DIVERSIDADE E TRABALHO DECENTE: O PROGRAMA DE TRAINEES PARA PESSOAS NEGRAS DO MAGALU NA CIDADE DE SÃO PAULO

Barbara Birochi de Souza Felix
Henrique Garcia Prado
Lucas Ferrante Antonio
Victor Henrique Pesquira
Prof.ª Marcia Eliza de Godoi dos Santos
Prof.ª Ma. Marcia Freitas Abad Gonzaga

RESUMO: O presente trabalho analisa o impacto do Programa de Trainees Exclusivo para Pessoas Negras do Magazine Luiza (Magalu), como uma iniciativa afirmativa que promove a diversidade racial e contribui para a inclusão social e econômica em São Paulo. O programa, lançado em 2020, foi pioneiro ao priorizar a inserção de jovens negros em posições de liderança, enfrentando o racismo estrutural e ampliando a representatividade em um dos maiores polos econômicos do Brasil. Por meio de metodologia descritiva e bibliográfica, a pesquisa aborda conceitos como sustentabilidade, gestão da diversidade e trabalho decente, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, com ênfase nos ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e ODS 10 (Redução das Desigualdades). O estudo destaca que, apesar das críticas iniciais, o programa atraiu milhares de candidatos e foi responsável por aumentar significativamente a diversidade étnica nos quadros da empresa, consolidando práticas de equidade racial no ambiente corporativo. A análise revela que a inclusão de negros em posições estratégicas não apenas combate desigualdades históricas, mas também promove inovação e fortalecimento organizacional. Com base nos resultados obtidos, o trabalho conclui que o programa pode ser uma referência para outras empresas, evidenciando a importância de ações afirmativas para construir uma sociedade mais justa, diversa e sustentável.

Palavras-chave: sustentabilidade; diversidade racial; equidade no trabalho; programa de trainees; Magazine Luiza (Magalu).

1 INTRODUÇÃO

A diversidade nas empresas é um tema central para a construção de um ambiente corporativo mais justo e inclusivo, especialmente em uma cidade como São Paulo, onde a diversidade étnica manifesta-se em todas as esferas sociais e econômicas. Apesar de os brasileiros negros representarem 55,9% da população do país, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2022 do IBGE, eles ainda enfrentam significativas barreiras para acessar posições de liderança e decisão no mercado de trabalho. Um

levantamento da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, que analisou 48 grandes empresas brasileiras, aponta que apenas 5,8% de seus quadros executivos são ocupados por profissionais pretos, reforçando a urgência de políticas de inclusão racial e promoção de equidade no setor corporativo (Crispi, 2023).

Além disso, a pesquisa de 2021 realizada pela Pulses e Nohs Somos evidencia que menos de 10% dos colaboradores nas empresas fazem parte de grupos minoritários, como negros, LGBTI+ e pessoas com deficiência (Cavallini, 2021). Esse cenário ressalta a relevância de programas que buscam promover a inclusão no mercado de trabalho, como o de trainees do Magalu[1], uma iniciativa emblemática na cidade de São Paulo, que visa promover a inclusão racial em um dos maiores polos econômicos do país.

O Programa, focado na diversidade racial, é destinado a jovens brasileiros em início de carreira e cursando ensino superior, oferecendo oportunidades de liderança e crescimento profissional na sede da empresa em São Paulo (Magalu, 2021).

A experiência de Hawthorne, desenvolvida por George Elton Mayo, conforme discutido por Caravantes, Kloeckner e Panno (2005) apud Monego, Emilia et al. (2021), revela que o trabalho é uma atividade tipicamente grupal, onde a coesão do grupo e as normas sociais exercem maior influência sobre a produtividade do que incentivos materiais ou salariais. Essa teoria é relevante para entender como a inclusão de programas focados na diversidade, como o de trainees do Magalu, não apenas promove a equidade, mas também fortalece a motivação e o engajamento dos colaboradores, beneficiando toda a organização.

Assim, o objetivo deste trabalho é analisar o impacto do programa de trainees do Magalu na promoção de inclusão racial, identificando boas práticas e lições que possam inspirar outras empresas a adotar iniciativas semelhantes, contribuindo para uma sociedade mais justa e diversa. Para isso, serão abordados conceitos fundamentais como sustentabilidade, gestão de diversidade e trabalho decente, diretamente ligados aos princípios dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente o ODS 10 (Redução das Desigualdades) e o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico).

