

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS E A EQUIDADE RACIAL

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. BREVE HISTÓRIA DE QUATRO SÉCULOS DA LUTA E RESISTÊNCIA DE PESSOAS NEGRAS NO BRASIL
3. O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL
4. CONCEITOS IMPORTANTES
5. MOVIMENTO NEGRO: PARTICIPAÇÃO, CONSTRUÇÃO E REIVINDICAÇÕES EM RELAÇÃO AOS MOVIMENTOS SINDICAIS, ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPRESAS
 - 5.1. Movimento sindical
 - 5.2. Poder Público
 - 5.3. Empresas
6. DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
 - 6.1. Um olhar detalhado para o mercado de trabalho
7. A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA
8. RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NAS EMPRESAS
9. DIVERSIDADE E EQUIDADE NAS EMPRESAS
 - 9.1. Política de Promoção da Equidade e Valorização da Diversidade
 - 9.2. Os Ganhos das Políticas de Diversidade e Inclusão
 - 9.3. Programas de Diversidade e Inclusão Corporativa no Brasil
 - 9.4. Benchmarking: diversidade corporativa nos EUA
10. INICIATIVAS BRASILEIRAS DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NA CONTEMPORANEIDADE
11. ESTRATÉGIAS PARA AVANÇAR
12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INTRODUÇÃO

Estamos convencidos de que racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata revelam-se de maneira diferenciada para mulheres e meninas, e podem estar entre os fatores que levam a uma deterioração de sua condição de vida, à

*pobreza, à violência, às múltiplas formas de discriminação e à limitação ou negação de seus direitos humanos*¹.

Um dos maiores desafios do setor econômico no Brasil é a criação de um ambiente realmente diverso, inclusivo e equitativo que incorpore as dimensões de raça e gênero em sua gestão estratégica e cultura organizacional, possibilitando novas relações com a sociedade: cidadãos e cidadãs, clientes, consumidores/as de produtos e serviços e com o meio-ambiente, assegurando a participação de todas as pessoas nos processos de tomada de decisões que afetam o cotidiano da vida em sociedade.

As pressões para o desenvolvimento de ações voltadas para equidade racial e de gênero são uma tendência crescente em relação à agenda do tema da diversidade e inclusão em empresas e outras organizações empregadoras. Embora a população negra configure maioria no Brasil, 56,10%², testemunhamos uma sub-representação de pessoas negras nas empresas, principalmente no topo da pirâmide hierárquica. Em 2019, segundo o IBGE³, 68,4% dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas brancas, ao passo que apenas 31,6% eram ocupados por pessoas negras (pretas e pardas). De acordo com dados do Instituto Ethos⁴, pessoas negras tinham participação de apenas 34,4% no quadro de pessoal das 500 maiores empresas do país. Quando interseccionamos raça e gênero, mulheres negras ocupam uma posição ainda mais desfavorável: 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão e 1,6% da gerência. No quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4%. Eram duas mulheres negras nas 500 empresas que compuseram o universo da pesquisa.

A sub-representação de mulheres negras, de negros e de mulheres em geral nos cargos diretivos das grandes corporações é uma questão crucial para o processo de desenvolvimento de um país que não apenas perde talentos, mas também abre mão de perspectivas diferentes e complementares daquelas que são hegemônicas nas grandes empresas.

Ao analisar os dados da PNAD Contínua nos últimos 8 anos é possível observar a diferença de rendimentos entre homens branco e mulheres negras que ocupam cargos de diretores e gerentes nas empresas e instituições públicas.

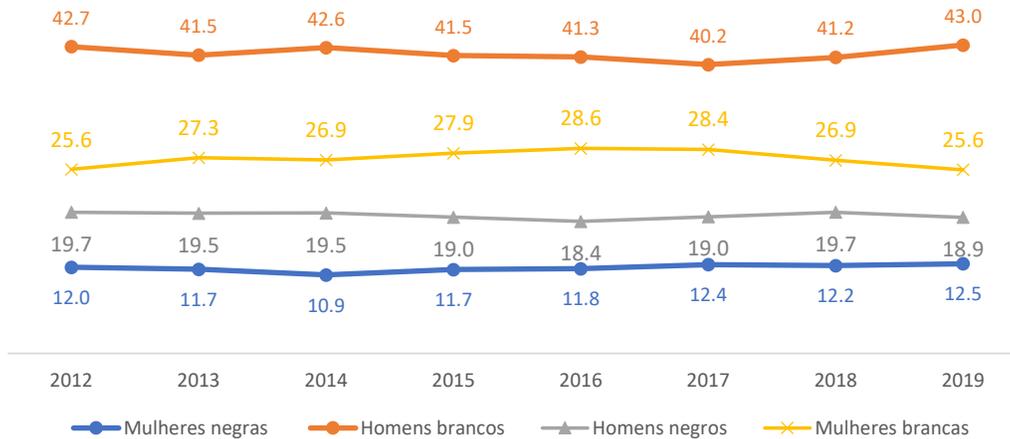
1 Declaração da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, parágrafo 69.

2 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), IBGE, 2019.

3 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, IBGE, 2019.

4 Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, 2016.

Distribuição dos ocupados - Diretores e gerentes
por raça/cor e sexo



Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Nosso modelo de desenvolvimento é excludente na essência, aspecto que remonta à matriz de desigualdades que deriva do racismo estrutural. Foi o racismo que fez com que a vida de pessoas sequestradas do continente africano e das populações originárias que habitavam o território brasileiro fosse considerada de menor valor e, portanto, passível de genocídio institucionalizado e escravização sistêmica, com a consequente apropriação indébita do valor de seu trabalho.

Perspectivas historicamente construídas, a partir de lugares culturais, econômicos e políticos diferentes, podem trazer elementos renovadores para o enfrentamento de problemas estruturais vividos pelo país na atualidade.

Neste sentido, é preciso decidir que tipo de país queremos para nós e para os que virão. Se queremos uma sociedade mais estável, não podemos manter excluídos das instituições e dos seus processos decisórios segmentos populacionais, em particular, os majoritários. Há diferentes maneiras de se investir no desenvolvimento do país, e uma delas é combatendo as desigualdades e a exclusão e promovendo a equidade.

Daniel Teixeira⁵ ressalta que a Constituição Federal, ao enumerar os princípios que regem a ordem econômica, assim prescreve:

⁵ Daniel Teixeira, em *Equidade racial nas empresas não é nada mais que obrigação*. <https://economia.uol.com.br/colunas/2020/09/23/daniel-bento-teixeira-cert.htm>

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...) VII - redução das desigualdades regionais e sociais;”

Portanto, considerando que os princípios do ordenamento jurídico não são itens decorativos, mas normas a serem cumpridas, especialmente os princípios consagrados em dispositivos constitucionais, temos que a redução das desigualdades sociais constitui mandamento previsto na Lei Maior de nosso país, imputando às empresas e outros agentes econômicos o dever de promover a equidade. Ou seja, tal artigo enfatiza a necessidade e importância de ações voltadas à redução das desigualdades sociais, o que, no caso brasileiro, não pode ser feito sem programas que combatam o racismo estrutural e que promovam a equidade racial.

Além disso, uma mudança no cenário por meio da criação de ambientes organizacionais diversos, inclusivos e equitativos pode trazer novas perspectivas e auxiliar a encontrar outras soluções para os velhos problemas que enfrentamos: altos índices de desigualdades e violência. É fundamental, portanto, assegurar os direitos fundamentais e avançar em direção à verdadeira sustentabilidade socioambiental.

2. BREVES NOTAS SOBRE QUATRO SÉCULOS DA LUTA E RESISTÊNCIA DE PESSOAS NEGRAS NO BRASIL

O silêncio e o medo marcam profundamente a maneira como o Brasil vem lidando com as desigualdades raciais. De algum modo, em alguma parte de cada um de nós, está colocada a informação de que a maior parte da história deste país foi construída com base na apropriação indébita concreta e simbólica, e na violação institucionalizada de direitos de um grupo, em benefício de outro grupo. E, tanto objetiva quanto subjetivamente, procuramos desconsiderar essa dimensão da nossa história. De fato, do que é que fugimos? Quais são os lugares ocupados

*por negros e brancos ao longo dos quinhentos anos de trabalho no Brasil?*⁶

Para podermos avançar, é fundamental olharmos para trás, bem como imprescindível analisar a situação socioeconômica de pessoas negras e brancas levando em conta o passado escravista que imprimiu perdas e negações de direitos mínimos para um grupo e alavancou a qualidade e possibilidade de vida digna, para outro.

O legado concreto e simbólico de escravizados e escravizadores precisa ser avaliado, discutido, aprofundado, considerado no contexto do mercado de trabalho formal. É fundamental quebrar o silêncio intencional, cuja finalidade última é a manutenção do *status quo* e de toda a rede de privilégios oriundos dessa abissal desigualdade racial.

Dentre os dez milhões de africanos escravizados pelo colonialismo, cerca de 4 milhões vieram trabalhar forçadamente no Brasil, entre o período de 1530 e 1850⁷.

As marcas da luta que se travou, durante todo o período que durou o regime escravocrata, estão registradas de diversas formas. Da resistência individual às insurreições urbanas, até o quilombismo - agrupamentos de ex-escravizados fugidos das cidades e fazendas. O mais importante deles, o Quilombo de Palmares, teve em Zumbi o seu líder maior e chegou a abrigar aproximadamente 30.000 pessoas. A coroa portuguesa organizou cerca de 65 expedições para destruí-lo e Zumbi foi assassinado no dia 20 de novembro de 1695: o Movimento Negro brasileiro instituiu esta data como Dia Nacional da Consciência Negra.

A partir de meados de 1850 o escravismo entrou em declínio o que ensejou a primeira Lei de Terras no Brasil, medida benéfica a grandes fazendeiros e políticos latifundiários que se anteciparam a fim de impedir que pessoas negras pudessem também se tornar donas de terras.

