

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO INDUSTRIAL

**LARISSA SOUZA CARNEIRO
ROGILSON DE OLIVEIRA**

A INCLUSÃO DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO

**FRANCA/SP
2024**

LARISSA SOUZA CARNEIRO
ROGILSON DE OLIVEIRA

A INCLUSÃO DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO

Projeto de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão da Produção Industrial.

Orientador: Prof. Me. Alessandro Ramos
Carlioni

FRANCA/SP
2024

LARISSA SOUZA CARNEIRO
ROGILSON DE OLIVEIRA

A INCLUSÃO DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO

Projeto de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão da Produção Industrial.

Projeto avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a): _____
Nome: Prof. Me. Alessandro Ramos Carloni
Instituição.....: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 : _____
Nome: Prof. Dr. Daltro Oliveira de Carvalho
Instituição.....: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2 : _____
Nome: Prof. Alexandre Gomes da Silva
Instituição.....: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 21 de Maio de 2024

AGRADECIMENTO

A palavra é gratidão, por todos os aprendizados adquiridos, pela resiliência e persistência em cada etapa dessa jornada acadêmica.

Agradeço à minha família e amigos por todo o apoio e compreensão, mas em especial agradeço ao meu pai, Márcio dos Santos Sousa Carneiro, que ao longo de toda a minha vida me aconselhou a estudar e não desistir dos meus sonhos. Em cada dificuldade, era lembrando de seus conselhos que consegui chegar até aqui. Sei que ele sempre esteve lá em cima, torcendo e cuidando de mim.

Agradeço ao Rogilson de Oliveira por ter acreditado que juntos conseguiríamos desenvolver este trabalho. E com profunda gratidão a toda turma do GPI Noturno.

Larissa Souza Carneiro.

Começo expressando minha gratidão a Deus por ter me dado a vida e por me proporcionar chegar até aqui com foco, determinação e muito empenho na elaboração deste trabalho acadêmico.

À minha esposa, Talitha Christine, uma mulher maravilhosa que me ajudou muito, e por estarmos juntos nesta jornada acadêmica, um incentivando ao outro para que pudéssemos ser pessoas melhores. Agradeço pela paciência e compreensão, me dando todo o suporte necessário neste momento tão importante da minha vida.

Aos colegas de sala, pelas trocas e experiências que contribuíram para o meu crescimento, em especial à Larissa Souza Carneiro por ter topado fazer esse trabalho comigo, dando suporte e por ter acreditado no meu potencial. Agradeço também à minha família por acreditar em mim.

Rogilson de Oliveira.

Agradecemos a todos os professores da Fatec que participaram deste percurso acadêmico, pelo conhecimento transmitido, pois sem eles não teríamos alcançado este momento. E, finalmente, agradecemos ao nosso orientador, Alessandro Ramos Carloni, que nos acolheu e acompanhou passo a passo nesta jornada, nos auxiliando sempre no trabalho com conselhos, ajustes e ideias. O nosso muito obrigado.

Seja a mudança que você quer ver no mundo.

Mahatma Gandhi

RESUMO

A falta de representatividade negra em cargos de liderança empresarial reflete as desigualdades históricas e estruturais que permeiam a sociedade, exigindo atenção e ação imediata. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo apresentar a desigualdade enfrentada pela população negra no Brasil, tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade em geral. A partir dessa temática, a metodologia de pesquisa científica foi escolhida visando a busca de literaturas acerca do tema, além de dados que justificassem as desigualdades. Fica claro que ainda há certa persistência da ideia de que o trabalho braçal é reservado aos negros, revelando preconceitos arraigados que precisam ser combatidos de forma contundente. Logo, uma das formas de combater essa discriminação encontra-se na aplicação da Governança Social Ambiental, promovendo a conscientização nas empresas, além de demonstrar soluções efetivas para que este problema seja resolvido e a população negra possa ser admitida em cargos elevados e deixe de ser vista apenas como indivíduos de trabalhos braçais.

Palavras-chave: Desigualdade. Racismo. ESG. Inclusão. Liderança.

ABSTRACT

The lack of black representation in business leadership positions reflects the historical and structural inequalities that permeate society, requiring immediate attention and action. In view of this, the present work aims to present the inequality faced by the black population in Brazil, both in the labor market and in society in general. From this theme, the methodology of scientific research was chosen in order to search for literature on the subject, in addition to data that would justify the inequalities. It is clear that there is still a certain persistence of the idea that manual labor is reserved for blacks, revealing entrenched prejudices that need to be fought in a forceful way. Therefore, one of the ways to combat this discrimination is in the application of Environmental Social Governance, promoting awareness in companies, in addition to demonstrating effective solutions so that this problem is solved and the black population can be admitted to high positions and no longer be seen only as individuals of manual labor.

Keywords: Inequality. Racism. ESG. Inclusion. Leadership.

LISTA DE FIGURA

FIGURA 1: Navio Negreiro.....	12
FIGURA 2: A inserção da população negra no mercado de trabalho.....	20
FIGURA 3: A inserção da população negra no mercado de trabalho.....	21
FIGURA 4: Environment Social Governance.....	22

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 CONCEITO HISTÓRICO	12
1.1 Análise da história.....	13
1.2 Contexto geral.....	14
2 METODOLOGIAS	16
3 TRABALHO E A DISCRIMINAÇÃO	17
3.1 Igualdade Social.....	17
4 ESG E MELHORIAS	22
4.1 Aplicações da ESG.....	23
4.2 Empresas impulsionando a Diversidade.....	24
CONSIDERAÇÕES	26
REFERÊNCIAS	27

INTRODUÇÃO

A inclusão de negros no mercado de trabalho, principalmente nos dias atuais, busca superar as desigualdades históricas que ao longo dos anos a população negra enfrentou e vem enfrentando, sendo diversos os obstáculos na busca de uma condição de vida digna e de igualdade a todos.