[1] Magalu, acrônimo de Magazine Luiza, é uma importante empresa brasileira do setor varejista.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Diversidade Racial no Mercado de Trabalho e o Papel das Ações Afirmativas

A história da escravidão no Brasil deixou marcas profundas na sociedade, refletidas nas desigualdades raciais, especialmente no acesso ao mercado de trabalho. Programas de ação afirmativa, como o do Magalu, têm como objetivo mitigar essas desigualdades e promover a inclusão de grupos marginalizados (Schwarcz, 2019, p. 76). Embora as ações afirmativas enfrentem críticas, elas oferecem benefícios tanto para as empresas quanto para a sociedade, fortalecendo a cultura organizacional e promovendo a diversidade de pensamento (Almeida, 2018, p. 42).

A busca por ambientes de trabalho saudáveis leva empresas a adotarem práticas de Gestão da Diversidade, visando identificar talentos e promover o engajamento dos colaboradores (Fleury, 2000, p. 87). Nos países em desenvolvimento, como o Brasil, há esforços contínuos para atingir padrões de vida mais saudáveis, com a promoção de uma conscientização coletiva (Rostow, 1960, p. 52; Schwarcz, 2019, p. 104). Entender como as práticas de diversidade se conectam às iniciativas globais é essencial para avaliar seus impactos. Termos como sustentabilidade, gestão da diversidade e trabalho decente, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, abrangem dimensões econômicas, sociais e ambientais (ODS Barueri, 2020).

De acordo com a Comissão Brundtland (WCED, 1987 apud Claro et al, 2008), sustentabilidade refere-se ao uso responsável dos recursos presentes para não comprometer as necessidades das futuras gerações. A diversidade, amplamente discutida após a Segunda Guerra Mundial (Chanlat, Jean-François et al, 2013), inclui diversas identidades além de raça e gênero, incluindo grau de instrução, origem e estilo de trabalho (Espejo, 2016). A gestão da diversidade tem como objetivo promover a criatividade e a cooperação. O conceito de trabalho decente, introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, refere-se a trabalho digno e bem remunerado (Instituto Ethos, 2011).

2.2 O Programa de Trainee do Magalu: Impactos na Inclusão Racial e no Mercado de Trabalho

O Programa de Trainee Exclusivo para Negros do Magalu, lançado em 2020, é uma iniciativa diretamente conectada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente ao ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e ao ODS 10 (Redução das Desigualdades). Em São Paulo, segundo o IDSC Cidades Sustentáveis, o ODS 8 apresenta um índice considerado alto (60 a 79,99), refletindo esforços locais para fomentar a inclusão por meio da revitalização econômica, do incentivo ao empreendedorismo e da criação de empregos sustentáveis. Por outro lado, o ODS 10, com um índice baixo (40 a 49,99), evidencia a necessidade de intensificar ações voltadas à redução de desigualdades e ao combate às discriminações. Nesse contexto, destaca-se uma proposta liderada pelo Brasil para promover a igualdade étnico-racial como um objetivo adicional e voluntário da Agenda 2030, o ODS 18 (Igualdade Étnico-Racial), fortalecendo iniciativas de inclusão e combate às desigualdades (Brasil, 2024).

Além disso, a Lei Federal nº 14.553/2023, que alterou o Estatuto da Igualdade Racial (Lei Federal nº 12.288/2010), reforça a importância de ações afirmativas voltadas para a inclusão racial no mercado de trabalho, promovendo políticas que visam combater a discriminação e garantir equidade de oportunidades. Segundo dados do IBGE (2022), a população economicamente ativa em São Paulo ultrapassa os 6 milhões, sendo quase 60%. Esses dados e indicadores demonstram que ações afirmativas, como o programa de trainees para pessoas negras do Magalu, podem impactar positivamente a inclusão socioeconômica, contribuindo para alcançar metas globais de sustentabilidade e justiça social.

Esse programa inédito, lançado no final de 2020, ofereceu oportunidades de desenvolvimento profissional para pessoas negras, contribuindo para a redução das desigualdades raciais no mercado de trabalho.

