dados a serem levados em consideração para a pirâmide realizada pelo Ipea é baseada apenas de empregos formais. Uma das pesquisas mais recentes realizadas pelo Sebrae aponta que a maior parcela de empreendedores são negros no Brasil, pesquisa essa que aponta a falta de oportunidades geradas pelo mercado de trabalho para indivíduos negros e a ausência de conectividade com a realidade racial em território nacional.

## **8 A inclusão de representantes negros em cargo de liderança.**

Previamente é notável que existam essa ausência da inclusão da comunidade negra em cargos de liderança. Há dificuldade para eles alcançarem as lideranças ou até mesmo ingressar em empresas de grande relevância, por conta do preconceito que foi iniciado no período da escravização, gerando a desigualdade racial e até atos de racismo severo, por mais que tenha leis que apoiam causas para diminuir a desigualdade e aumentar mais ainda a representações da comunidade negra no mercado de trabalho, porém é difícil alcançar o topo das lideranças.

Considerando também que tenha bastantes exemplos de grandes líderes que inspiram para que a comunidade negra não desista dos seus sonhos e fazem com que eles cumprirem suas metas de vida e profissional. Mas é notável que preconceito que surgiu no passado, ainda continua atualmente no mundo e na sociedade brasileira.

"A expressão máxima da soberania é a produção de normas gerais por um corpo (povo) composto por homens e mulheres livres e iguais. Esses homens e mulheres são considerados sujeitos completos, capazes de auto-conhecimento, autoconsciência e auto-representação". (ALMEIDA, 2018, P.69.).

Por isso é importante que tenha essa inclusão e representações de personalidades negras, principalmente da comunidade africanas que vieram morar no Brasil e busca uma vida profissional satisfatória e as empresas tem que apoiar e incluir mais diversidade com intuição de conseguir abranger mais essa cultura e aproximar com conscientização para diminuição dessa ausência da comunidade negra em cargos de lideranças.

### **8.1 A importância da inclusão de lideranças negras.**

As representações das lideranças negras são de extrema importância, pois não é somente abranger mais diversidade racial, mas que vai contribuir também com a diminuição da desigualdade e trazer um impacto positivo na educação e na inclusão, já que na área do setor empresarial pesquisas que foram feitas foram encontradas evidências que apontam que personalidades negras tem desempenho financeiro melhor, além de proteger suas marcas de forma mais eficiente.

Outro fato a ser considerado é no setor público, pois os líderes negros são mais dispostos a propor políticas de inclusão engajando politicamente a população fazendo com que aumente mais ainda a participação da força de trabalho da comunidade negra.

Entretanto, as palavras de Hamilton e Ture (1967) devem ecoar em nossas mentes: "visibilidade negra não é poder negro". O que os dois pensadores afirmam é que o racismo não se resume a um problema de representatividade, mas é uma questão de poder real. O fato de uma pessoa negra estar na liderança, não significa que esteja no poder e muito menos que a população negra esteja no poder. (ALMEIDA, 2018, P.85).

Contudo, apesar da relevância da inclusão de líderes negros em cargos, ainda existem barreiras ou desafios a serem enfrentados, pois sabemos que ainda é considerado insatisfação a representações de personalidades negras em cargos de lideranças.

Por isso, existem vários fatores que pode contribuir para que indivíduos negros não alcancem a cargos de lideranças, como o próprio preconceito no meio da sociedade brasileira, sendo ainda maior para mulheres negras que pode enfrentar racismo, sejam elas por meio da intolerância religiosa ou cultura africana e o assédio, além de serem subestimadas por maiorias dos homens acharem que elas não capazes de exercer uma função de extrema importância ou liderar um projeto com sua equipe, por isso existem o preconceito racial sejam elas na organização, ou por meios em mídias sociais, artes ou políticas. Por isso é importante trazer mais inclusão e diversidade que pode ser um grande exemplo para a comunidade negra se sentirem mais acolhido e representado.

## **8.2 Definição de Interseccionalidade.**

A interseccionalidade foi o termo usado pela professora negra chamada "Kimberlé Crenshaw", com isso entendemos o conceito que praticamente vai abordar assuntos como as interconexões entre raça, gênero, classe social e outras formas de discriminação, ou seja, essas minorias que enfrentaram o preconceito são

um grupo específico que vai reconhecer a discriminação e a desigualdade que eles enfrentaram com suas experiências únicas em vida.