Observa-se que o racismo é presente na sociedade desde seus primórdios e constantemente manifesta-se no mundo trabalhista, seja de forma implícita ou explícita, o que caracteriza a desigualdade social (Ambrosino et al., 2023).

Vale mencionar, que a globalização reduziu as diferenças e as distâncias entre os povos, porém a discriminação e o preconceito relacionadas a diferenças sociais, étnicas, classes, valores e culturais, ainda são evidenciadas de maneira forte e complexa na sociedade (Rêgo, 2019).

Acerca do contexto histórico é notável que mesmo com os incentivos do governo, a grande maioria da população periférica do Brasil é negra, onde muitas dessas não obtiveram oportunidade de estudo, começaram a trabalhar cedo para poder sobreviver ou precisaram tomar outros rumos na vida devido a uma gravidez jovem, ou falta de oportunidades (Theodoro, 2022).

Diante disso, é imprescindível que as políticas públicas, para esta população mais vulnerável, sejam de fato eficazes, além da implantação de novas medidas, visando a redução da desigualdade e o cumprimento dos direitos humanos de cada cidadão (Santos, 2023).

Neste sentido, muitas empresas e governantes tem buscado formas de melhorar a inserção dessa população em empregos melhores, cargos mais efetivos e mais altos, logo pode-se mencionar a Environmental, Social and Governance (ESG) que visa melhores práticas organizacionais, ambientais e governamentais nas empresas, ou seja, engloba que essas organizações tenham responsabilidade sobre a questão social perante o ambiente que estão inseridas para que os direitos sociais e trabalhistas dessa população mais vulnerável sejam de fato respeitados e colocados em prática (Santos, 2023).

Perante este quesito, o objetivo desse trabalho é dissertar sobre a inserção do negro no mercado de trabalho, como as empresas estão realizando esse movimento e como a ESG contribui para este fator.

Para essa análise, a metodologia utilizada baseia-se na pesquisa bibliográfica acerca do tema, enfatizando os dados estatísticos e as iniciativas provenientes encontradas nas literaturas já publicadas.

No primeiro capítulo inicia-se a abordagem ao tema enfatizando os conceitos históricos envolvidos na temática, a moldagem das classes sociais e qual o amparo dado para os escravos recém libertos no período histórico da abolição da escravatura.

O segundo capítulo deste trabalho, traz a abordagem da metodologia utilizada para busca dos dados da pesquisa bibliográfica e como está foi realizada sobre o tema abordado neste trabalho.

O terceiro capítulo, descreve como mesmo após anos da abolição, os negros continuam em desvantagem no sentido trabalhista e arrastam o sofrimento de seus ancestrais até a atualidade.

E por fim, o quarto capítulo traz um plano de melhorias para capacitação e contratação dessa população, baseados na ESG e nos dados apresentados pela literatura.

Este trabalho é relevante por promover uma discussão sobre o contexto que o negro está inserido na sociedade, evidenciando a problemática por trás da discriminação que estas pessoas sofrem, o que dificulta seu modo de vida, sobrevivência e altera sua dignidade sobre seus direitos como cidadão, logo é relevante que ocorra uma análise acerca das medidas que o governo e as organizações têm providenciado para a melhoria trabalhista desses indivíduos.

1 CONTEXTO HISTÓRICO

O conceito de trabalho pode ser designado como um conjunto de atividades realizadas que exigem esforço de um ou mais indivíduos, seja este braçal ou mental, porém este provém de muito antes do capitalismo sendo a forma como cada ser domina e transforma a natureza a partir de suas necessidades (Pereira et al., 2023).

A aproximação entre trabalho e dinheiro, ou seja, fonte de sobrevivência, é citada por Karl Marx (2015) onde este disserta que esta forma de vida envolve as relações pessoais, sociais e econômicas, muitas vezes ignorando as pessoas envolvidas nos processos.

FIGURA 1: Navio negreiro.



Fonte: CARNEIRO, Newton. *Rugendas no Brasil*. Rio de Janeiro, Livraria Kosmos, 1979. CARRIL, Bonifacio del. *Artistas Extranjeros en la Argentina*, Mauricio Rugendas. Catálogo de la exposición de la Academia Nacional de Bellas Artes. Buenos Aires, 1966.

Desta maneira, pode-se definir o racismo, sendo uma maneira sistemática de discriminação de raça, portanto se encaixa na definição do preconceito com negros devido a forma como é realizada, pois defini brancos como superiores na sociedade (Da Silva, 2023).

1.1 Análise da história

Analisando este contexto histórico trabalho e negros podem ser associados, ficando visível o papel destes indivíduos na sociedade, onde sua mão-de-obra foi por muito tempo utilizada como forma de trabalho, porém sem remuneração, direitos e proveniente de outros locais que não aquele de realização do exercício trabalhista, facilitando a escravidão (Dos Santos, 2003).

Segundo Queiroz (1993), a escravidão não surge naturalmente na sociedade, mas ela traz benefícios ao senhor, como a lucratividade dos negócios, funcionando como um movimento articulado do capitalismo mercantil europeu, trazendo suas raízes até os dias atuais.

Nota-se que mesmo com o fim da escravidão proveniente dos navios negreiros vindos da África, os negros continuaram por muito tempo sendo utilizados como forma de mão-de-obra através do tráfico interprovincial nas lavouras de café, por exemplo, onde este movimento reflete o quesito lucro para os donos desses locais (Dos Santos, 2003).