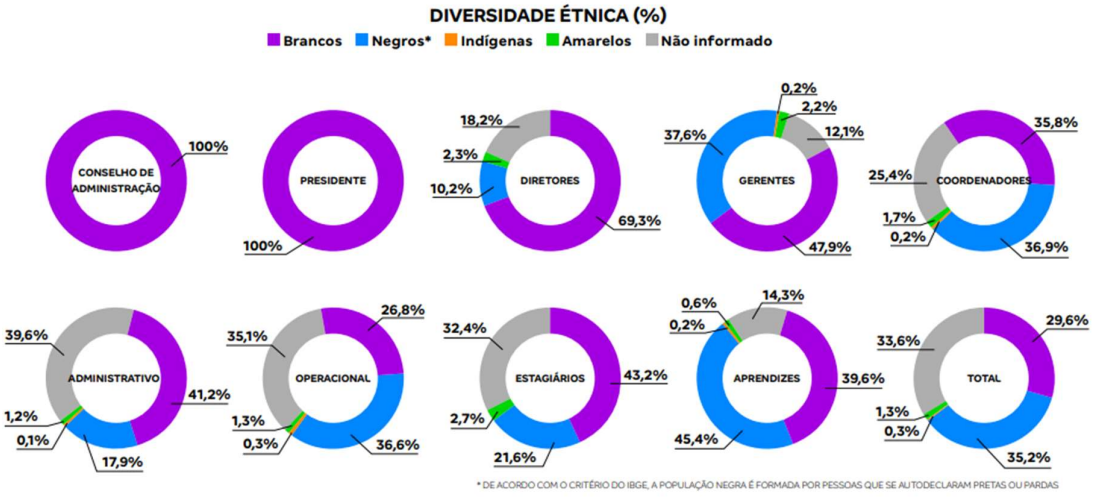
> O foco do Programa Trainee é proporcionar uma visão sistêmica e estratégica do varejo com o objetivo de acelerar a carreira para formação de futuros líderes. Fluência em língua inglesa e a experiência profissional anterior não fazem parte dos requisitos para contratação. A idade e a

> instituição de ensino dos candidatos também não são critérios considerados pelos recrutadores (RA Magalu, 2022).

O Programa teve mais de 22.000 candidatos inscritos, dos quais 19 foram selecionados que percorreram as diversas áreas da empresa durante o ano de 2021. No mesmo ano, a segunda edição foi lançada, com mais de 17.000 inscritos, dos quais 11 foram aprovados (RA Magalu, 2022). Essa iniciativa responde ao racismo estrutural e às disparidades evidenciadas no Índice Folha de Equilíbrio Racial (IFER) (Almeida, 2018, p. 35).

Em 2023, o Magalu empregava quase 37.000 colaboradores no Brasil, com 48,5% mulheres e 51,5% homens. A maior parte desses colaboradores tinha entre 30 e 50 anos, era negra e residia na Região Sudeste (RA Magalu, 2023). A Figura 1 abaixo ilustra a diversidade étnica na empresa em diferentes níveis de atuação. Observa-se que, após duas edições consecutivas do Programa Trainee, foram consolidadas práticas de ação afirmativa, resultando em uma presença significativa de pessoas negras no quadro de funcionários, que totaliza pouco mais de 35%.

Figura 1 – Diversidade étnica no Magalu



Fonte: MAGALU, 2023. Relatório Anual. Disponível em: https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Download.aspx?Arquivo=H1ayl6447DCS1ITN0tqlhQ==. Acesso em: 14 nov. 2024.

3 METODOLOGIA

A metodologia empregada neste trabalho é de natureza descritiva e bibliográfica, conforme o que foi proposto por Lakatos e Marconi (2003). Esse tipo de pesquisa combina o levantamento de informações teóricas e a análise de dados disponíveis para descrever e compreender o objeto de estudo. Tarefa essa que envolveu a consulta a livros, artigos científicos publicados em bases de dados online, materiais didáticos, publicações que tratam do Programa de Trainee Exclusivo para Negros e temas relacionados à diversidade no mercado de trabalho.