Elas cada vez mais desautorizam as ideias consagradas em nossa sociedade sobre a inexistência de um problema racial. Questionam a simplificação de que o problema do Brasil é social, e não racial. Recusam os eufemismos como o do apartheid social e, sobretudo, indicam que as políticas universalistas, historicamente implementadas, não têm sido capazes de alterar o padrão de desigualdades entre negros e brancos na sociedade. (CARNEIRO, 2014, P.50).

Por isso é importante refletir e analisar bem que o preconceito ainda existe e diversos grupos sociais (Minorias) passam por situações complicadas, principalmente em ambiente de trabalho, então é fundamental que gestores fiquem atentos para esses grupos específicos e entender essa desigualdade que só contribui para mais preconceito dentro das organizações ou fora dessa empresa.

### **8.3 Racismos sistêmicos em ambiente empresarial.**

De acordo com o Silva (2020) ele explicou que o “racismo sistêmico” ou “racismo estrutural” – Ele se aplica nas sociedades nas quais as relíquias econômicas, sociais e até mesmo psicológicas são profundamente proporcionadas pela raça, privilegiando a raça branca dominante e desmerecendo as demais raças subordinadas. Ou seja, em diversos setores no ambiente empresarial podemos perceber que pessoas “brancas” são favorecidas até para serem contratadas ou subir de cargos do que a demais raças, principalmente a comunidade negra que mais sofre desse racismo em ambiente de trabalho.

Por isso é de extrema importância que as organizações tenham que analisar bem as pesquisas que apontam essa questão do racismo sistêmico e encontrar uma forma de diminuir o preconceito em ambiente de trabalho que deveria trazer mais inclusão, união e respeito com indivíduos negros.

Se o componente racial é um dos aspectos primordiais das discriminações e desigualdades vigentes na sociedade, é possível afirmar que para que se obtenha resultados efetivos no enfrentamento das violações de direitos é

condição indispensável que seja assumido o compromisso com o enfrentamento do racismo e seus condicionantes, bem como suas consequências, uma vez que este incorrerá em um dos elementos estruturantes das relações sociais no país. (CARNEIRO, 2014, P.124).

Alguns fatores que contribuir e de fato é considerado racismo ou preconceito geralmente são:

- Dentre dos candidatos que procuram empregos, as empresas preferem contratar pessoas brancas;
- Piadas internas ou termos que utilizam para comparar com outras formas consideradas ofensivas com indivíduos negros;
- Sempre recusando promover indivíduos negros na organização, mesmo que eles demonstrem motivos suficientes para alcançar cargos maiores;
- Recebendo remunerações menores mesmo que subam de cargos maiores caso consigam;
- A forma como são tratados, humilhações e ignorados por causa da cor da pele, sejam elas em ambiente de trabalho ou no dia a dia.

#### **8.4 Formas de interação para com indivíduos negros.**

Existem diversas formas de interagir com a comunidade negra abrangendo mais inclusão da diversidade racial, sem preconceito, trazendo mais respeito e aproximação com a comunidade africana que mais tem dificuldade diante da sociedade brasileira.

Diante disto, analisamos as formas que podem contribuir para inclusão e interação que são:

- As empresas abrangendo mais diversidade racial;
- Escolas e faculdade trazendo palestras que contribuir para aproximação e inclusão para comunidade negra;
- Governos federal e local trazendo leis que contribuir mais ainda para diminuir o preconceito e abranger mais inclusão;
- Eventos que ajudam a entender a importância da consciência negra e a comunidade africana;

- Gestores da empresa que buscam conhecimento para entender e aprender mais com diversidade e trazer inclusão para pessoas negras.

Considerando os fatos é importante entender que não existem segredos para interagir com comunidade negra, apenas conversas normais, interação social e abranger mais essa cultura africana, sem julgamentos por causa da cor da pele ou religião presente para comunidade africana.

## **9 A preparação e pré-idealização para apoio de vagas afirmativas.**

Devido à falta de preparação aonde vagas afirmativas buscam equilibrar oportunidades e promover diversidade em diferentes áreas, onde é necessária uma justiça social que essenciais para criar e reduzir disparidades existentes. Portanto é necessário fazer a inclusão de minorias trazendo oportunidades para grupos historicamente marginalizado.