Após muitos anos de luta, a abolição da escravatura brasileira foi proclamada em 1888, na cidade do Rio de Janeiro, trazendo a esperança de liberdade dos negros naquele momento, mas mesmo com esta declaração os trabalhadores se viram livres, mas sem opções de emprego, com pouco salários e falsas promessas. Este movimento leva o nome de condições trabalhistas análogas à escravidão, pois tendem a ocorrer da mesma forma (Moraes, 2015).

A abolição da escravidão, em 1888, deixou a massa dos ex-escravos nas posições mais baixas da hierarquia socioeconômica. A literatura que analisa o processo da abolição é unânime em apontar o mau ajustamento social e econômico dessa população, enfatizando o despreparo do ex-escravo para desempenhar o papel do homem livre, especialmente na esfera do trabalho. (Hasenbalg, 2005, p.174).

Os negros então enfrentaram dificuldades em se firmar em trabalhos, onde as oportunidades eram sempre oferecidas a pessoas brancas, de classes sociais mais elevadas e com estudo, portanto isso evidencia a desvantagem que essas pessoas já sofriam décadas atrás, sendo utilizadas apenas para trabalhos onde a força era exigida (Lima; Santos, 2021).

Este quesito, está relacionado ainda as questões de classes sociais, onde inicialmente o parentesco era a forma de divisão e atribuição do papel social de cada

ser, porém desde o início dos tempos fica claro que os negros pertenciam sempre a famílias mais pobres e desestruturadas, sendo assim, pessoas brancas e com melhores condições pertenciam à burguesia enquanto os negros eram apenas a mão-de-obra pobre do país, fato este que ainda é evidenciado atualmente seja no modo de vida da população mais carente ou nos trabalhos que estes desempenham (Rêgo, 2019).

Vale destacar que muitas dessas dificuldades eram elencadas pela presença de europeus no Brasil, pois estes acabam por ocupar os postos de trabalho existentes, deixando os negros com condições precárias de alimentação, moradia e educação, reforçando a discriminação vivenciada (Dos Santos; Scopinho, 2011).

Nota-se que a persistência da ideia de que o trabalho braçal era reservado aos negros, mesmo quando estes apresentavam conhecimento e experiência para desempenhar funções mais elevadas, revelando assim a existência de preconceitos arraigados que precisam ser combatidos de forma contundente (Caçãõ; Rezende Filho, 2010).

1.2 Contexto Geral

Este patamar ainda é notado na sociedade, quando se observa cargos de alto escalão não há muitos negros e quando estes lá estão, muitas vezes histórias de humilhação ou junções com seus agressores racistas são relatadas, para que conseguissem atingir seus objetivos e ter um emprego digno e de relevância como qualquer outra pessoa (Dos Santos; Scopinho, 2011; Lima; Santos, 2021).

A falta de diversidade em posições de destaque nas empresas não apenas perpetua a desigualdade, mas também limita o potencial de inovação e crescimento das organizações, portanto se torna fundamental que essas organizações reconheçam a importância da diversidade e da representatividade em todos os níveis hierárquicos, além de adotarem medidas concretas que promovam a inclusão e a equidade, afinal, não basta apenas a legislação para que a discriminação seja de fato erradicada (Gariboti; Blanco, 2021).

Atualmente, este cenário de discriminação e pouca oportunidade para a população negra pode ser evidenciado pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), onde em 2023 cerca de 9,5% desta população encontrava-se sem emprego. Ainda, 60% dos trabalhadores informais no ano de 2022

eram negros, ocupando apenas 6,3% dos cargos gerenciais em organizações, salientando a dificuldade destes em se manter no setor trabalhista com todos os direitos que as leis reservam (Agência Brasil, 2023; Brasil de Fato, 2022)

Sendo assim, justifica-se que medidas sejam tomadas para melhoria deste contexto, principalmente para que os jovens não sofram o que seus ancestrais já vivenciaram.

2 METODOLOGIAS

A metodologia de pesquisa bibliográfica e dados estatísticos demonstra um embasamento sólido para as conclusões e propostas de melhoria.

Segundo Gil (2008) este método é interessante por ser desenvolvida a partir de trabalhos já publicados acerca do tema, portanto permite ao investigador e seus leitores uma cobertura de diversos fenômenos do assunto abordado, além de permitir que estes revisitem o histórico encontrado.

De acordo com o tema apresentado, a falta de representatividade negra em cargos de liderança empresarial é um reflexo das desigualdades históricas e estruturais que permeiam a sociedade, isto exige atenção e ação imediata, logo a pesquisa bibliográfica mostra-se uma ferramenta positiva para este trabalho.

A busca por trabalhos relacionados ao tema proposto ocorreu no período de 10/04/2024 a 25/04/2024 nas plataformas *Google Acadêmico* e *Periódicos Capes*. Ainda, foram utilizados descritores como *escravidão*, *trabalho no Brasil*, *negros* e *mercado de trabalho* para que os resultados fossem compatíveis com o esperado. Trabalho corrigido no período de 23/05/24 a 10/06/2024.

3 TRABALHO E A DISCRIMINAÇÃO

A discriminação dos negros na sociedade está muito evidenciada, desde a época da escravidão, como já citado anteriormente, onde inicialmente os cargos mais altos foram por muito tempo distribuídos apenas para pessoas brancas e instruídas educacionalmente, ou seja, por uma minoria da população. Segundo Albuquerque e *t al.* (2006), no século XIX o Brasil possuía 1.930.000 pessoas negras no país, sendo a maioria ainda escravos.

