

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

FERNANDA FERREIRA DA ROSA

**AÇÕES AFIRMATIVAS NAS EMPRESAS PRIVADAS: uma avaliação de especialistas  
em políticas afirmativas e militantes do movimento negro.**

Porto Alegre

2021

FERNANDA FERREIRA DA ROSA

**AÇÕES AFIRMATIVAS NAS EMPRESAS PRIVADAS: uma avaliação de especialistas  
em políticas afirmativas e militantes do movimento negro.**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado ao Departamento de Ciências  
Administrativas da Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, como requisito parcial para  
a obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Zilio  
Abdala

Porto Alegre

2021

FERNANDA FERREIRA DA ROSA

**AÇÕES AFIRMATIVAS NAS EMPRESAS PRIVADAS: uma avaliação de especialistas  
em políticas afirmativas e militantes do movimento negro.**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado ao Departamento de Ciências  
Administrativas da Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, como requisito parcial para  
a obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Zilio  
Abdala

Conceito final:

Aprovado em: Porto Alegre, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

---

Orientador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Zilio Abdala  
Universidade

---

Prof. Dr. Guilherme Dornelas Camara  
Universidade

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecer à minha família pelo apoio que sempre me deram, minhas irmãs, Ana Paula e Patrícia pela cumplicidade, ao meu pai Flavio (*in memoriam*), que não está mais entre nós, mas a sua lembrança me motiva e me faz persistir e principalmente a minha mãe Jurema, que escreveu as primeiras linhas da minha vida, que até hoje dedica-se a nossa família e me mostrou como enfrentar o mundo com garra e amor.

Um agradecimento especial ao amor da minha vida, meu marido Jeferson que acima de tudo é um grande amigo, sempre presente nos momentos difíceis e me ajudando a vencer os desafios da vida de forma leve e com muito amor.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Agradecer também ao meu orientador Professor Dr. Paulo Ricardo Zilio pelo pela dedicação do seu escasso tempo ao meu trabalho de conclusão de curso.

## RESUMO

A legitimidade das ações afirmativas volta a ser contestada, porém agora direcionada para o mercado de trabalho, este estudo se propõe analisar a avaliação de especialistas em políticas afirmativas com experiência teórica e como militantes do movimento negro no que diz respeito ao uso dessas políticas de diversidade racial como mecanismo de inserção no mercado de trabalho. Para realização deste estudo na fase de coleta de dados foram entrevistadas oito pessoas que se enquadravam no perfil adotado para esse estudo, deste modo, foi utilizado um roteiro de entrevistas semiestruturadas. O método empregado para seleção dessas pessoas foi o método *snowball* (bola de neve). A coleta dos dados permitiu um entendimento sobre a percepção e opinião do público estudado, e através da análise dos dados foi possível dividir em cinco categorias da seguinte forma: o papel das ações afirmativas no âmbito público; o papel das empresas privadas no que diz respeito a políticas de diversidade racial; aspectos positivos e potenciais melhorias no uso de políticas de diversidade racial em empresas privadas; críticas e limitações que geram o uso de políticas de diversidade racial em empresas privadas e o futuro do uso políticas de diversidade racial em empresas privadas. Por fim, através da avaliação dos entrevistados, foi possível identificar quatro aspectos que intervêm sobre a aplicação das políticas de diversidade racial as empresas, sendo eles: o papel social das empresas; a diversidade racial como mecanismo de representatividade; o mito da meritocracia e o alcance competitivo de times diversos.

**Palavras-chave:** Raça; Ações afirmativas; Racismo; Diversidade.

## **ABSTRACT**

The legitimacy of affirmative actions is once again contested, but now directed towards the labor market, this study aims to analyze the perception of affirmative policy specialists with theoretical experience and as activists of the black movement regarding the use of these diversity policies race as a mechanism for insertion in the labor market. To carry out this study, in the data collection phase, eight people Who fit the profile adopted for this study were interviewed, thus, a semi-structured interview script was used. The method used to select these people was the snowball (snowball) method. Data collection allowed an understanding of the perception and opinion of the studied public, and through data analysis it was possible to divide into Five categories as follows: the role of affirmative actions in the public sphere; the role of private organizations with regard to racial diversity policies; positive aspects and potential improvements in the use of racial diversity policies in private companies; criticisms and limitations that generate the use of racial diversity policies in private companies and the future of the use of racial diversity policies in private companies. Finally, by evaluating the interviewees, it was possible to identify four aspects that intervene in the application of racial diversity policies to companies, namely: the social role of companies; racial diversity as a representation mechanism; the myth of meritocracy and the competitive reach of diverse teams.