Vale lembrar que, enquanto os Estados Unidos promoviam direitos civis para a população negra e medidas de indenização e integração (após finalizada a Guerra da Secessão, em 1865), no Brasil, editava-se a Lei do Ventre Livre (1871). Teixeira⁸ destaca que em seu artigo 1º libertava os filhos das mulheres escravizadas, mas os colocava sob custódia do senhor de escravos, que deveria receber uma indenização do estado quando a criança

⁶ Cida Bento, *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*, p. 51.

⁷ *Cidadania em Preto e Branco*, Maria Aparecida Silva Bento, 2006

⁸ Daniel Teixeira, em *Equidade racial nas empresas não é nada mais que obrigação*. <https://economia.uol.com.br/colunas/2020/09/23/daniel-bento-teixeira-cert.htm>

completasse oito anos, ou o direito de exigir compensação da própria criança, com seu trabalho forçado, até os 21 anos.

Por conta de toda a luta e resistências, em 13 de maio 1888, data oficial da abolição da escravatura, menos de 20% das pessoas negras encontravam-se na condição de escravizados, pois a maioria já estava liberta em razão de fugas e rebeliões, alforrias judicializadas, libertações de fundo paternalista, pressão do movimento abolicionista. Esse contingente de ex-escravizados, sem nenhum tipo de auxílio ou indenização, ficou à própria sorte, enquanto imigrantes europeus usufruíam de uma política de estado. Cida Bento atenta para o fato de que *os europeus que imigraram para o Brasil vinham de zonas economicamente decadentes, e traziam, como única bagagem técnica, a experiência do trabalho rural, ou seja, a mesma do ex-trabalhador escravizado*⁹.

Clóvis Moura¹⁰ destaca que pessoas escravizadas foram o motor da economia da metrópole e da colônia e, a partir de seu trabalho nos diferentes ciclos econômicos, do açúcar, do café e do ouro, produziu riquezas e possibilitou a consolidação da classe dominante brasileira protagonizando ainda o enriquecimento europeu. Para o autor, o tráfico foi o negócio mais importante do Brasil, na primeira metade do século XIX e foi a escravidão nas colônias que proporcionou o desenvolvimento do capitalismo industrial nas metrópoles.

A resistência de pessoas negras no Brasil dura cinco séculos: desde 1535 até os dias atuais, mais da metade da população brasileira luta contínua e cotidianamente para que sejam assegurados seus direitos, sendo, um deles, a entrada, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho formal.

Como forma de resistência da população negra, nos dias atuais, destacamos a Coalizão Negra por Direitos, que se trata de mobilização da sociedade civil que reúne cerca de 150 organizações e coletivos do Movimento Negro e que atua na defesa dos direitos humanos da população negra brasileira. Nesse contexto, uma iniciativa que ecoa com a fundamental importância a urgente necessidade de organizações negras falarem por si, reivindicando direitos a partir de seu lugar de fala, como aponta Djamila Ribeiro. Termo amplamente disseminado por ela, lugar de fala representa a busca pelo fim da mediação: quem sofre preconceito, discriminação ou tem seus acessos negados, fala por si, como protagonista da própria reivindicação, história e pertencimento.

⁹ Cida Bento, *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*, p. 54.

¹⁰ MOURA, Clóvis. *Rebeliões da Senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*. 3 ed. São Paulo: Editora Ciências Humanas, 1981.

3. O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL

Durante décadas vivemos sob a égide do mito da democracia racial que disseminava a crença que o Brasil se configurava como um paraíso racial, sem desigualdades que culminassem em tensões. Ou seja, supostamente vigiam “relações raciais harmoniosas”, termo usado pela UNESCO em maio de 1997.

Os princípios mais importantes do mito da democracia racial disseminado no Brasil, de acordo com Hasenbalg, são a ausência de racismo, preconceito e discriminação racial e, conseqüentemente, a existência de oportunidades iguais para pessoas brancas e negras¹¹. O autor destaca duas conseqüências práticas da perpetuação do mito da democracia racial. A primeira: uma vez que inexistiria discriminação racial, as manifestações de racismo aconteceriam em decorrência das diferenças de classe.

A segunda conseqüência apontada pelo autor diz respeito à manutenção de privilégios da branquitude: o mito da democracia racial produz um senso de alívio entre as pessoas brancas, que podem se isentar de qualquer responsabilidade pelos problemas sociais das pessoas negras e pelo racismo estrutural.

No final dos anos 70 e até os anos 90, uma das grandes pautas de reivindicação e atuação dos movimentos negros brasileiros era justamente a denúncia do mito da democracia racial, que impedia ações antirracistas, ações afirmativas e o enfrentamento do racismo, discriminação e preconceito racial, com reflexos que alcançam os dias de hoje.

4. CONCEITOS IMPORTANTES

Para avançar na prática de promoção na equidade racial e de gênero, é necessário que se conheça e se aproprie de conceitos que nos permitam adentrar e aprofundar o debate em relação à equidade racial e de gênero.

Em termos de conceituação, mesmo que do ponto de vista biológico seja inadequado o uso da categoria raça para a classificação de seres humanos, isso não impede que o fenótipo das pessoas seja socialmente tratado como atributo racial. Ou seja, no que se refere aos genes humanos, somos uma só raça, no entanto, nossas características externas marcam lugares sociais inferiores ou superiores.

¹¹ Carlos Hasenbalg, *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, 2005.

Em relação ao racismo no Brasil, de acordo com Mário Theodoro¹², trata-se de uma *ideologia que classifica e hierarquiza indivíduos em função de seu fenótipo, numa escala de valores que tem o modelo branco europeu ariano como o padrão positivo superior e, de outro lado, o modelo negro africano como o padrão inferior*. Além do mais, formula ele, o racismo *está presente no cotidiano das relações sociais, funcionando como um filtro social, abrindo oportunidades para uns, cerceando caminhos de outros, moldando uma sociedade desigual baseada justamente na clivagem racial*¹³.

Já o preconceito racial estrutura-se com a *introjeção dos valores racistas pelos indivíduos que assim passam a nortear suas práticas cotidianas*¹⁴. Aqui, valem parênteses: no Brasil opera-se o preconceito de marca, cuja expressão se dá pelos atributos fenotípicos das pessoas. Já o preconceito de origem determina os lugares sociais a partir da ascendência/descendência dos indivíduos e prevalece, por exemplo, na sociedade estadunidense.

A discriminação institucional *é aquela que ocorre independentemente do fato de a pessoa ter ou não preconceito aberto ou intenção de discriminar*. O conceito de discriminação institucional é fundamental pois *dispensa discussões sobre, por exemplo, se determinada empresa ou profissionais que ali atuam têm preconceito contra pessoas negras ou mulheres. As questões que se colocam são outras: onde estão as pessoas negras e mulheres no quadro funcional? Quais são seus cargos, salários, atribuições?*¹⁵

Já o racismo institucional que se configura como a *forma mais sofisticada e bem acabada do preconceito, envolvendo o aparato jurídico-institucional*. Atuando no plano macro, o racismo institucional *é o principal responsável pela reprodução ampliada da desigualdade no Brasil*¹⁶.

Silvio de Almeida (2018)¹⁷ apresenta o conceito de racismo estrutural que está intrinsecamente ligado ao racismo institucional que determina suas regras a partir de uma ordem social estabelecida. Ou seja: o racismo é uma decorrência da estrutura da sociedade que normaliza e concebe como verdade padrões e regras baseadas em princípios

12 *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

13 Idem

14 Idem

15 Cida Bento em *Ações Afirmativas e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidades*, Casa do Psicólogo, 2000.

16 Mário Theodoro em *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

17 Silvio Almeida em *Racismo Estrutural*, Coleção Feminismos Plurais, 2018

discriminatórios de raça. Almeida afirma que o racismo é parte de um processo social, histórico e político que faz com que pessoas ou grupos sejam discriminados de maneira sistemática. Perceber o racismo como integrante da estrutura social não exime a responsabilidade dos indivíduos que cometem ações de discriminação racial. Para Almeida, ao compreender a ordem racista que estrutura a sociedade, nos tornamos ainda mais responsáveis no enfrentamento de práticas discriminatórias e preconceituosas, considerando o silêncio nessa questão como um dispositivo de manutenção do racismo¹⁸.

Dominar conceitos centrais à equidade racial é parte fundamental do avanço da discussão e prepara o terreno para que práticas inclusivas sejam implementadas com o vigor necessário para que a sociedade seja cada vez mais saudável e democrática.

5. MOVIMENTO NEGRO: PARTICIPAÇÃO, CONSTRUÇÃO E REIVINDICAÇÕES EM RELAÇÃO AOS MOVIMENTOS SINDICAIS, ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPRESAS

De acordo com a Oxfam¹⁹, se o Brasil seguir o ritmo de inclusão de pessoas negras das últimas décadas, a equiparação da renda média com a das pessoas brancas ocorrerá somente em 2089. Como dissemos anteriormente, a alteração deste cenário exige reflexão, discussões profundas e, principalmente, adoção de medidas reais e concretas, a exemplo de algumas que, nos últimos anos, foram implementadas no Brasil, provocadas pelas organizações do Movimento Negro.

Nesse sentido, podemos destacar três atores sociais que tiveram e têm papel central na construção e implementação das principais iniciativas introduzidas no Brasil para alavancar a equidade racial no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, o movimento sindical que, impulsionado pela estratégica e direcionada ação do Movimento Negro, atuou no sentido de impulsionar políticas de promoção da equidade racial. O segundo, o Poder Público, que inclui os diversos governos e todo o aparelho de Estado, esferas nas quais também existem políticas em execução, desativadas ou em gestação. E, por fim, o setor empresarial que, apesar da incipiência, propõe importantes iniciativas de promoção da equidade racial.

¹⁸ Eduarda Souza Gaudio em *O que é racismo estrutural?* Revista Humanidades e Inovação v.6, n. 4 - 2019

¹⁹ RAFAEL, Georges. *"A Distância que nos une: um retrato das desigualdades brasileiras"*. OXAFAM Brasil. São Paulo, 25/09/2017.