Já no ano de 1925 a diferença devido a cor de pele ficava perceptível devido aos salários oferecidos a cada pessoa, onde os profissionais brancos ganhavam mais que os negros, além da diferenciação evidenciada de nível de escolaridade entre estes dois públicos (Silva, 2023).

Foi somente a partir de 1950 que os negros conseguiram de fato entrar em outras categorias trabalhistas, porém sendo apenas 1,5% da população trabalhadora em situação de gerência ou cargos mais altos. Ainda, em 1951 foi proclamada a Lei Afonso Rinos tipificando o racismo e a discriminação acerca de raças, com penas legais para quem a praticasse (Augusto; Roselino; Ferro, 2015).

3.1 Igualdades sociais

A igualdade social também é elencada pela Constituição Federal de 1988, reconhecendo que o racismo e o preconceito necessitam de combate e precisam ser penalizados, além de nortear acerca de políticas públicas que reduzissem esses quesitos. Porém, somente em 2003 foi criada a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade, juntamente com o Estatuto da Igualdade Racial, políticas públicas estas que demonstram a preocupação governamental com o tema (Augusto; Roselino; Ferro, 2015).

Além disso, em 2004 foi criada a PL 3.627 com o intuito de implementar cotas nas instituições federais, para que pessoas mais pobres e negras pudessem fazer uso do ensino gratuito de qualidade, assim este fato chegou a trazer cerca de 35,8% dos estudantes negros para a universidade no ano de 2011, salientando ainda a queda na desigualdade perante a renda familiar chegando a um crescimento de 91,2% de 2001 a 2011. Contudo, mesmo com tantas iniciativas e o crescimento das classes pobres em locais que antes eram frequentados apenas por brancos ricos, a discriminação

nas ruas, locais públicos e empregos ainda é perceptível, principalmente quando trata-se de salário (Augusto; Roselino; Ferro, 2015).

Em matéria de rendimentos, como já foi dito, os negros tendem a receber menos do que os não-negros, geralmente por ocuparem postos de trabalho cujos pagamentos não são altos. Também há diferenças de renda entre pessoas que ocupam o mesmo cargo, mulheres não-negras, homens e mulheres negras tendem a receber menos que um homem não negro para exercer a mesma função, mesmo tendo o mesmo nível de educação formal. (Cerqueira, 2012, p.22).

Neste conceito, segundo uma pesquisa realizada pela Consultoria Ethos, em 2017, 60% dos negros afirmavam já ter sofrido racismo no ambiente de trabalho e 92% acreditavam que sua cor fazia diferença para vagas de emprego, dificultando o acesso a cargos de chefia, mesmo com os mesmos requisitos e habilidades de uma pessoa branca (Rêgo, 2019).

Ainda, em 2016, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) publicou que quanto maior a escolaridade do negro, maior também é a diferença de salário para um branco, chegando a ser uma discrepância de 92%, mesmo quando estes apresentam uma universidade na bagagem (Rêgo, 2019).

Já para cargos de chefia a presença de pessoas negras representa apenas 13,6% no Brasil, logo esta parte da população encontra-se ainda em trabalhos braçais, autônomos e de pouca relevância, mesmo quando estas pessoas são bem instruídas, afinal a oportunidade de crescimento quase nunca lhes é oferecida (Rêgo, 2019).

Diante disso, fazer ampliar a conscientização sobre essa questão e estimular a adoção de práticas mais inclusivas no ambiente empresarial, demonstra-se como um caminho relevante a ser tomado. Um exemplo do que precisa de atenção, está abordado no livro "Casa Grande e Senzala" de Gilberto Freyre (2019), sendo uma obra que aborda de forma profunda e complexa as relações sociais, raciais e de gênero no contexto histórico do Brasil colonial. A análise sobre como a elite daquela época estruturou o patriarcado por meio do hibridismo e da mistura de raças para dominar as populações é muito pertinente.

Freyre nos apresenta também como a hierarquização das mulheres, baseada em critérios raciais e sociais, se refletia nas relações de poder e nas dinâmicas familiares da época. Suas observações sobre como as mulheres eram classificadas