Em um contexto econômico marcado por altas taxas de desemprego e pelo desemprego estrutural, são exigidos altos níveis de escolarização da mão de obra desempregada que presta os trabalhos mais banais, o que afasta cada vez mais os negros do mercado de trabalho, posto que eles reconhecidamente compõem o segmento social que experimenta as maiores desigualdades educacionais. (CARNEIRO, 2014, P.105).

Nesse sentido, podemos entender que pessoas negras já enfrentam obstáculos quando se tratar de entrar no mercado de trabalho, ou pode sofrer algumas injustiças e acabar desempregado, apesar de tudo isso, é bom que os gestores possam arrumar uma forma justa para inclusão nesse processo e vagas.

Por isso a importância da preparação e pré-idealização trazendo vagas afirmativas, envolvendo a comunidade e comunicar claramente os objetivos. É essencial elaborar estratégias eficazes para implementar e avaliar o impacto das vagas.

Um processo de preparação e pré-idealização realizando uma análise minuciosa das necessidades e possíveis desafios trazendo estratégias de engajamento criando estratégias eficazes para envolver a comunidade e partes

interessadas, dessa forma iremos avaliar o impacto potencial das propostas de vagas afirmativas.

### **9.1 Qual o papel da empresa contra o racismo sistêmico.**

Considerando que o racismo e o preconceito contra comunidade negra ainda acontecem em empresas que não estão preparadas para lidar com as situações que vem acontecendo ou não buscam conhecimentos que possam contribuir para diminuição de racismo e apoiarem os profissionais negros contratados ou buscarem abranger mais inclusão da diversidade na organização. 'por isso é importante a conscientização das pessoas sobre o tema.

O papel da empresa é importante para gerar menos impacto negativo em relação ao racismo sistêmico, por isso é bom refletir em políticas de inclusão, ou seja, buscar implementar causas que apoiem mais diversidade com objetivo de diminuir os preconceitos existentes que tiver ou que podem surgir dentro da organização, assim como também buscar oferecer oportunidades de promover funcionários por igualdade e valorizando a importância de uma competição saudável.

A organização precisa abranger mais o tema da “Diversidade Negra”, através de eventos (Palestras e Festas), que ajudam a aproximar mais entre pessoas negras e mostrar a importância do apoio e respeito mútuo com o próximo, buscando objetivo de trazer mais união sem preconceito e trazendo cada vez mais sucesso para organização que abraçar a comunidade negra.

Porém, por mais importante que seja, a representatividade de minorias em empresas privadas, partidos políticos, instituições governamentais não é, nem de longe, o sinal de que o racismo e/ou o sexismo estão sendo ou foram eliminados. Na melhor das hipóteses, significa que a luta antirracista e antissexista está produzindo resultados no plano concreto, na pior, que a discriminação está tomando novas formas. A representatividade, insistimos, não é necessariamente uma reconfiguração das revelações do poder que mantém a desigualdade. (ALMEIDA, 2018, P.88).

Por isso, entendemos que mesmo as empresas fazem sua parte contra racismo ou preconceito, ainda vai continuar tendo algumas situações que pode

contribuir para mais violência e ódio contra comunidade negra, pois existem pessoas que não consegue lidar ou presenciar que a diversidade é importante e não querem ver que a mesma comunidade pode sim ser uma boa liderança e representar para os demais que se sentem oprimidos em buscarem oportunidades para uma boa ambição de subir cargos ou alcançar lideranças nas organizações. Portanto a sociedade precisa entender e respeitar diversidade racial, começando pelos gestores e empresas que pode contribuir para essa boa inclusão.

## 10 ESTUDO DE CASO

Nosso estudo de caso foi realizado através do forms Google, com questionário para pessoas poderem responderem, através das respostas e gráficos podemos analisar os dados que serão observados os possíveis problemas para podemos achar a solução.

No questionário respondido foram total de 95 respostas das pessoas de várias empresas que responderam.

### 10.1 ANÁLISE DE DADOS

De acordo com a primeira imagem abaixo, podemos observar no primeiro que 44% das pessoas se consideram como negra.