5.1. Movimento sindical

O movimento sindical brasileiro demorou para colocar o combate ao racismo e promoção da equidade racial entre as suas prioridades. No início do século XX, as correntes, grupos ou tendências organizadas pensavam nos trabalhadores brasileiros como homens brancos e europeus.

No fim da década de 1970, o reaparecimento do movimento sindical no cenário político do país coincidiu com a organização de um vigoroso movimento antirracista, que teve como resultado mais conhecido o surgimento do Movimento Negro Unificado (MNU). No entanto, o movimento sindical não compreendeu o valor estratégico e a importância política de combinar a defesa dos direitos trabalhistas com a luta contra a discriminação racial.

Foi apenas na década de 1990 que importantes categorias profissionais aprovaram o desenvolvimento de políticas antirracistas e também é quando se intensifica, no interior dos sindicatos e das centrais, o surgimento de órgãos criados para abordar especificamente as relações raciais.

Neste cenário, em 1992, o CEERT, juntamente com as três principais centrais sindicais do país à época denuncia o descumprimento pelo governo brasileiro da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das discriminações de raça e gênero em matéria de emprego e profissão.

Esse tratado internacional, do qual o Brasil é signatário, não só proíbe o Estado de discriminar como estabelece medidas que devem ser adotadas para promover a igualdade de oportunidade e tratamento. Em resposta a essa denúncia, o governo brasileiro criou, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Grupo de Trabalho Executivo para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (Gtedeo), que está na origem de muitas políticas públicas de promoção da igualdade adotadas pelo país.

Ainda em meados da década de 1990, as três centrais sindicais brasileiras então existentes (CGT, Força Sindical e CUT) se uniram em torno de propostas para a equidade racial, participando de duas conferências interamericanas. Como resultado, em 1995, foi criado o Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir), cujo objetivo é capacitar dirigentes sindicais e fornecer subsídios para o combate ao racismo e a promoção da igualdade racial na sociedade e, especialmente, no trabalho. Nesse sentido, o Inspir concentrou seus esforços nas relações trabalhistas, com foco nas negociações coletivas.

A elaboração, negociação e aprovação de propostas voltadas para o combate ao racismo e à promoção da equidade nas negociações coletivas de direitos trabalhistas, por meio da

aprovação de cláusulas específicas, foram alguns dos resultados mais importantes da atuação do Movimento Negro e dos sindicalistas antirracistas ocorridas nos últimos 30 anos no Brasil.

5.2. Poder Público

As ações afirmativas com enfoque em equidade racial são instrumento concebido para o enfrentamento dos efeitos do racismo no exercício de direitos pela população negra. Tratam-se de políticas feitas para abrir oportunidades para grupos historicamente discriminados e excluídos. Nessa seara, destaca-se a decisão unânime do Supremo Tribunal Federal, em 2012, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186, declarando a constitucionalidade das ações afirmativas para promover a equidade racial. No mesmo ano, a sanção da lei de cotas nas universidades federais (Lei 12.711) também representa avanços.

Um importante impulso dado ao debate sobre a questão racial no país e para a adoção das ações afirmativas ocorreu em 1995: a *Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida*, da qual participaram cerca de 30 mil pessoas, entre elas dirigentes sindicais, pressionando o governo a assumir um compromisso público contra a discriminação racial. Como resultado direto da Marcha, foi criado, por decreto presidencial, o Grupo de Trabalho Interministerial de Valorização da População Negra (GTI População Negra), ligado ao Ministério da Justiça.

Um sinal das mudanças na ação estatal foi a articulação entre os Ministérios do Trabalho e da Justiça, em conjunto com a OIT, que delineou um novo cenário, ainda que de duração transitória, para a implementação de programas de igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho²⁰. Neste Programa de Cooperação, foram realizados, em 1996 e 1997²¹, duas edições do Seminário Governamental para Multiplicadores em Questões de Gênero e Raça.

Em 1997, foi lançado, pela Assessoria Internacional do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o *Programa Brasil, Gênero e Raça*, que trata da discriminação como um todo, não somente relacionada a um segmento em especial (raça/cor, gênero, orientação afetivo-sexual, idade, estado de saúde etc.). Um de seus principais resultados foi a implementação de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão dentro das Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho. Uma

20 BENTO, Maria Aparecida Silva. Racismo no trabalho: o movimento sindical e o Estado In: Huntley, Lynn; Guimarães, Antonio Sérgio Alfredo, (orgs). *Tirando a Máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil*, São Paulo: Paz e Terra, 2000, p.325-342.

21 Conferência Interamericana pela Igualdade Racial. [consultoria do CEERT]

outra medida importante tomada a partir do Programa Brasil, Gênero e Raça foi a inclusão, em 1999, do quesito raça/cor nas análises estatísticas do mercado de trabalho, que são a RAIS- (Relação Anual de Informações Sociais) e o CAGED - (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados)²².

Também foi criada nesse período uma Resolução (nº 194/98 do CODEFAT) que define a população prioritária dos projetos financiados pelo *Fundo de Amparo ao Trabalhador* – FAT, dando preferência no acesso aos programas do *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador* – PLANFOR, a pessoas mais vulneráveis, com características que possam implicar desvantagem ou discriminação no mercado de trabalho.

Em 2002, o Ministério Público do Trabalho (MPT) instalou a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) que, em 2005, lançou o *Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos* (PPIOT), cujo objetivo último é a alteração das práticas de contratação e promoção de pessoal de empresas de proeminentes setores da economia²³.

Em 2003, o governo Federal criou a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com o objetivo de promover a equidade étnico-racial em diversas esferas sociais. Entre as pautas defendidas pela SEPPIR, constam as ações afirmativas com o fim de promover igualdade de oportunidades e combater o racismo estrutural. Neste contexto, a criação da SEPPIR e de outros órgãos tais como a SECADI (Secretaria de Alfabetização, Diversidade e Inclusão) configurara-se em iniciativa para institucionalização das pautas de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial, no âmbito do poder público. A escola é também um espaço privilegiado para o combate ao racismo e para a promoção da equidade racial. Na trajetória escolar da população negra constata-se um ciclo discriminatório que impacta negativamente o desempenho e a permanência na escola e culmina nas dificuldades de inserção no mundo do trabalho.

A título de exemplo, o Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb/Inep) de 2017 indica que a proporção de estudantes brancos no 5º ano com aprendizagem adequada em matemática, era duas vezes maior (59,5%) que o de estudantes negros (29,9%). Essa

22 Portaria MTE nº 1.740 de 26/10/1999. Disponível em http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-1740-1999_181362.html

23 CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. *Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos: Institucionalizando Novas Práticas Organizacionais?* APG – Encontro de Administração Pública e Governança. Vitória/ES 2010. Disponível em www.anpad.org.br/admin/pdf/enapg372.pdf

distância vai se ampliando e no ensino médio, a proporção de estudantes brancos com aprendizado adequado em matemática (16%) chega a ser quatro vezes superior à dos negros (4,1%). Somado a isso, a diferença na taxa de conclusão no ensino médio entre brancos e pretos é de 19,8 pontos percentuais, em favor dos primeiros (Todos Pela Educação, 2018, 2019).

Como demonstra o Indicador de Desigualdades e Aprendizagens (IDeA) são poucos os municípios brasileiros nos quais é possível verificar níveis altos de aprendizagem com equidade nos resultados de diferentes grupos sociais formados a partir de critérios de nível socioeconômico, raça e gênero.

Cabe lembrar que a maioria das crianças e jovens negros sempre foi atendida em escolas de educação básica públicas, com problemas estruturais de toda a ordem , porém o acesso à universidade invertia esse quadro: oriundos de escolas básicas públicas acessavam apenas o ensino superior privado e os alunos das escolas privadas acessavam o ensino superior público.

Esse cenário vem se modificando apenas após a implementação de ações afirmativas, fazendo com que cerca de metade das matrículas no ensino superior esteja ocupada por negros, conquista que evidencia como políticas focalizadas na reversão das desigualdades raciais são indispensáveis para a construção da equidade. Neste sentido faz-se urgente a adoção de política afirmativas também na educação básica.

Ressalte-se que o currículo, as relações estabelecidas na escola, os materiais didáticos e os projetos político-pedagógicos devem ser ressignificados e reconstruídos, de modo a refletir os anseios de mudança já preconizados nos dispositivos legais existentes, em especial a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional alterada pelas leis 10.639/2003 e 11.645/2008, fruto da luta do movimento negro e indígena. Tais leis versam sobre a obrigatoriedade do ensino da história e cultura afro-brasileira e indígena, respectivamente, com vistas a tornar as escolas mais acolhedoras, diminuir a evasão escolar, maior entre estudantes negros, e propiciar, futuramente, melhores condições para a inserção qualificada da juventude negra no mundo do trabalho.

Sancionado pelo presidente da república em 2010, na forma da Lei no 12.288, o Estatuto da Igualdade Racial é um conjunto de regras e princípios jurídicos que visa coibir a discriminação racial e estabelecer políticas para diminuir a desigualdade social existente entre os diferentes grupos raciais. Nesse contexto, destaca-se a Lei 12.990/2014, que prevê a

reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras. Esta lei, se replicada por municípios e pela iniciativa privada, pode representar uma efetiva resposta à exclusão de milhares de jovens negras e negros de posições qualificadas no mercado de trabalho.

Em 2019, foi lançado o Observatório da Diversidade e da *Igualdade de Oportunidades no Trabalho*. Trata-se de iniciativa do MPT e da OIT Brasil que compila uma série de indicadores de várias fontes oficiais e transforma os dados em informações com potencial de subsidiar políticas públicas. A plataforma beneficia organizações governamentais, não-governamentais e internacionais com dados sobre segurança e saúde no trabalho. Outra beneficiária é a comunidade científica que passa a ter acesso a informações com facilidade sem precedentes para pesquisas.