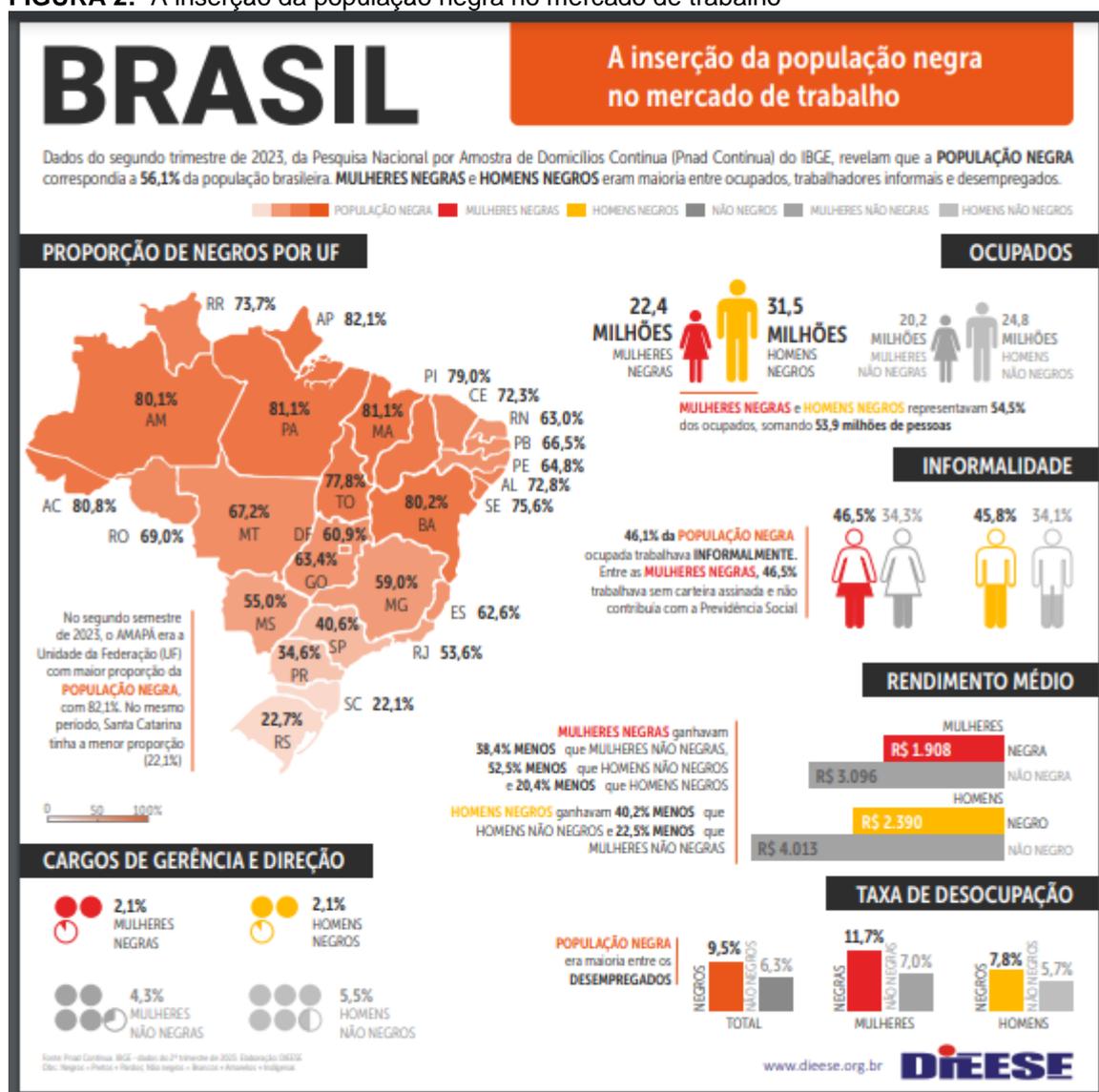
pelos fidalgos, bem como as percepções associadas à cor da pele e à ascendência, revelam a complexidade das relações interpessoais e dos padrões estabelecidos pela sociedade colonial que se arrastam até a atualidade.

Quanto à miscibilidade, nenhum povo colonizador, dos modernos, excedeu ou sequer igualou nesse ponto aos portugueses. Foi misturando-se gostosamente com mulheres de cor logo ao primeiro contato e multiplicando-se em filhos mestiços que uns milhares apenas de machos atrevidos conseguiram firmar-se na posse de terras vastíssimas e competir com povos grandes e numerosos na extensão de domínio colonial e na eficácia de ação colonizadora. A miscibilidade, mais do que a mobilidade, foi o processo pelo qual os portugueses compensaram-se da deficiência em massa ou volume humano para a colonização em larga escala e sobre áreas extensíssimas. Para tal processo preparara-os a íntima convivência, o intercuro social e sexual com raças de cor, invasora ou vizinhas da Península, uma delas, a de fé maometana, em condições superiores, técnicas e de cultura intelectual e artística, à dos cristãos louros (Freyre, 2019, p. 35).

Observando o que Freyre traz em seu livro sobre a colonização, compreendemos que a miscigenação, veio desde a descoberta do Brasil, onde o homem branco europeu, usou as mulheres, vendeu os homens e fez de seus filhos escravos.

Os dados da imagem mostram a inserção da população negra no mercado de trabalho no Brasil, baseados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE, referente ao segundo trimestre de 2023.