A revisão bibliográfica foi conduzida conforme as diretrizes de Dias (2016, p. 8), que define essa etapa como "a busca e análise crítica do que está sendo discutido na literatura sobre determinado tema". Para tanto, priorizamos publicações recentes e relevantes para a compreensão das estratégias de gestão de diversidade e responsabilidade social adotadas pelo Magalu. Essa metodologia permite compreender como o Programa de Trainee Exclusivo para Negros na cidade de São Paulo, tem contribuído para aumentar a representatividade e promover a diversidade racial no ambiente corporativo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante a primeira edição do programa de trainee exclusivo para pessoas negras do Magalu, muito se debateu sobre a legalidade da iniciativa. A grande maioria das pessoas que diziam ser contra a ideia de restringir um processo seletivo à um grupo específico de indivíduos, com base na cor da pele, não tinham o conhecimento necessário para entender a questão na qual a empresa buscava atuar (Santos, 2021). Outras pessoas, mesmo com altos cargos públicos e currículos extensos, se prenderam a conclusões equivocadas e acabaram acentuando justamente o problema que o programa buscava resolver: o racismo estrutural.

Em uma postagem numa rede social a juíza do trabalho Ana Luíza Fischer Teixeira comentou que a ação do Magalu, ao selecionar candidatos para o programa com base na cor da pele seria inconstitucional. Outro exemplo de interpretação equivocada da proposta foi do presidente da Fundação Cultural

Palmares, Sérgio Nascimento de Camargo, dizendo que a decisão da empresa é “racismo” contra brancos (Silveira e Basilio, 2020).

Segundo Djamila Taís Ribeiro dos Santos:

> Não existe racismo de negros contra brancos ou, como gostam de chamar, o tão famigerado racismo reverso. Primeiro, é necessário se ater aos conceitos. Racismo é um sistema de opressão e, para haver racismo, deve haver relações de poder. Negros não possuem poder institucional para serem racistas. A população negra sofre um histórico de opressão e violência que a exclui (Ribeiro, 2014).

Tendo a empresa tomado a iniciativa de um programa apenas para admissão de negros em posições de destaque, se fez necessário o debate para se concluir se houve uma discriminação positiva (Almeida, 2018), buscando promover igualdade para todos.

Com base em uma pesquisa conduzida sobre diversidade e inclusão pelo Magalu em 2019 (NOVAPR, s.d.), foi possível analisar que mais da metade dos colaboradores da empresa eram negros (53%). No entanto, apenas uma pequena porcentagem (16%) desses profissionais ocupava cargos de liderança. Isso faz como que se analise que, embora a empresa pregasse a diversidade, ainda havia necessidade do desenvolvimento de políticas públicas para maior inclusão de líderes negros dentro do Magalu (NOVAPR, s.d.).

O Programa de Trainee Exclusivo para Negros do Magalu trouxe benefícios significativos ao incentivar à diversidade e a inclusão no ambiente corporativo brasileiro, aumentando assim a representatividade da empresa. Para garantir a eficácia e a sustentabilidade do programa a longo prazo, é fundamental o acompanhar medidas complementares, como treinamentos regulares em diversidade, que promove uma cultura inclusiva, além de programas formais de mentoria e patrocínio. Esses programas oferecem oportunidades de desenvolvimento de habilidades aos colaboradores e networking com profissionais do ramo. Além disso, há também políticas claras e transparentes de promoção, acompanhadas de avaliações periódicas do programa, permitindo identificar melhorias necessárias e, consequentemente, aprimorando o programa como um todo.

Segundo Mendes (2021), a diretora-executiva de gestão de pessoas no Magalu, Patrícia Pugas, afirma que o objetivo do programa era aumentar a diversidade racial na liderança, e isso está sendo efetivamente alcançado.

De acordo com a publicação feita pela empresa Magalu (2021), com dados obtidos a partir do IBGE, 56,1% da população do Brasil é composta por pessoas negras. No Magalu, 51,8% dos colaboradores se identificam como pretos ou pardos, e, entre eles, 41,5% estão em posições de liderança, de acordo com o censo realizado pela empresa em 2021. No entanto, ao observarmos apenas as posições de liderança corporativa — ou seja, lideranças nos escritórios da companhia —, a representatividade de negros é de 21%.

A implementação dessas medidas pode fortalecer o compromisso do Magalu com a diversidade, tornando o programa parte da cultura organizacional e colaborando para um ambiente de trabalho inclusivo com eficácia e longevidade.

No entanto, o programa gerou discussões sobre diversidade e inclusão no Brasil, especialmente após o lançamento do programa. De acordo com o CEO do Magazine Luiza, Frederico Trajano (2020) apud PRIOLI, 2020), “A nossa experiência mostra que, neste caso, fórmulas já usadas levarão a resultados conhecidos. Ao longo dos últimos anos, o Magalu formou cerca de 250 trainees. Desses, apenas 10 eram negros”.