Mas, infelizmente, nos últimos anos, testemunhamos o desmanche de órgãos, ações e políticas voltadas para a promoção da equidade racial e de gênero, tanto por esvaziamento de recursos financeiros e pessoais, quanto por posições ideológicas contrárias à garantia de direitos, ensejando a quebra de redes de proteção de mais da metade da população brasileira.

5.3. Empresas

Em 1996 foi realizado, em São Paulo, importante seminário com representantes do governo federal, de empresas de capital norte-americano e dirigentes sindicais para realizar uma avaliação de programas de promoção da diversidade e inclusão desenvolvidos por diferentes organizações corporativas²⁴.

Os programas e ações empresariais voltados para a equidade racial e de gênero, incipientes na época, respondiam timidamente a investidas e provocações dos movimentos negros e de mulheres, nas duas décadas anteriores, em torno do combate à discriminação no trabalho²⁵.

As principais conclusões do seminário apontaram para a insuficiência de as empresas se autoproclamarem livres de ambientes discriminatórios: era necessária a criação de procedimentos e normas administrativas para prevenir a discriminação e promover oportunidades iguais para todas as pessoas²⁶. Neste período, *inicia-se um debate crítico com*

24 Cida Bento em *Ações Afirmativas e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidades*, Casa do Psicólogo, 2000.

25 Idem.

26 Idem.

*o empresariado para identificar as dificuldades para adotar políticas de inclusão e progressão funcional de mulheres e negros*²⁷.

De lá para cá, observamos que, apesar de alguns avanços em relação à promoção da equidade racial e de gênero, o mercado de trabalho brasileiro ainda apresenta grandes desigualdades. Após mais de uma década de vigência dos programas de ações afirmativas nas principais universidades do país, mais de um milhão de jovens negros e negras formados em tais universidades pressionam o universo do trabalho em busca de inserção qualificada. Isso significa, dentre outros aspectos, que o argumento que frequentemente se ouve, de que “não há negros com a escolaridade exigida” para posições qualificadas, não tem fundamento. O que se observa, portanto, é um hiato entre a realidade (jovens negros e negras oriundos das ditas universidades de primeira linha) e a repetição monotemática das empresas que não são comprometidas com a equidade racial (baixa escolaridade de pessoas negras).

Como dissemos anteriormente, há uma baixíssima porcentagem de pessoas negras empregadas nas grandes corporações brasileiras, em posições de liderança, de vanguarda ou científicas. Quanto mais alto o nível hierárquico, mais brancas as organizações se configuram: nas 500 maiores empresas²⁸, 94,2% do quadro executivo e 94,8% do conselho de administração são formados por pessoas brancas, em sua maioria homens.

Como exemplo nesse contexto, recentemente, a EDUCAFRO, entidade que trabalha pela diversidade e inclusão racial há mais de 40 anos, questionou a B3 (Brasil Bolsa Balcão) acerca de políticas efetivas a fim de mudança no cenário excludente e desigual: não há sequer um negro entre presidentes das 100 maiores companhias listadas na Bolsa. A carta, assinada por Frei David, aponta que *ao mesmo tempo que reconhecemos a importância da B3 para economia do país, consideramos urgente a atualização dos regimentos de governança corporativa e a construção junto à sociedade civil organizada de caminhos efetivos para o combate ao racismo institucional nas empresas e a promoção da equidade racial e de gênero no mercado profissional.*

Apesar dos problemas apontados, é preciso dizer que existe hoje, no campo empresarial brasileiro, um despertar de consciência crescente para a necessidade de enfrentamento dos impactos do racismo institucional e estrutural e seus efeitos negativos para trabalhadores, trabalhadoras e empresas, tema que abordaremos mais adiante.

27 Cida Bento, *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*, p. 25.

28 Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, 2016.

6. DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o IBGE, o impacto da pandemia no mercado de trabalho fez com que a diferença da taxa de desemprego entre pessoas brancas e pessoas negras disparasse. A crise provocada pela COVID-19 atingiu principalmente atividades econômicas com maior participação de pessoas negras, como comércio e construção civil. Segundo a PNAD Contínua, ao fazer o recorte racial, a taxa de desemprego de pretos ficou em 17,8%; de pardos, 15,4%; e de brancos, 10,4%.

Apesar de a população negra ser maioria no país, as taxas de pobreza e de pobreza extrema são maiores entre essa fatia da população. Segundo o IBGE²⁹, em 2018, 15,4% das pessoas brancas viviam com menos de US\$ 5,50 por dia no Brasil – valor adotado pelo Banco Mundial para indicar a linha de pobreza em economias médias, como a brasileira. Entre as pessoas negras, chegava a 32,9% da população.

Em 2018, a população negra representou apenas 27,7% das pessoas quando se consideram os 10% com os maiores rendimentos. Por outro lado, entre os 10% com os menores rendimentos, observa-se uma sobrerrepresentação desse grupo, abarcando 75,2% dos indivíduos³⁰.

De acordo com o Insuper³¹, em 2019, o salário médio de pessoas com ensino superior completo que haviam cursado universidades públicas era de R\$ 7.891,78 para homens brancos e de R\$ 3.047,01 para mulheres negras, ou seja, mais de 159% de diferença entre esses dois grupos.

No que tange especificamente à intersecção de gênero e raça, segundo o IBGE, 39,8% de mulheres negras compõem o grupo submetido a condições precárias de trabalho – homens negros abrangem 31,6%; mulheres brancas, 26,9%; e homens brancos, 20,6% do total. A taxa de desemprego entre mulheres negras é de 16,6%, o dobro da verificada entre homens brancos, de 8,3% de acordo com a PNAD Contínua 2019.

Cabe salientar aqui que mulheres negras são maioria na categoria do emprego doméstico. De acordo com a PNAD Contínua de 2019, 6,2 milhões de pessoas exercem o

29 IBGE: Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2019

30 IBGE: Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2019

31 Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas, Policy Paper | Nº 45

trabalho doméstico. Em 2018, 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas concentravam-se em atividades remuneradas no trabalho doméstico: um contingente de mais de 5,7 milhões de mulheres que compõem a maior categoria ocupacional ainda aberta para as trabalhadoras, sendo 3,9 milhões mulheres negras. Estas, portanto, respondem por 63% do total de trabalhadores(as) domésticos(as)³². Ou seja, o trabalho doméstico no Brasil é um trabalho realizado majoritariamente por mulheres negras oriundas de famílias de baixa renda.

De outro lado, no que diz respeito à ocupação de cargos diretivos nas grandes empresas, mulheres continuam sub-representadas no âmbito corporativo na América Latina – em média, apenas 11% dos executivos em empresas latino-americanas são mulheres e mais de 50% das empresas não têm mulheres em suas equipes executivas³³.

A situação de extrema desigualdade que enfrentam as mulheres negras no mercado de trabalho, ganhou maior visibilidade nos anos 1980 por meio de ativistas e pesquisadoras como Sueli Carneiro, Tereza Santos, Tereza Cristina, Lucia Helena, Rosa Maria, Cida Bento, Luiza Bairros, Fúlvia Rosenberg, dentre tantas outras.

O Feminismo Negro já havia repercutido no Brasil, no fim dos anos 1970, por meio de feministas negras como Lélia Gonzalez (1935-1994), que iniciou as provocações sobre as mulheres negras e o mercado de trabalho. Já a filósofa Sueli Carneiro cunhou a expressão “enegrecendo o feminismo” para ampliar a discussão sobre a emergência de um novo movimento, fundamental para visibilizar e denunciar as condições das mulheres negras na sociedade brasileira.

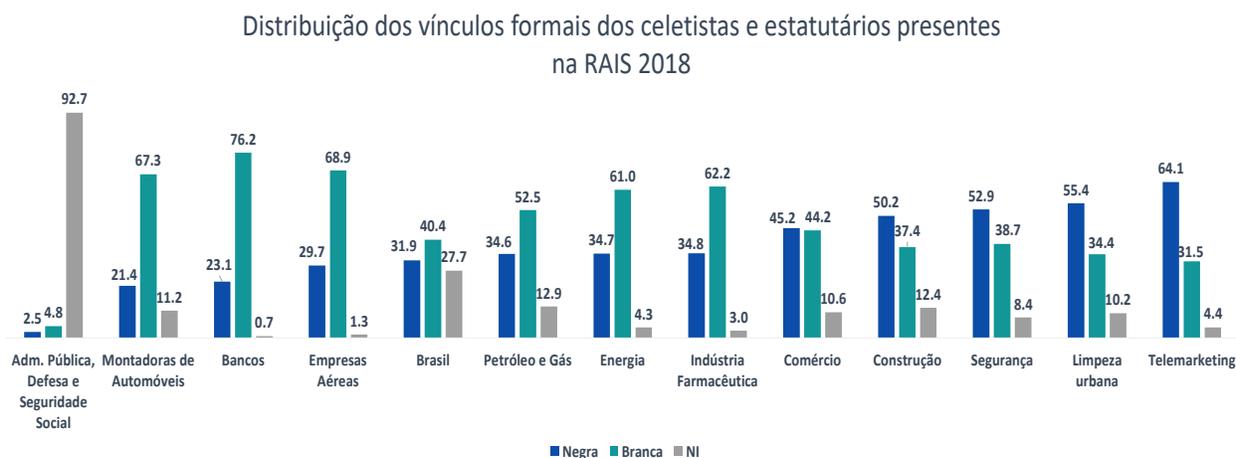
A literatura sobre este contexto de desigualdades, em que se inserem as mulheres negras, vem crescendo muito nos últimos anos, nas vozes de jovens feministas negras, assegurando visibilidade e a necessidade urgente de mudança neste cenário.

32 *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*, Inper, novembro de 2019.

33 *Diversity Matters: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis*, McKinsey e Co, junho de 2020.

6.1. Um olhar detalhado para o mercado de trabalho

No ano de 2018, existiam no Brasil 46.631.115 de vínculos formais de trabalho, dos quais 56% eram masculinos e 44% femininos; 31,9% de pessoas negras, 40,4% de brancas e 27.7% com características não informadas³⁴.