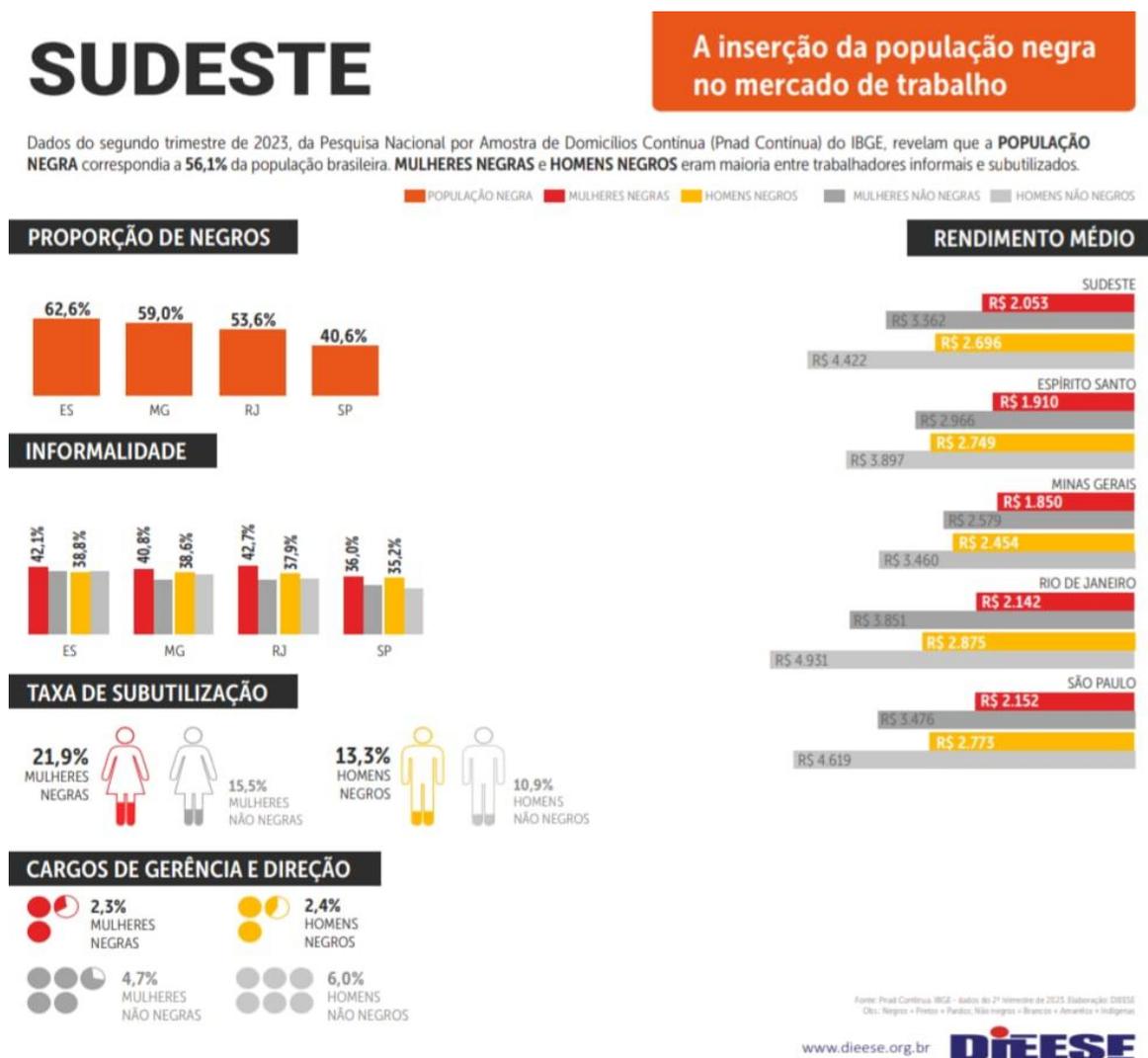
FIGURA 2: A inserção da população negra no mercado de trabalho



Fonte: DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico) - A inserção da população negra no mercado de trabalho.

Os dados da imagem mostram a inserção da população negra no mercado de trabalho na região Sudeste do Brasil, baseados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE, referente ao segundo trimestre de 2023.

FIGURA 3 A inserção da população negra no mercado de trabalho



Fonte: DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico) - A inserção da população negra no mercado de trabalho.

Visto isso, é perceptível que a discriminação traz da história para a atualidade a questão de discriminação e racial no Brasil, mesmo com tantas políticas públicas envolvidas, facilitação da educação e diversas vagas de emprego que se dizem sem preconceitos, evidenciando o preconceito e o racismo diário que estas pessoas vivem, logo justifica-se que as empresas principalmente tenham um papel importante na implantação de novos meios de contratação, além de aplicações de movimentos práticos para que a discriminação seja erradicada.

4 ESG E MELHORIAS

O termo ESG, foi criado em 2005 por um palestrante nas Nações Unidas com o intuito de conscientizar a sociedade de forma ambiental, empresarial e social, sendo um assunto relevante quando se trata da questão de diversidade, racismo e discriminação de pessoas negras, afinal estas estão incorporadas na sociedade e também merecem atenção no quesito empresarial (Farias; Cornegeiro; Lima, 2022).

FIGURA 4 Environment Social Governance



Fonte: Industria A-Z, O que é ESG.

Diante do cenário apresentado, é essencial e de grande importância que as empresas adotem medidas concretas para promover a diversidade e a representatividade em todos os níveis hierárquicos, criando oportunidades reais de ascensão profissional para pessoas negras, principalmente pela representatividade que estes possuem e pelo sofrimento que todos passam ou já passaram em busca de igualdade.

A abordagem para elencar conhecimento às empresas, visando a implementação de melhorias perante a contratação e estabelecimento de pessoas negras pode ser dada a ESG, trazendo à tona os desafios enfrentados por esta população negra além de contribuir para promoção da conscientização e busca por soluções efetivas.

4.1 Aplicações da ESG

Há ainda outras frentes da ESG como a preocupação com o meio ambiente, fator este que pode trazer novos investimentos para as organizações, afinal uma empresa que tem aptidão por esta forma de trabalho mostra-se interessada no futuro, na melhoria dos cargos e também na redução da discriminação dos funcionários perante sua cor de pele (Costa, 2023).

Ressalta-se também a importância de preservar nossos recursos naturais que estão se tornando cada vez mais escassos e possivelmente auxiliar na redução dos custos operacionais, ou seja, há uma conexão entre a questão da inclusão com a sustentabilidade, o que é fundamental nos dias atuais.

Desta maneira, segundo Costa (2023) a questão social englobada pela ESG liga-se a igualdade entre os indivíduos e respeito aos direitos humanos de cada cidadão, visando ainda a exclusão da pobreza e de qualquer forma da exploração humana. Contudo, leva em consideração o mundo corporativo, sendo este capaz de auxiliar nesses quesitos com a implementação de mudanças e priorização das políticas públicas.

Vale mencionar, que a hierarquização social é um ponto forte a ser destacado, pois o indivíduo necessita de realização e liberdade, portanto a pessoa trabalhadora precisa ser analisada acerca do que esta pode e sabe fazer, mas também necessita de liberdade para realizar suas tarefas e demonstrar seu trabalho (Sen, 2008).