#### 1) Você se considera uma pessoa:

Negra



Branca



Parda



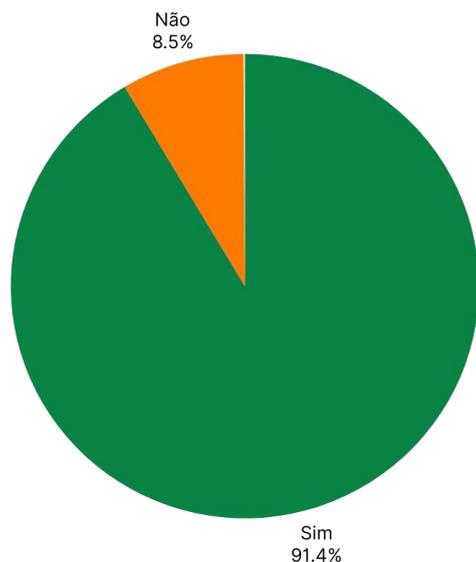
Outro



Fonte: Elaborado pelo grupo através do Google Formulário.

Na segunda imagem podemos observar que 91,4% das pessoas já presenciou o ato de racismo, enquanto 8,5% não presenciou o ato racismo.

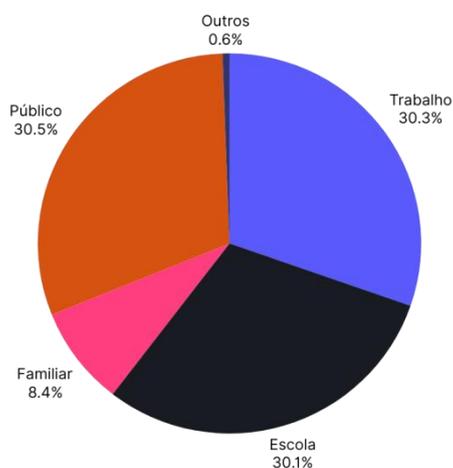
## 2) Você já presenciou um ato de racismo?



Fonte: Elaborado pelo grupo através do Google Formulário.

De acordo com terceira imagem abaixo, podemos analisar que 30,1% foi na escola e 30,5% foi em público, enquanto no trabalho foi 30,3%.

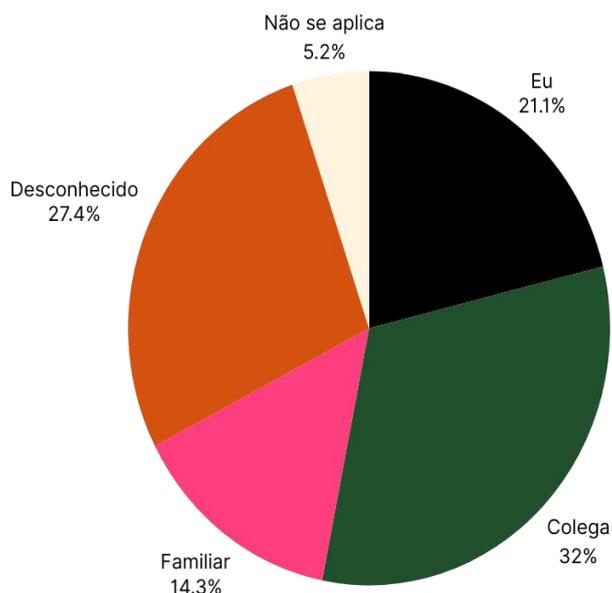
## 3) Se sim, em qual ambiente?



Fonte: Elaborado pelo grupo através do Google Formulário.

De acordo com a quarta imagem abaixo, podemos observar que 32% foi com colega, enquanto 27,4% foi com desconhecido e 21.1% com pessoa própria.

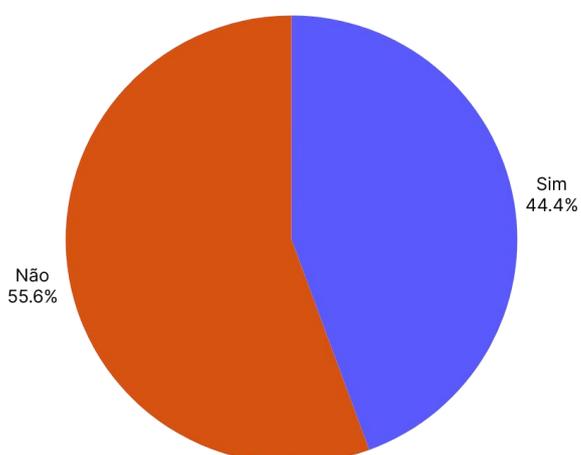
#### 4) Neste ato a vítima foi você, um colega, familiar ou desconhecido?