O setor público é responsável pela maioria dos cadastros sem a informação sobre cor, com uma ausência desse quesito que abrange 92,7% dos cadastros. No Brasil, para cada grupo de três pessoas sem o quesito cor na RAIS, duas são do setor público. Elas representam 18.15% de todo o cadastro, enquanto a média nas empresas privadas é de 27.7% de dados sem o quesito cor.

A ausência do quesito cor é obstáculo para a elaboração e implementação de políticas públicas de promoção da igualdade, uma vez que a falta desta informação neutraliza os dados, fazendo parecer que todos os segmentos da população experimentam da mesma forma as oportunidades de acesso ao trabalho, saúde, educação etc.

Estudar e analisar em profundidade as características e as desigualdades no mercado de trabalho passa pelo desafio de introduzir a informação sobre cor nos cadastros públicos e privados, utilizando métodos e técnicas adequados, a fim de que seja possível produzir os subsídios necessários para o desenho de políticas de promoção da igualdade racial nesse setor.

A Declaração de Durban³⁵ da qual o Brasil é signatário, apresenta, em seu artigo 92, uma rica formulação sobre o tema. O documento insta os Estados a “coletarem, compilarem,

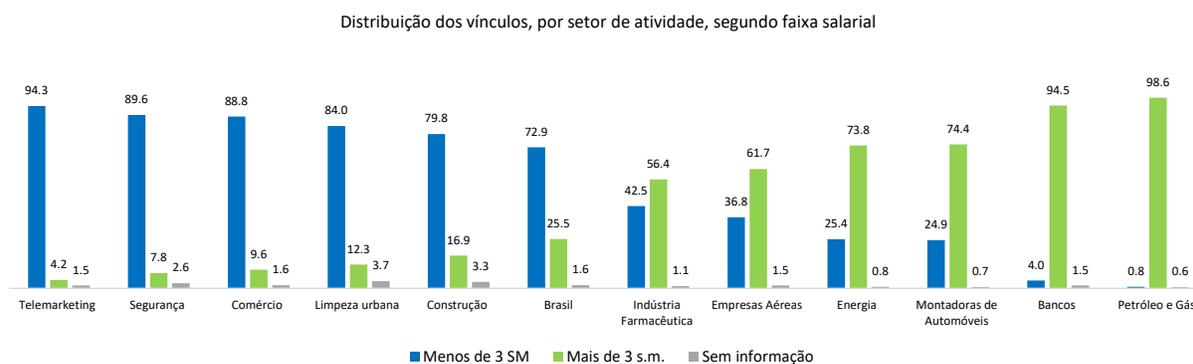
³⁴ Informações contidas na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, do ano de 2018, disponibilizada pelo Ministério da Economia.

analisarem, disseminarem e publicarem dados estatísticos confiáveis (...) para avaliar, periodicamente, a situação de indivíduos e grupos que são vítimas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata”. E acrescenta que toda e qualquer informação deve ser coletada com o consentimento explícito das pessoas, baseada na autoclassificação, com o objetivo de monitorar a situação de grupos marginalizados.

Como já dissemos anteriormente, com a pandemia da Covid19, as desigualdades se ampliaram e o número de desocupados no segundo trimestre de 2020 chegou a 14 milhões de pessoas, o que corresponde a uma taxa de desemprego de 14.4%, a maior apurada desde o início da série da PNAD Contínua, em 2012.

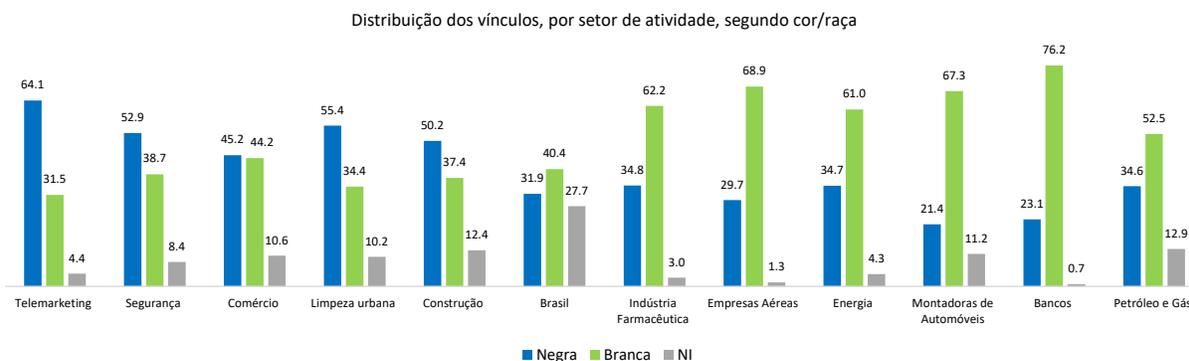
Quando este dado é desagregado, percebe-se que a taxa de desemprego para a população negra é de 15.8, enquanto para as pessoas brancas fica em 10.3%, diferença que se amplia na intersecção de sexo e raça, com as mulheres negras atingindo a taxa de 18.2% enquanto os homens brancos desempregados apresentam taxa de 10.3%³⁶.

Ao analisar os microdados da RAIS 2018, a distorção salarial é elevada entre os diferentes grupos, sendo possível constatar a maior participação de negros em setores com baixos salários e a maior presença de brancos nos setores com melhor remuneração.



³⁵ Em 2001, a Organização Nações Unidas organizou a Conferência contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância, ocorrida de 31 de agosto e 8 de setembro em Durban, na África do Sul.

³⁶ PNAD Contínua IBGE - <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29322-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-6-no-trimestre-encerrado-em-agosto-de-2020>



No setor aéreo³⁷ por exemplo, majoritariamente branco (68,9%) e masculino (62%), que paga bons salários, - 68,9% dos(as) trabalhadores(as) recebem acima de 3 salários-mínimos - ficam evidentes as desigualdades: 58,1% dos negros estão na faixa de até 3 salários-mínimos, as piores remunerações, enquanto apenas 27,6% das pessoas brancas estão nesta faixa, na qual as mulheres negras são 66,8% e os homens brancos 24,5%.

Nas empresas de construção³⁸, setor majoritariamente masculino (90% homens), negro e com baixos salários, apenas 16,9 % dos(as) trabalhadores(as) recebem acima de 3 salários-mínimos e 30,6% dos negros recebem até 1,5 salários-mínimos, ao passo que apenas 21,7% das pessoas brancas estão na mesma faixa. Observando as desigualdades de gênero interseccionadas com raça, 49,4% das mulheres negras recebem até 1,5 salários-mínimos, enquanto 19,9% dos homens brancos estão na mesma faixa.

A escolaridade no setor é similar, ou seja, não justifica a amplitude das diferenças salariais: 63,6% das pessoas têm curso superior incompleto/completo e 33,8% possuem ensino médio completo, respectivamente os negros 59,2% e 36,9%, e os brancos 65,8% e 32,1%.

Como já dissemos, a reversão deste quadro de desigualdade exige não só ferramentas institucionais focadas na distribuição – principalmente políticas de rendas, programas sociais de combate à pobreza extrema, dentre outros – mas, fundamentalmente, a extinção do racismo institucional que reproduz e naturaliza as hierarquias e a desigualdade, em particular de raça e gênero. O racismo e o sexismo são heranças do passado escravista e patriarcal, marcado por uma perspectiva estereotipada das capacidades e atributos de cidadãos e cidadãs, tendo como ápice a redução de oportunidades que lhes é de direito.

³⁷ Código CNAE 2.0 Empresas Aéreas, grupo 51.1 - Transporte aéreo de passageiros

³⁸ Código CNAE 2.0 Construção, Seção F - Construção

Esse cenário de profundas desigualdades explicita a discriminação institucional que pode se manifestar de diferentes maneiras no interior das empresas, com destaque para:

- Concepção e divisão racial e de gênero do trabalho manifestadas nas regras, normas e procedimentos organizacionais que impactam os processos de recursos humanos e marcam decisivamente a trajetória de pessoas negras. Vale lembrar que tais processos refletem a cultura das organizações e são caracterizados pela persistência de conceitos e atitudes negativas a respeito do perfil, capacidade, desempenho e habilidades profissionais de pessoas negras e mulheres³⁹ em geral;
- Barreiras nos processos de recrutamento, seleção, promoção e treinamento de pessoas negras, particularmente de mulheres negras;
- O “teto de vidro”, que dificulta o acesso das mulheres e pessoas negras a áreas que exigem maiores responsabilidades e oferecem melhores salários, sugerindo a presença de um conflito entre gêneros e raças nas organizações⁴⁰;
- O fato de que os homens brancos tendem a promover outros homens brancos, pois o poder já é formado por homens brancos, e ainda veem as mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+, pessoas com deficiência como menos competentes e menos qualificadas;
- O modelo social de comportamento de gestores e lideranças intermediárias, atravessado, quase sempre, pelo machismo e racismo;
- Persistência de um contexto em que são maiores as responsabilidades das mulheres em relação às questões domésticas e familiares;
- Restrições impostas às mulheres pela responsabilidade reprodutiva;
- Menor participação de mulheres negras em redes de informação e contatos que fazem parte do ambiente corporativo;
- Menor familiaridade e experiência com códigos institucionais de cargos de poder e comando em face do racismo estrutural.

Este contexto explica a exclusão, sub-representação ou inserção desqualificada da população negra no mercado de trabalho, configurando-se como um obstáculo à possibilidade

39 MANCINI, Mônica. Mulheres Profissionais Bem-Sucedidas: um estudo exploratório no contexto organizacional brasileiro. Tese, PUC/SP, 2005.

40 Idem.

de vida digna e ascensão social, fortalecendo a reprodução da pobreza e da miséria, o que limita o crescimento social e econômico do país.