A questão da diversidade acoplada a estes quesitos trabalhistas, acaba então por ser tornar excludente, devido a forma como a sociedade foi proposta, logo o conceito de diversidade adotado por inúmeras empresas, assemelha-se a um discurso hegemônico.

É comum que nos deparemos com a afirmação de que a diversidade vem sendo cada vez mais incorporada pelo mercado. Essa espécie de clichê presente no senso comum baseia-se em um duplo postulado: por um lado, assume-se que o mercado seria o reino da homogeneidade, por outro, que a diversidade seria caracterizada por uma espécie de essência plural e heterogênea independente das forças econômicas. Carregadas de valores, tais premissas dividem as duas esferas, mercado e diversidade, em reinos antagônicos e supõem que o mercado macularia a diversidade. Essa argumentação, além de simplista, é equivocada por obliterar os processos sociais que colocaram a preocupação com a diversidade na proa da história a diversidade não repousava tranquila em sua imaculada pluralidade até que o “raio homogeneizador” do mercado a tenha atingido. Isso não quer dizer que o mercado seja um agente de promoção da diversidade, argumento enunciado por outras vozes, mas também recorrente no mundo contemporâneo (Michetti, 2017, p. 122).

Fica evidente que muitas empresas adotam as técnicas de diversidade em suas empresas, porém somente nos meios de divulgação e comunicação, deixando de lado o real efeito e relevância que este quesito transmite, além da atenção necessária que o tema necessita.

Ainda, este fator pode e deve ser utilizado para implementação de práticas funcionais nas empresas, para que qualquer pessoa consiga ser contratada, independente de sua raça ou gênero, o que facilita a diversidade no ambiente de trabalho. Logo, observa-se uma mudança de perspectiva nas empresas aderentes a ESG, com mudanças de valores, respeito aos direitos trabalhistas e incentivo a educação de seus trabalhadores (Campos; Bertacchini, 2022).

4.2 Empresas impulsionando a Diversidade

Pode-se mencionar, por exemplo, a empresa brasileira de investimentos XP INC que se comprometeu a ter 50% de mulheres em seu quadro de funcionários, a loja varejista Magazine Luiza que reconhecendo a baixa de negros em sua empresa, realizou um programa *trainee* para este público e também a loja de vestuário Renner que se compromete, juntamente com o Sebrae, a proporcionar uma capacitação para seus profissionais desenvolverem-se (Campos; Bertacchini, 2022).

Estas evidências mostram que algumas empresas estão a se adequar a ESG, porém nem todas tendem a essa realização, encarando essa mudança como algo não relevante, pouco lucrativo ou de nenhum interesse dos empresários, justifica-se assim como tantos negros ainda se sentem humilhados e rejeitados pelo mundo empresarial.

Essa análise ajuda a compreender como as estruturas de poder, baseadas em critérios raciais e de gênero, influenciaram as dinâmicas sociais e culturais que ainda reverberam na sociedade contemporânea.

Identifica-se que mesmo após tantos anos, ainda enfrentamos desafios significativos em relação à representatividade e equidade no mercado de trabalho, especialmente para a população negra. Além disso, o ódio religioso contra as religiões de matriz africana é uma realidade lamentável que reflete a intolerância e o preconceito enraizado em nossa sociedade. Esses dois aspectos estão interligados e revelam a necessidade urgente de transformações estruturais e culturais para

promover a inclusão, a diversidade e a equidade no ambiente empresarial e na sociedade como um todo (Rios; Mattos, 2004).

Diante disso, medidas como programas voltados a diversidade, maior atenção educacional, oferecimento de oportunidades e um olhar igualitário são questões que necessitam ser aplicadas para que a população negra consiga alcançar seus objetivos de vida, alcance cargos relevantes, salários dignos e o olhar apropriado perante seu trabalho, assim como pede a ESG e como os brancos são vistos há anos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do cenário apresentado e do contexto introduzido, fica notório que os negros, mesmo após a abolição da escravatura, sofrem no mercado de trabalho e na vida até a atualidade, pois muitas vezes estão inseridos em localizações mais pobres, com menos oportunidades e com menores chances de estudo, fazendo com que constantemente voltem ao trabalho braçal.

Além disso, mesmo com as políticas públicas e a implementação de leis acerca do racismo e da discriminação, pouco se faz sobre o assunto, muitas pessoas saem impunes e os negros continuam a sofrer desprezos e humilhações.

Logo, o uso da ESG, de forma correta e eficiente, pode auxiliar nesse papel, fazendo com que a sociedade enxergue essas pessoas como qualquer outra, que as oportunidades oferecidas sejam as mesmas para brancos e negros e que a discriminação seja erradicada.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Mercado de trabalho reproduz desigualdade racial, aponta Dieese. 2023. Disponível: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-11/mercado-de-trabalho-reproduz-desigualdade-racial-aponta-dieese>>. Acesso em: 15.abr.24.

ALBUQUERQUE, Wlamyra Ribeiro et al. **Uma história do negro no Brasil**. Brasília: Centro de Estudos Afro-Orientais, 2006.

AMBROSINO, André Cezaroni et al. **A implantação de ações afirmativas para a inserção de jovens negros no mercado de trabalho: as iniciativas do setor bancário**. 2023. Disponível em: <<https://adelpa-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/cb9ea53d-81a5-481a-8a1e-b52855adbb07/content>>. Acesso em: 13.abr.24.

AUGUSTO, Natália; ROSELINO, José Eduardo; FERRO, Andrea Rodrigues. **A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil**. Pesquisa & Debate Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, v. 26, n. 2 (48), 2015.