Fonte: Elaborado pelo grupo através do Google Formulário.

De acordo com a quinta imagem abaixo, 55,6% não conhece alguém líder negro.

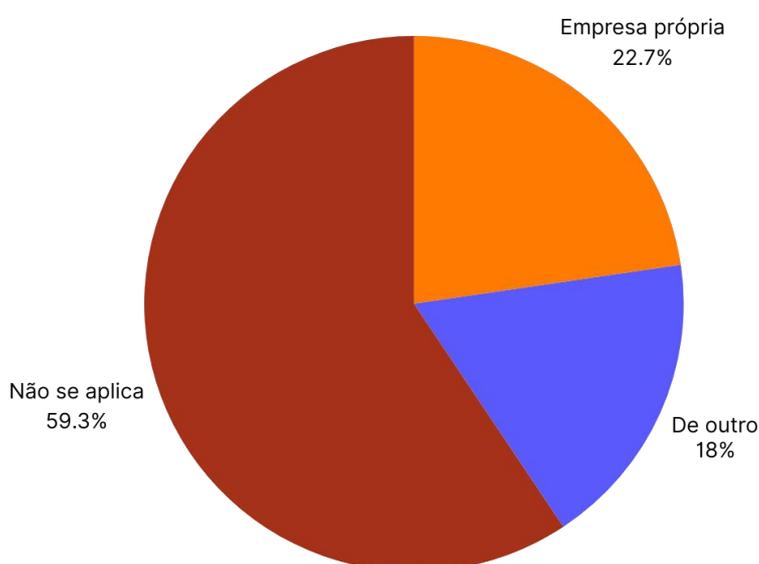
#### 5) Você conhece algum indivíduo negro que esteja ligado diretamente a um líder negro ou seja ele?



Fonte: Elaborado pelo grupo através do Google Formulário.

De acordo com a sexta imagem abaixo, podemos analisar que 59,3% das pessoas que responderam que não se aplica em relação ao indivíduo negro liderar na empresa própria, enquanto 22,7% responderam que o indivíduo negro que conhece tem a empresa própria.

#### 6) Se sim, esse indivíduo lidera uma empresa própria ou de outra pessoa?



Fonte: Elaborado pelo grupo através do Google Formulário.

## 11 SOLUÇÕES

Mediante de pesquisa feita e resultados apresentados de acordo com os gráficos acima, então chegamos as seguintes soluções que foram encontradas pelo grupo do nosso trabalho.

É importante que as empresas utilizam o uso da conscientização em que gestores poderão aplicar através dos métodos utilizados como forma de campanha em eventos ou palestras onde os funcionários poderão aprender as formas de interação e a importância da inclusão de representação negra e a diversidade racial, assim vai ajudar contribuir em diminuir o preconceito e o racismo sistêmico ainda existente em ambiente empresarial.

Também as organizações devem ensinar os gestores através de treinamento de como eles poderão agir caso aconteça de lidar com o preconceito e o racismo ou perceber o clima de trabalho em conflito, assim poderão elaborar planos como forma de se preparar e solucionar esse problema.

Assim como também trazer vagas afirmativas para oportunidades de liderar um projeto e trazer uma competição saudável de forma respeitada e mostrando que independentemente da cor da pele, todos tem capacidade de oportunidades em subir em cargos de lideranças.

Portanto seria bom que tivesse mais leis que pudesse apoiar a comunidade negra, as organizações poderiam organizar e incentivar que funcionários negros cobrasse posicionamento de prefeitos e deputados para olharem para essas minorias sociais que enfrentam obstáculos antes mesmo de ingressar no mercado de trabalho, assim trazendo leis que valorizem a segurança e o reconhecimento para apoio para diversidade na empresa.