7. A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA

Parece-me de bom alvitre observar que o acolhimento no local de trabalho para as políticas afirmativas em favor da inclusão do negro no mercado de trabalho de qualidade, é fundamental. Observo que esta preocupação se constitui em um contributo relevante, na medida em que atende a possibilidade da observância de algumas experiências com este propósito, vindo-as na entrada do beneficiado, nas relações do desenvolvimento no ambiente ocupacional e, sobretudo no resultado que implica no estabelecimento do beneficiado que é o sucesso do propósito ou nos acidentes sugestivos da sua eliminação, implicando na necessidade de uma atenção mais holística para os tais acidentes⁴¹.

Uma das maneiras possíveis e concretas de mudança desse cenário de exclusão e desigualdades é um investimento maciço nas políticas de ações afirmativas que, ainda que de forma incipiente, vêm sendo implantadas há alguns anos em instituições públicas e privadas. A expressão ação afirmativa, ou ação positiva, configura uma orientação, um comportamento ativo das instituições no sentido de garantir, fomentar, propiciar a igualdade, em contraposição à atitude negativa, passiva, limitada à mera intenção de não discriminar. A principal característica da ação afirmativa, portanto, distingue-se por um comportamento atuante das instituições, em termos de transformar a igualdade formal em igualdade substantiva, favorecendo a criação de condições que permitam todas as pessoas se beneficiarem da igualdade de oportunidade e de tratamento, eliminando qualquer fonte de discriminação direta ou indireta⁴². Ainda em conexão com políticas de promoção da equidade, podemos destacar o termo políticas antidiscriminatórias.

⁴¹ Celso Luiz Prudente, em *Acolhimento no local de trabalho*, 2020

⁴² SILVA JR., Hédio; BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVA, Mário Rogério (Org.). *Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial*. São Paulo: CEERT, 2010.

Celso Prudente destaca que as ações afirmativas resultam diretamente da intensa luta e ação política dos Movimento Negro e de Mulheres Negras. Um exemplo são as cotas no serviço público em nível federal e nos estados e municípios⁴³.

Mais recentemente, o STF determinou que a partir das eleições de 2020, os recursos do Fundo de Financiamento de Campanha, o fundo eleitoral, devem ser distribuídos, proporcionalmente ao número de candidatos negros e brancos em cada sigla. A medida também exige a distribuição equânime do tempo de propaganda gratuita na TV e no rádio, Estas ações afirmativas podem contribuir para a mudança deste cenário, se forem criadas as condições para uma conexão, de fato, com as políticas de diversidade com foco na promoção da equidade racial e de gênero.

8. RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NAS EMPRESAS

Políticas de Diversidade e Inclusão inserem-se no âmbito do que vem sendo chamado de responsabilidade social, aqui entendida como uma forma de gestão comprometida com ética, transparência e pluralidade humana alcançadas pela atividade das empresas, com preservação ambiental e esforços para redução das desigualdades sociais.

A responsabilidade social leva-nos a reconhecer que a sociedade brasileira necessita implementar medidas concretas para superar as práticas discriminatórias que dificultam a inclusão social de homens e mulheres prejudicados em função de sua cor, raça, origem, gênero, deficiências, idade, credo religioso, orientação afetivo-sexual, dentre outros marcadores identitários. E sua meta final é garantir um ambiente que assegure o pleno desenvolvimento de absolutamente todas as pessoas. Assim, é de fundamental importância que se identifiquem quais são os elementos que dificultam ou facilitam a implementação da diversidade e ações inclusivas. É necessário conhecer as regras informais ou formais das empresas, os critérios objetivos ou subjetivos que orientam as tomadas de decisão nos processos de gestão, as fontes de discriminação direta ou indireta que geram as desigualdades.

O racismo no trabalho é maximizado pelo fato de que as relações cotidianas entre pessoas negras e brancas, homens e mulheres, são marcadas pela hierarquia, abrindo espaço para o uso arbitrário do poder⁴⁴. As decisões tomadas neste contexto relacional influenciam

43 Lei 12.990 de 09 de Junho de 2014.

44 BENTO, Maria Aparecida Silva. Os Psicólogos de Recursos Humanos, a Igualdade e a Diversidade no Trabalho in Cadernos do ELAS-Elizabeth Souza Lobo Estudos e Assessoria (no prelo).

fortemente a inserção social, a ascensão profissional, as condições de bem-estar no cotidiano do trabalho de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, enfim, de todos os grupos minorizados.

Essas discriminações têm natureza e impacto diferenciados quando se trata de idade, deficiência, gênero, raça, orientação afetivo-sexual. No caso específico de gênero e raça, cabe destacar o caráter estruturante da discriminação, tendo em vista sua força, amplitude, continuidade, transversalidade, enfim a sua dimensão sistêmica. Assim, é muito importante não pensarmos em políticas de promoção da equidade como um processo genérico, o que nos levaria a uma homogeneização dos segmentos discriminados, a uma relativização da discriminação, ou seja, a ocultar o impacto diferenciado que ela possui. Nesse contexto, o conceito de interseccionalidade se faz urgente e necessário.

Vale ressaltar ainda que políticas de promoção da equidade e valorização da diversidade não estão remetidas apenas à relação com o público interno da empresa, mas também a clientes, fornecedores, prestadores de serviços em geral, bem como se expressam nos produtos e serviços da organização.

Portanto, a diversidade e a inclusão são valores estratégicos, e um pilar fundamental da responsabilidade social das empresas, e devem atravessar todas as práticas de gestão em diferentes níveis e em instâncias diversificadas.

9. DIVERSIDADE E EQUIDADE NAS EMPRESAS

O tema “diversidade”, associado à promoção da equidade, ganhou visibilidade a partir dos anos 60. Nessa época, nos Estados Unidos, um conjunto de mobilizações sociais marcadas por conflitos raciais, conhecidas como “luta pelos direitos civis”, resultou na criação de leis que buscavam minimizar a desigualdade de oportunidades entre os segmentos da sociedade⁴⁵.

Esse processo de articulações sociais voltadas à defesa dos direitos humanos e ao estabelecimento da igualdade de oportunidades ocorreu em paralelo à expansão geográfica de uma série de empresas.

Segundo Muniz Sodré⁴⁶, *diversidade* é mais do que variedade de aparências, histórias e culturas: é a existência de valores atribuídos a determinados grupos, gerando estigma, estereótipo, preconceito e discriminação, ou seja, pressupõe julgamento de valor. O diverso, o

45 Texto produzido pelo CEERT, em consultoria à FUNDAP – 2008, São Paulo

46 SODRÉ, Muniz. *Invenção do contemporâneo: a ignorância da diversidade*, 2007.

diferente, é definido a partir da comparação com o que é considerado “a referência”, “o universal”, que, por ser colocado na condição de “modelo”, se considera superior.

Diversidade remete à imediaticidade, à proximidade, portanto também é física. Trata-se da convivência entre grupos humanos com diferentes histórias, trajetórias, religiões, culturas e linguagens.

É um reconhecimento de que pessoas brancas e negras, homens e mulheres, LGBTQIA+⁴⁷ ou não, pessoas com e sem deficiência vivenciaram trajetórias muito diferenciadas, herdaram benefícios e prejuízos (concretos e simbólicos) de um mesmo processo histórico. E essa herança se reflete objetivamente nas diferentes condições dos diversos segmentos e também subjetivamente, na maneira como se veem ou são vistos, na maneira como se sentem com relação a si próprios e às outras pessoas, impactando sua identidade.

9.1. Política de Promoção da Equidade e Valorização da Diversidade

Pode-se definir política de promoção da equidade e valorização da diversidade como um conjunto de medidas que visa promover a inclusão e a equidade de oportunidades e tratamento aos membros de grupos discriminados em função da cor, raça, etnia, origem, gênero, deficiências, idade, crença, orientação afetivo-sexual, identidade de gênero, dentre outros marcadores identitários.

Como já dissemos anteriormente, a viabilização da política de promoção da equidade e valorização da diversidade requer a adoção e/ou aprimoramento de algumas diretrizes fundamentais⁴⁸:

- Identificação e a revogação de práticas administrativas incompatíveis com a valorização da diversidade, bem como a eliminação de fontes de discriminação direta ou indireta;
- Implantação de orientações e normas escritas voltadas para a valorização da diversidade, tendo como objetivo último a inscrição de tal política como um valor central da cultura organizacional;
- Estabelecimento de objetivos e indicadores que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia da política de valorização da diversidade;

⁴⁷ LGBTQIA+ é a sigla de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexuais, aberta a novas letras que podem representar outros segmentos populacionais referentes à dimensão de orientação afetivo-sexual e identidade de gênero.

⁴⁸ *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

- Aplicação da política nas relações com a cadeia produtiva, com a comunidade, com o terceiro setor etc.
- Criação de canais de denúncias de situações de assédio moral e de discriminação de caráter racial, de gênero, de pessoas com deficiência e de orientação afetivo-sexual.

As políticas de promoção da equidade e valorização da diversidade devem estar apoiadas em valores éticos fundados na busca da igualdade e da justiça, fortemente conectadas à responsabilidade social, ao interesse corporativo e à sustentabilidade da organização.

Destaque-se aqui que sustentabilidade pressupõe conjugar o sucesso empresarial com iniciativas que contribuam para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, para o meio-ambiente saudável, a consolidação das instituições públicas e da democracia.

Cabe salientar que sólidos marcos legais já amparam a coleta destas informações, especialmente para fundamentar medidas de promoção da equidade. Na prática, entretanto, há muito o que avançar, bem como há que se reconhecer e dar visibilidade ao que já vem sendo feito.

Assim, programas de diversidade e inclusão podem ter como ponto de partida um diagnóstico da empresa a partir de pesquisas nos processos de recursos humanos, censo de funcionários e funcionárias, levantamento de boas práticas da organização, bem como a investigação a respeito do perfil da clientela, fornecedores, serviços prestados e produtos ofertados.