BRASIL DE FATO. **Mercado de trabalho ainda é terreno árido para jovens negros e negras**. 2022. Disponível: < <https://www.brasildefato.com.br/2022/11/20/mercado-de-trabalho-ainda-e-terreno-arido-para-jovens-negros-e-negras>>. Acesso em: 15.abr.24.

CAÇÃO, Felipe Quartim Barbosa; REZENDE FILHO, **Cyro de Barros**. **Papel dos escravos negros após a abolição**. Semina-Revista dos Pós-Graduandos em História da UPF, v. 9, n. 2, 2010.

CAMPOS, Vinicius Medina; BERTACCHINI, Yago Alves; RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. **Empresas ESG: uma nova perspectiva para enfrentar os desafios do capitalismo além da renda mínima**. Scientia Iuris, v. 26, n. 1, p. 89-104, 2022.

CARNEIRO, Newton. **Rugendas no Brasil**. Rio de Janeiro, Livraria Kosmos, 1979.
CARRIL, Bonifacio del. **Artistas Extranjeros en la Argentina**, Mauricio Rugendas. **Catálogo de la exposición de la Academia Nacional de Bellas Artes**. Buenos Aires, 1966. Acesso em 09.jun.2024 Disponível em: <<file:///C:/Users/Reginaldo/Downloads/frcosta,+N30+a+04.pdf>>

CERQUEIRA, Victoria Lemos. (2012). **A inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro na década passada**. Trabalho de conclusão de curso para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas. 60 pp. Universidade Estadual de Campinas, 2012.

COSTA, Paula de Sousa Ferreira. (2023). **Governança ambiental, social e corporativa (ESG): da teoria à prática—a conexão entre discurso e ação nas**

organizações. Dissertação para obtenção do título de Mestrado em Cultura e Comunicação. 84 pp. Universidade de Lisboa, 2023.

DA SILVA, Nathália Basil Gomes. (2023). **Diversidade da porta pra dentro: uma análise da percepção de profissionais negros e negras sobre as ações de ESG em seus ambientes de trabalho.** Tese de Doutorado para obtenção do título de Mestre em Relações Étnico-Raciais. 129 pp. Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2023.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico - **A inserção da população negra no mercado de trabalho.** Disponível: file:///C:/Users/Reginaldo/Downloads/populacaoNegra%20(1).pdf acesso: 25 abr. 24.

DOS SANTOS, Elisabete Figueroa; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. **Fora do jogo? jovens negros no mercado de trabalho.** Arquivos Brasileiros de Psicologia, v. 63, p. 26-37, 2011.

DOS SANTOS, Cleyton Rodrigues. **Da escravidão à imigração: a transição do trabalho escravo para o trabalho livre assalariado no Brasil.** Intertem@ s ISSN 1677-1281, v. 6, n. 6, 2003.

FARIAS, Bianca Rossi de; CORNEGEIRO, Bruno Alves; LIMA, Pamela Cristina do Espírito Santo. (2022). **O desafio do profissional na compreensão de conhecimentos específicos na política ESG.** Trabalho de conclusão de curso para obtenção do título de Técnico em Administração. 18 pp. Escola Técnica Estadual ETEC de Sapopemba, 2022.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala.** 1ed. Global Editora e Distribuidora Ltda, 2019.

GARIBOTI, Diuster de Franceschi. BLANCO, Yago Freitas. **Cidadania negra no Brasil do pós abolição: a representatividade política dos negros.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. v. 9, n. 12, p. 39-50, 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ed. Editora Atlas SA, 2008.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil.** 2ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

Industria A-Z, O que é ESG. Acesso em 09jun.24. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/esg-o-que-e/>>

LIMA, Isabela Cristina Américo de; SANTOS, Kaio Vinicius da Silva. (2021). **A comunidade negra no mercado de trabalho negros em cargos importantes.** Trabalho de conclusão de Curso para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. 20pp. Fatec São Carlos, 2021.

MARX, Karl. **O Capital - Livro 1.** Boitempo Editorial, 2015.

MICHETTI, Miqueli. **O discurso da diversidade no universo corporativo: “institutos” empresariais de cultura e a conversão de capital econômico em poder político.** Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar, v. 7, n. 1, p. 119-119, 2017.

PEREIRA, Beatriz Navarro et al. (2023). **Inclusão e profissionalização de pessoas periféricas no mercado de trabalho.** Trabalho de conclusão de curso. 40 pp. ETEC, 2023.

QUEIROZ, Suely Robles Reis de. **A escravidão negra no Brasil.** 3ed. São Paulo: Ática, 1993.

RÊGO, Hiolanda Silva. (2019). **Ação afirmativa no âmbito tributário para a inclusão do negro no mercado de trabalho do Estado da Bahia.** Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau em Mestre em Direito. 158 pp. Universidade Federal da Bahia, 2019.

RIOS, Ana Maria; MATTOS, Hebe Maria. **O pós-abolição como problema histórico: balanços e perspectivas.** Topoi (Rio de Janeiro), v. 5, p. 170-198, 2004.

SANTOS, Larissa Silva dos. (2023). **O “s” do ESG: a adoção das práticas sociais nas empresas como mecanismo de superação da desigualdade e discriminação contra a mulher negra no mercado de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel de Direito. 44 pp. Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2023.

SEN, A. K. **Desigualdade reexaminada.** 2ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SILVA, Matheus dos Santos. (2023). **A inclusão e integração do negro no mercado de trabalho: um panorama sobre sua carreira no setor bancário gaúcho.** Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas. 55 pp. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2023.

THEODORO, Mário. **A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil.** Zahar, 2022.