## **12 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Concluimos que é realmente importante a inclusão de pessoas negras na organização, principalmente aqueles que enfrentam dificuldade diante do mercado de trabalho em busca de oportunidades de alavancar carreira ou começar sua jornada de trabalho, assim entendemos que através desse trabalho podemos analisar bem obstáculos que inclusive estrangeiros africanos ou descendentes enfrentaram deste período da escravidão até dias de hoje.

Dentro das organizações é de extrema importância que os gestores prestam atenção se há racismo sistêmico ou ausência da comunidade negra. É interessante reforçar o apoio e a inclusão que trazem benefícios para aqueles que realmente querem trabalhar e tem habilidades eficazes para serem mostrados, mas não tem oportunidades de carreira ou não são contratados por conta desse preconceito que a sociedade brasileira ainda persiste.

Por isso entendemos como a inclusão é importante para pessoas negras, e atitudes que podem fazer diferença e eventos que apoiam cada vez mais essa comunidade, com objetivo de trazer união, paz e diminuição do racismo sistêmico dentro das organizações.

## 13 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LIVROS:

ALMEIDA, Silvio. **O Que é Racismo Estrutural?** - Editora Jandaíra, lançado em 2018.

CAPRINI, Aldieris Braz Amorin; BECALLI, Fernanda Zanetti. **Educação Para As Relações Étnico-Raciais : Experiências e Reflexões** - Editora Edifes, lançado em 2018.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil** - Selo Negro Edições; 1ª edição, 18 de abril de 2011.

COLLINS, Patrícia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade** - 1 Edição, lançado em 13 de junho de 2016.

Davis, Angela. **Mulheres, raça e classe** - Editora boitempo, lançado em 2016.

JAIME, Pedro. **Executivos Negros: Racismo e Diversidade no Mundo Empresarial** - Edusp; 1ª edição, 1 de janeiro de 2016.

LOBATO, Glauber. **Educação e as Revelações Étnico-Raciais** - Editora MultiAtual, Volume 2, lançado em 2021.

MARTINS, Roberto Borges. **Desigualdades Raciais e Políticas De Inclusão Racial: Um Sumário Da Experiência Brasileira Recente** - Editora CEPAL, lançado em abril de 2004.

NASCIMENTO, Beatriz: **Uma história feita por mãos negras**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

OIT. **Igualdade De Gênero E Raça No Trabalho: Avanços E Desafios** - Lançado em 1 de dezembro de 2010.

ROSEMBERG, Fulvia; Et al. **Psicologia Social do Racismo: Estudos Sobre Branquitude e Branqueamento no Brasil** - Sinopsys Editora, 6ª edição, 1 de janeiro de 2014.

### SITES:

DIFICULDADE DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt> Acesso em 02/03/2024.

MULHERES NEGRAS NA LIDERANÇA. Disponível em:

<https://portal.fgv.br/noticias/mulheres-negras-rumo-lideranca-estudo-apresenta-recomendacoes-inclusao-consciente>. Acesso em 12/02/2024.

NEGROS EM CARGOS DE LIDERANÇA. Disponível em:

[https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo\\_18874\\_2020131021.pdf](https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo_18874_2020131021.pdf). Acesso em 16/02/2024.

RACISMO ESTRUTURAL. Disponível em:

<https://confluentes.org.br/2023/01/31/racismo-estrutural-o-que-e-causas-e-consequencias/> Acesso em 19/02/2024.

RACISMO E DIVERSIDADE. Disponível em:

<https://jornal.usp.br/ciencias/ciencias-humanas/racismo-contradiz-discurso-de-diversidade-no-mundo-empresarial/> Acesso 28/02/2024.

RACISMO INSTITUCIONAL NAS EMPRESAS. Disponível em:

<https://www.em.com.br/app/colunistas/arthur-bugre/2021/11/12/noticia-arthur-bugre,1322284/racismo-institucional-nas-empresas-nao-basta-uma-nota-de-repudio.shtml> Acesso em 04/03/2024.

RACISMO E ANTIRRACISTAS. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/como-empresas-podem-ser-antirracistas/#page10> Acesso em 12/03/2024.

VAGAS EXCLUSIVAS PARA PESSOAS NEGRAS. Disponível em:

<https://profissoes.vagas.com.br/vagas-exclusivas-pessoas-negras/>  
Acesso em 16/03/2024.