Com base neste diagnóstico é possível identificar elementos que obstaculizam e/ou favorecem a promoção da diversidade e inclusão e traçar um plano de ação, que permite monitorar a evolução de dados relativos a gênero, cor/raça, deficiência etc. nos processos de seleção, recrutamento, treinamento, promoção e demissão⁴⁹. Esse plano de ação pode ser construído, discutido e implementado, assegurando corresponsabilidade do quadro funcional, gerencial, além de parceiros, clientes etc., tendo como articulador um comitê gestor e/ou comissão especificamente criados para implantar e monitorar todo o processo e todas as ações.

Destaque-se, ainda, que o plano de ação deve ser endereçado aos códigos de conduta, à missão da empresa, aos princípios, enfim, ao modo pelo qual a empresa se posiciona interna

⁴⁹ *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

e externamente. Só dessa maneira podemos ter uma verdadeira política e, conseqüentemente, práticas de promoção da equidade e valorização da diversidade.

9.2. Os Ganhos das Políticas de Diversidade e Inclusão

De acordo com a McKinsey⁵⁰, nas empresas que adotam políticas de diversidade, funcionários e funcionárias têm maior probabilidade de ter mais liberdade, tanto em termos de sua identidade, quanto em relação à maneira de se trabalhar. O estudo mostra que o quadro funcional dessas empresas tem 11% mais probabilidade de revelar que podem “ser quem são” no trabalho. Essas empresas também tendem a ter menos pessoas que expressam sentir-se como “estranhos” no ambiente de trabalho.

Da mesma forma, funcionários e funcionárias de empresas que adotam políticas de diversidade relatam níveis muito mais altos de inovação e colaboração do que seus pares de outras empresas. Os resultados indicam que o quadro funcional dessas empresas tem probabilidade 72% maior de acreditar que a organização aprimora consistentemente sua forma de fazer as coisas, 77% mais probabilidade de relatar que suas organizações aplicam consistentemente ideias externas para melhorar sua performance e 76% mais probabilidade de afirmar que a organização utiliza o *feedback* dos clientes para melhor atendê-los.

Outra descoberta interessante é que funcionários e funcionárias de empresas comprometidas com a diversidade geralmente desejam permanecer mais tempo e aspiram a alcançar níveis mais altos na organização. Tais profissionais têm probabilidade 36% maior de relatar que desejam permanecer três anos ou mais na mesma empresa. Além disso, são 15% mais propensos a expressar o desejo de serem promovidos. Como resultado, as empresas comprometidas com a diversidade têm maior probabilidade de ter mais funcionários e funcionárias que queiram permanecer mais tempo, independentemente do gênero, raça/etnia ou orientação afetivo-sexual.

Por fim, existe uma relação positiva entre performance financeira e promoção da diversidade já identificada em pesquisas anteriores da McKinsey. Na América Latina, as empresas com equipes executivas diversificadas em termos de gênero têm 14% mais probabilidade de superar a performance de seus pares na indústria. Em 2019, as empresas

50 *Diversity Matters: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis*, McKinsey e Co, junho de 2020.

que investiram em diversidade racial/étnica e cultural, superaram as que não tiveram esse investimento, em 36% na lucratividade⁵¹.

9.3. Programas de Diversidade e Inclusão Corporativa no Brasil

No contexto brasileiro, poucas pesquisas na área de diversidade corporativa são encontradas. Das mais recentes, destaca-se a *Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil*, desenvolvida pela ABERJE, em 2019⁵². Foram 124 empresas participantes do estudo, que figuraram entre as maiores e melhores do país, totalizando um faturamento da ordem de R\$ 1,24 trilhões, equivalente a 18,3% do PIB de 2018.

Das empresas pesquisadas, 63% têm programa de diversidade e inclusão e empregam um total aproximado de 850.000 funcionários e funcionárias. Entre os tipos de diversidade mais abrangidos pelos programas das organizações, destacam-se: pessoas com deficiência (96%), identidade de gênero (83%), equidade racial (78%) e orientação afetivo-sexual (74%).

Esses pilares vêm sendo trabalhados pelas organizações principalmente nos processos de comunicação, de recrutamento e seleção e de treinamento e desenvolvimento. As principais justificativas das organizações para as iniciativas relacionadas à diversidade são: melhorar a imagem e reputação organizacional (68%), contribuir para as mudanças estruturais da sociedade (63%), aumentar a eficiência interna (57%), qualificar sua cultura organizacional (54%) e desenvolver soluções inovadoras (47%).

Menos da metade das organizações (45%) tem área estruturada para a gestão e disseminação do programa de diversidade e inclusão, sendo 35% em nível de diretoria e 24% em nível de gerência. A maioria das organizações (59%) tem comitê formal para tratar as questões de diversidade por meio de encontros mensais (45%).

Em 46% das organizações que têm programa de diversidade existem grupos específicos formais de diversidade. As medidas mais utilizadas pelas organizações para promover e monitorar a diversidade são o treinamento dos funcionários em questões de diversidade (80%) e o fornecimento de canais para tratar as reclamações específicas (80%).

⁵¹ *A diversidade vence: como a inclusão é importante*, McKinsey, maio de 2020.

⁵² ABERJE. *A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil*. São Paulo: Aberje, 2019.

Pouco mais da metade das organizações (56%) possuem métricas para acompanhar a evolução da diversidade, sendo que, dentre essas, 21% estão em fase de desenvolvimento.

Vale ressaltar, conforme demonstra Daniel Teixeira⁵³, que as filiais brasileiras de multinacionais comumente adotam políticas e práticas de diversidade em patamar aquém, quantitativa e qualitativamente, daquele adotado na matriz, pelo qual se tornam reconhecidas como líderes em diversidade racial.

9.4. Benchmarking: diversidade corporativa nos EUA

Como já dissemos, experiências de políticas de promoção da equidade, de valorização da diversidade e ações afirmativas são mais robustas e numerosas em empresas e organizações estadunidenses.

Nos Estados Unidos, existe um departamento que realiza *compliance* de empresas que possuem contratos com o Governo Federal. Esse serviço monitora se essas empresas agem conforme a Lei Federal de não-discriminação.

Há precedentes de empresas, por exemplo, que tiveram que pagar cerca de 17 milhões de dólares para centenas de funcionários e funcionárias por motivos de diferença salarial baseada em discriminação racial e de gênero. Este configura um dentre os vários casos de disparidade salarial investigados pela agência de *compliance*.

Outra empresa firmou acordo de 4,2 milhões de dólares no esteio de uma investigação feita pela agência de *compliance*. O departamento de trabalho dos EUA constatou racismo e discriminação contra mulheres, pessoas negras e latinas no processo seletivo de diversas agências do banco.

Outras medidas envolvem uma iniciativa por parte de um grupo de empresários/as negros/as que propõe às empresas garantirem uma reparação econômica de pessoas negras, intitulada “capital reparativo”. Uma das propostas é o desafio às lideranças empresariais e governamentais de considerarem dispor de 14 trilhões de dólares em reparações e transferência de riqueza para os descendentes de escravizados. Uma outra iniciativa demanda solução corporativa, com o objetivo de financiar bancos e empresas de propriedade de pessoas

⁵³ Iniciativas para a promoção da diversidade étnico-racial em empresas multinacionais. *In*: Diversidade nas Empresas e Equidade Racial. São Paulo: CEERT, 2017.

negras: nos próximos 10 anos, 2% do lucro líquido das maiores corporações do país seriam investidos nessas empresas.

10. ALGUMAS INICIATIVAS COLETIVAS BRASILEIRAS DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

10.1. Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero

Iniciativa que busca reforçar e estimular ações em favor à equidade racial e de gênero no âmbito empresarial, a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero se constitui em articulação de empresas criada pelo CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, organização da sociedade civil, que há 30 anos, produz conhecimento e desenvolve projetos voltados para a promoção da equidade racial e de gênero) e o Instituto Ethos (organização da sociedade civil cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente sustentável). Lançada em maio de 2017, a Coalizão é parte de um conjunto de três iniciativas, que inclui ainda um Guia Temático para Equidade Racial⁵⁴ - Indicadores Ethos-CEERT⁵⁵ – além do Banco de Práticas para a Equidade Racial e de Gênero. A Coalizão se configura como um espaço de debate, troca de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, em um esforço coletivo para superar a discriminação de gênero e raça nas organizações.

10.2. Feira Preta

54 <https://www3.ethos.org.br/cedoc/guia-tematico-promocao-da-equidade-racial-versao-consulta-publica/#.W4YbdvZFzIU>

55 www.ceert.org.br/publicacoes/diversidade-trabalho/29/indicadoresethos-ceert-para-promocao-de-equidade-racial

A Feira Preta é o maior evento de cultura e empreendedorismo negro da América Latina, que há 18 anos mobiliza um acontecimento anual que reúne empreendedores/as negros e negras para mostrarem sua criatividade e inventividade nas áreas de moda, música, gastronomia, audiovisual, design, tecnologia, entre outras.

10.3. Movimento Black Money

Movimento que surgiu para equilibrar as relações de poder no Brasil, no que diz respeito à população negra, oferecendo mais instrumentos, tecnológicos e financeiros, para o enfrentamento do racismo. Por meio do fomento à inovação e ao empreendedorismo na população negra, o Black Money tem como objetivo fazer com que o dinheiro circule, e se mantenha por mais tempo, entre pessoas negras antes de ir para as mãos de outros grupos étnicos.

10.4. Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Movimento formado por empresas e instituições comprometidas com a promoção da inclusão racial e a superação do racismo. Representa uma plataforma de articulação entre empresas comprometidas em buscar um desempenho ainda mais significativo na abordagem do tema, bem como assegurar vantagem competitiva, constituindo-se em um espaço de diálogo do empresariado brasileiro em torno dos seus compromissos com a inclusão, promoção e valorização da diversidade étnico-racial.

Na coordenação desta iniciativa está a AFROBRAS, que objetiva promover a inclusão, qualificação, protagonismo e empoderamento da juventude negra na educação, cultura, ciência, tecnologia, mercado de trabalho, comunicação social, esportes e empreendedorismo.