Embora muitos tenham se incomodado com a decisão do Magalu de implementar um programa de trainee exclusivo para negros, o foco deveria estar no combate ao racismo estrutural que permeia o dia a dia da sociedade brasileira, e não em uma suposta discriminação promovida pela iniciativa, embora exista discordância em relação à política adotada, é fundamental refletir sobre o problema e propor alternativas viáveis para enfrentar as desigualdades históricas. Segundo Prioli (2020), permanecer indiferente a essas questões, normalizando uma realidade que torna as pessoas negras especialmente vulneráveis, apenas perpetua um sistema injusto. A indignação não pode se limitar ao surgimento de iniciativas como essa, é necessário um esforço contínuo, especialmente no âmbito da educação e das políticas públicas, para promover a inclusão efetiva dessas pessoas na sociedade brasileira de forma equitativa e sustentável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar o impacto do Programa de Trainee Exclusivo para Negros do Magalu como uma ação afirmativa que visa promover a inclusão racial no cenário profissional do Brasil. Durante a pesquisa, tornou-se claro que o programa não só aumentou a presença de profissionais negros em cargos estratégicos, mas também facilitou diálogos abrangentes sobre diversidade, equidade e inclusão dentro das empresas.

A análise mostrou que iniciativas como a do Magalu recebem críticas e resistência, muitas vezes devido a interpretações incorretas sobre o que é o racismo e o propósito das ações afirmativas. Entretanto, tais iniciativas desempenham um papel fundamental na promoção de oportunidades equitativas para grupos historicamente marginalizados, colaborando para lidar com o racismo estrutural que ainda permeia a sociedade brasileira.

Os resultados revelaram que, embora tenham ocorrido progressos significativos, ainda existe um longo caminho a percorrer para assegurar a igualdade racial em todos os níveis das organizações. Isso envolve o aprimoramento de políticas tanto públicas quanto privadas que incentivem a diversidade, além de investimentos constantes em educação e capacitação visando uma cultura mais inclusiva. Programas de mentoria, avaliações regulares e a utilização de indicadores claros de progresso são medidas que podem fortalecer o impacto dessas iniciativas ao longo prazo.

Além disso, o programa do Magalu ilustra como o setor privado pode desempenhar um papel ativo na realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em particular aqueles relacionados à redução das desigualdades (ODS 10) e à promoção do trabalho digno (ODS 8). Ele evidencia que a diversidade vai além da justiça social, podendo ser um elemento que impulsiona as organizações, conferindo-lhes maior capacidade de inovação e resiliência frente aos desafios atuais.

Por fim, espera-se que este estudo inspire empresas a aprofundar a discussão sobre práticas inclusivas no ambiente de trabalho, reconhecendo que o enfrentamento das disparidades raciais é uma responsabilidade coletiva. A colaboração entre os setores público, privado e a sociedade é essencial para a

construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo, que valorize e reflita, de maneira equitativa, a riqueza da diversidade cultural e racial do Brasil.

Referências

ALMEIDA, A. B. (2018). **Diversidade e inclusão nas organizações: estratégias e desafios**. São Paulo: Editora Atlas.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **ODS 18 Igualdade Étnico-Racial:** conheça o novo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18. Acesso em: 22 nov. 2024.

CAVALLINI, Marta. Pesquisa mostra que minorias não chegam a 10% do quadro de colaboradores nas empresas. G1, São Paulo, 16 jul. 2021. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/16/pesquisa-mostra-que-minorias-nao-chegam-a-10percent-do-quadro-de-colaboradores-nas-empresas.ghtml. Acesso em: 14 nov. 2024.

CHANLAT, Jean-François et al. **Desafios da Gestão da Diversidade nas Organizações.** FGV, 2013. Disponível em: <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/publicacoes/gvp/desafios-da-gestao-da-diversidade-nas-organizacoes>. Acesso em: 13 set. 2024.

CLARO, D.; CLARO, P.; AMÂNCIO, R. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. **Revista de Administração - RAUSP**. 2008, PP. 289-300. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417504001>. Acesso em: 13 set. 2024.

CRISPI, Priscila. Colaboradores negros ainda são minoria em cargos executivos. Correio Braziliense, Brasília, 26 nov. 2023. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/11/6659019-colaboradores-negros-ainda-sao-minoria-em-cargos-executivos.html. Acesso em: 14 nov. 2024.

DIAS, Ana Carolina Esteves. Guia: como elaborar uma revisão bibliográfica. INPE, 2016. Disponível em: <http://urlib.net/8JMKD3MGP3W34P/3MB5C7H>. Acesso em: 09 set. 2024.

ESPEJO, M. et al. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. Enfoque: **Reflexão Contábil**. 2016, pp. 95-112. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/30050/pdf>. Acesso em: 13 set. 2024.

FLEURY, MARIA TEREZA LEME. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf>. Acesso em: 12 abr. 2024.

G1. Programa de trainee para negros do magazine Luiza cumpre papel constitucional dizem advogados. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/programa-de-trainee-para-negros-do-magazine-luiza-cumpre-papel-constitucional-dizem-advogados.ghtml>. Acesso em: 14 set 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Panorama Cidades**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-paulo/panorama. Acesso em: 21 nov. 2024.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente – Marco-Referencial**. São Paulo, nov. 2011. Disponível em: < https://www.yumpu.com/pt/document/read/27688583/empresas-e-direitos-humanos-na-perspectiva-do-instituto-ethos>. Acesso em: 30 set. 2024.

ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS CIDADES – BRASIL. São Paulo (SP). Disponível em: https://idsc.cidadessustentaveis.org.br/profiles/3550308/. Acesso em: 21 nov. 2024.

ISTOEDINHEIRO. **Magalu dobra trainees contratados em seleção de candidatos negros.** 2021. Disponível em <https://istoedinheiro.com.br/magalu-dobra-trainees-contratados-em-selecao-de-candidatos-negros/>. Acesso em 10 set. 2024.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEI Nº 14.553, DE 20 DE ABRIL DE 2023. **Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14553.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.

MAGALU, 2021. **Magalu abre inscrições para segundo programa de trainees exclusivo para pessoas negras**. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/Download.aspx?Arquivo=wgg7DIDjCp9PJSo9p1GhlA==#:~:text=S%C3%A3o%20Paulo%2C%2021%20de%20setembro,e%20aceitar%C3%A1%20apenas%20candidatos%20negros>. Acesso em 15 set 2024.

MATIAS, Karen. A Legalidade de Programas de Trainee Destinados Apenas a Pessoas Negras Sob a Luz da Constituição Federal. UNICEPLAC. DF 2021. Disponível em: < https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1072/1/Karen%20Suellen%20Lima%20Carvalho%20Matias_0007250.pdf>. Acesso em: 14 set 2024.

MENDES, Felipe. **O que o programa de trainee do Magazine Luiza pode ensinar ao mercado**. 2021. Disponível em: <//veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/o-que-o-programa-de-trainee-do-magazine-luiza-pode-ensinar-ao-mercado/>. Acesso em: 13 set. 2024.

MONEGO, E. et al. (2021). Teorias da Administração e das Relações Humanas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 7(8), 254–261. https://doi.org/10.51891/rease.v7i8.1882. Acesso em: 14 nov. 2024

NOVAPR. Trainee Exclusivos para Negros: em busca de novo líderes**.** S.D. Disponível em:<https://ri.magazineluiza.com.br/Download.aspx?Arquivo=MQIFpHE6v0pa1c+RcgMp6A>. Acesso em: 30 set. 2024.

ODS BARUERI. **Guia ODS para as empresas: Diretrizes para a implantação dos ODS nas estratégias dos negócios**. 2020. Disponível em: < https://odsbarueri.org/wp-content/uploads/2023/09/Guia-ODS-para-as-Empresas.pdf >. Acesso em: 13 set. 2024.

OIT. Trabalho Decente. OIT Basília. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/brasilia-o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 30 set. 2024.

ROSTOW, W. W. **The stages of economic growth**. Cambridge: Cambridge University Press, 1960.

SANTOS, T. A. (2021). **Treinamentos em diversidade e inclusão: abordagens e impactos organizacionais**. São Paulo: Editora Moderna.

SCHWARCZ, L. M. (2019). **Sobre o autoritarismo brasileiro.** São Paulo, SP: Companhia das Letras.