10.5. ID_BR

Desenvolvendo ações em diferentes formatos para conscientizar e engajar empresas, organizações e a sociedade, o Instituto Identidades do Brasil é uma organização sem fins lucrativos, comprometida com a aceleração da promoção da igualdade racial, tendo como ponto de partida a Campanha Sim à Igualdade Racial.

10.6. Instituições financeiras do setor bancário

As instituições financeiras do setor bancário brasileiro, representadas pela Febraban tiveram o tema “Igualdade de Oportunidades” inserido nas negociações coletivas, constando das Convenções Coletivas de Trabalho do setor desde 2000. Provocado por organizações do movimento negro, de mulheres e sindical em 2003, o setor respondeu a ações civis públicas do Ministério Público do Trabalho, o que demandou realização de censos e planos de ação envolvendo a adoção de políticas e práticas de promoção da igualdade de raça e gênero, traduzidos no Programa Febraban de Valorização da Diversidade, realizado em três edições: 2008, 2014 e 2020⁵⁶. Foi um dos primeiros setores a ser provocado pela atuação conjunta dos movimentos negro, sindical e de mulheres com vistas a avançar nos indicadores de diversidade.

10.7. Aliança Jurídica pela Equidade Racial

Iniciativa dos nove maiores escritórios jurídicos do Brasil: Pinheiro Neto, Mattos Filho, TozziniFreire, BMA, Machado Meyer, Veirano, Lefosse, Demarest e Trench Rossi Watanabe, que envolveu a consultoria do CEERT e parceria com a FGV no desenvolvimento de censo e plano de ação, diagnósticos de processos de RH, oficinas, seminários, dentre outras ações ainda em curso, visando mudar o retrato de desigualdades de raça e gênero.

10.8. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Outra ação de destaque é o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para Mulheres. Criado em 2008, seu objetivo é de provocar reflexão e inspiração para o implemento de ações que promovam a equidade de gênero e raça nos ambientes e nas relações de trabalho, por meio do estabelecimento de metas de forma compartilhada com as próprias empresas, as quais eram monitoradas anualmente pela referida Secretaria.

11. ESTRATÉGIAS PARA AVANÇAR

Como já dissemos anteriormente, eliminar as desigualdades raciais e de gênero exige mais do que a adoção de ações pontuais. É necessário implementar políticas de ações afirmativas, com metas firmes e ações planejadas, a partir de um diagnóstico minucioso e preciso dos dados internos das organizações, o que possibilitará a definição de metas

⁵⁶ *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2017.

condizentes com o diagnóstico, bem como uma cultura organizacional voltada para a equidade racial e valorização da diversidade.

Apesar do avanço na adoção de práticas que se baseiam nos conceitos de sustentabilidade e responsabilidade social e da incorporação destas às estratégias empresariais, tem sido lenta a evolução dos indicadores que tratam da igualdade de oportunidades para pessoas negras no mundo do trabalho, em especial para mulheres negras. Apesar de comporem um segmento duplamente excluído e serem as menos representadas nos quadros funcionais, menos ainda nos cargos estratégicos e de liderança, todavia não contam com ações voltadas exclusivamente a elas, nem se beneficiam das ações com foco em mulheres.

Para governos, sociedade, empresas e organizações, permanece o desafio: só poderão alcançar a equidade de gênero e raça quando, além das ações e políticas com foco em cada uma das dimensões, desenvolverem também a intersecção entre ambas.

12. O CAMINHO À FRENTE

Para qual direção o setor produtivo brasileiro vai seguir em termos de promoção de equidade racial e de gênero? Essa pergunta pode ser respondida ao olharmos o histórico apresentado acima e as experiências descritas. O Brasil conta com um desafio amplamente qualificado e definido, além de arcabouço jurídico que fundamenta a atuação frente ao racismo institucional e estrutural do país, bem como com uma sociedade civil engajada, criativa e atuante. Temos um empresariado cada vez mais aberto para políticas e práticas de equidade racial e, sobretudo, para a construção de uma cultura organizacional à altura deste intento. Contamos com cidadãos, trabalhadores e consumidores cada vez mais conscientes e exigentes quanto à equidade nas posições de decisão das empresas. Assim sendo, o sentido possível é a orquestração de ações coletivas consequentes de promoção da inclusão de raça e gênero.

Perto do raiar do ano de 2021, ainda experimentando os dramas da exacerbação das vulnerabilidades com um quadro de pandemia mundial, as empresas possuem importante papel na construção de uma sociedade mais justa, saudável e sustentável, tanto do ponto de vista econômico, quanto social e ambiental.

Para isso será necessário elaborar **planos de ações** robustos para **equidade racial, em perspectiva interseccional com outras dimensões de equidade**, que apresentem metas

e instrumentos de monitoramento e avaliação auditáveis, localizados na gestão estratégica da empresa, a partir de diagnósticos iniciais precisos.

Além disso, será fundamental comunicar estes resultados, aprendizados e desafios para o público interno e externo, com vistas a gerar saberes e aprendizados coletivos. É também parte deste processo ser uma empresa aberta e transparente para que a sociedade brasileira possa perceber a importância deste movimento no sentido da valorização da diversidade que o Brasil, como poucos países do mundo, ostenta. O caminho para o setor produtivo é contribuir para um país mais equânime e dar visibilidade para isto. Temos uma jornada já iniciada, temos saberes acumulados e a necessidade de empreender nesta direção.

13. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABERJE. *A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil*, 2019.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

BENTO, Maria Aparecida Silva (org). *Ações Afirmativas e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidades*. Ed. Casa do Psicólogo, 2000

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Cidadania em Preto e Branco*, Ed. Ática, 2006.

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Os Psicólogos de Recursos Humanos, a Igualdade e a Diversidade no Trabalho*. In: *Cadernos do ELAS - Elizabeth Souza Lobo Estudos e Assessoria* (no prelo).

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*, USP, 2002.

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Racismo no trabalho: o movimento sindical e o Estado* In: Huntley, Lynn; Guimarães, Antonio Sérgio Alfredo, (orgs). *Tirando a Máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil*, São Paulo: Paz e Terra, 2000, p.325-342.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *RASEAM – Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*. Brasília, 2015. Disponível em: www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf. Acesso em: 28 dez. 2015.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Programa Pró-equidade de Gênero e Raça*. Disponível em: www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca. Acesso em: 08 jan. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Ciclos de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça*. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: www.serpro.gov.br/sobre/equidade-de-genero/arquivos/ciclo-de-encontros-regionais. Acesso em: 08 jan. 2016.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres – Presidência da República. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2014*. Brasília, 2015.

CAIXA. *Relatório de Sustentabilidade CAIXA 2014*. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-relatorio-sustentabilidade/Relatorio_de_Sustentabilidade_2014.pdf. Acesso em 08 jan. 2016.

CEERT, *Diversidade nas Empresas e Equidade Racial*, 2017.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. *Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos: Institucionalizando Novas Práticas Organizacionais?* APG – Encontro de Administração Pública e Governança. Vitória/ES 2010. Disponível em www.anpad.org.br/admin/pdf/enapg372.pdf

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA – EMBRAPA. *Balanco Social 2014*. Brasília, 2015, Disponível em: <bs.sede.embrapa.br/2014/balancosocialeembrapa2014.pdf>. Acesso em 08 jan. 2016.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS - FEBRABAN. *Censo da Diversidade 2014 – Resultados*. São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9iyV/sitefebraban/Censo%20da%20Diversidade%202014%20-%20Apresentacao%20Final%20-%2003-11-14.pdf>. Acesso em 08 jan. 2016.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS – FEBRABAN. *Relatório Anual 2014*. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://relatorioanual.febraban.org.br/pt/index.htm>>. Acesso em 08 jan. 2016.

FERES JR., João; DAFLON, Verônica Toste. Políticas da Igualdade Racial no Ensino Superior. *Cadernos do Desenvolvimento Fluminense*, Rio de Janeiro, n.5, p.31-43, jul. 2014. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/cdf/article/view/14229/10769>. Acesso em dez. 2014.

GAUDIO, Eduarda Souza. *O que é racismo estrutural?* Revista Humanidades e Inovação v.6, n. 4 - 2019

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. *Classes, Raças e Democracia*. Ed. 34, 2002.

HASENBALG, Carlos. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Ed. UFMG, 2005.

INSPER. *Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas*, Policy Paper | Nº 45, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. *Síntese dos Indicadores Sociais – Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira*. Rio de Janeiro, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. *Nota Técnica nº 22 IPEA - PNAD 2014 – breves análises*. Brasília, 2015.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*, 2016.

MANCINI, Mônica. *Mulheres Profissionais Bem-Sucedidas: Um Estudo Exploratório do Contexto Organizacional Brasileiro*. Tese. PUC/SP. 2005.

Mc Kinsey & Co. *Diversity Matters: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis*, McKinsey e Co, junho de 2020.

MOURA, Clóvis. *Rebeliões da Senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*. 3 ed. São Paulo: Editora Ciências Humanas, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009*. Brasília: OIT, 2011.u

PRUDENTE, Celso Luiz. *Acolhimento no local de trabalho*, 2020.

RAFAEL, Georges. *A Distância que nos une: um retrato das desigualdades brasileiras*. OXAFAM Brasil. São Paulo, 25/09/2017.

SILVA JR., Hédio; BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVA, Mário Rogério (Org.). *Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial*. São Paulo: CEERT, 2010.

SODRÉ, Muniz. *Invenção do contemporâneo: a ignorância da diversidade*, 2007.

TEIXEIRA, Daniel. *Equidade racial nas empresas não é nada mais que obrigação*. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/2020/09/23/daniel-bento-teixeira-cert.htm> Acesso em outubro de 2020.

TEIXEIRA, Daniel. *Iniciativas para a promoção da diversidade étnico-racial em empresas multinacionais*. In: *Diversidade nas Empresas e Equidade Racial*. São Paulo: CEERT, 2017.