**Keywords:** Breed; Affirmative Actions; Racism; Diversity

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
1.2 OBJETIVOS .....	11
<b>1.2.1 Objetivo Geral .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>11</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1 O MOVIMENTO NEGRO E AS AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL.....	12
2.2 RAÇA NO CONTEXTO BRASILEIRO .....	18
2.3 CLASSE E A QUESTÃO RACIAL .....	17
2.4 AÇÕES AFIRMATIVAS NO CONTEXTO BRASILEIRO .....	21
2.5 POLÍTICAS DE DIVERSIDADES EM EMPRESAS PRIVADAS.....	23
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>26</b>
3.1 TIPO DE PESQUISA .....	26
3.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS .....	27
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>30</b>
4.1 O PAPEL DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO PÚBLICO .....	30
4.2 O PAPEL DAS EMPRESAS PRIVADAS NO QUE DIZ RESPEITO A POLÍTICAS DE DIVERSIDADE RACIAL .....	35
4.3 ASPECTOS POSITIVOS E POTENCIAIS MELHORIAS NO USO DE POLÍTICAS DE DIVERSIDADE RACIAL EM EMPRESAS PRIVADAS.....	41
4.4 CRÍTICAS E LIMITAÇÕES QUE GERAM O USO DE POLÍTICAS DE DIVERSIDADE RACIAL EM EMPRESAS PRIVADAS.....	46
4.5 O FUTURO DO USO DAS POLÍTICAS DE DIVERSIDADE RACIAL EM EMPRESAS PRIVADAS .....	49
<b>5 CONCLUSÕES.....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>59</b>
<b>APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTAS .....</b>	<b>63</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Na construção da nação brasileira, existe um conjunto de mecanismos que produziram e ainda produzem desigualdades sociais, opressões e a marginalização. Dentre esses mecanismos vale ressaltar o uso da ideia de raça como eixo de produção de marginalização e exploração econômica no Brasil desde o período colonial. A eliminação da discriminação no mundo do trabalho é, para além de uma busca pelo trabalho decente, uma questão de direitos humanos (COUTINHO, 2006).

A busca pela igualdade de oportunidade e a luta contra a discriminação racial já passou por diversas fases e teve muitas conceituações. No Brasil, até a década de 90 os relatórios de desenvolvimento humano e social, por exemplo, não apresentavam dados que evidenciassem as desigualdades sociais e raciais (SILVA, 2006). Mesmo sendo um país onde mais da metade da população é negra (pretos e pardos), a ausência dessa parte da população no ensino médio, superior, bem como em estruturas de direção de empresas públicas, privadas e nos poderes executivo, legislativo e judiciário é, no mínimo, curioso, principalmente quando temos a concentração dessa parte da população justamente nos estratos sociais pauperizados, com maior desemprego ou postos de trabalho com menor rendimento, baixa escolaridade e diminuto poder político e econômico (POCHMANN, 2005).

A desigualdade racial no Brasil, tem relação direta com o processo histórico e reflete o desenvolvimento social brasileiro. Os dados do relatório “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), apresentam o diagnóstico dessa desigualdade. No que diz respeito ao ensino superior, a representatividade dos estudantes pretos e pardos na faixa etária entre 18 a 24 anos aumentou de 50,5% em 2016, para 55,6% em 2018, porém ainda ficou bem abaixo dos 78,8% de estudantes brancos da mesma faixa etária. Essa disparidade aparece também na taxa de conclusão do ensino médio e na taxa de analfabetismo. O rendimento médio mensal de pessoas brancas é 73,9% superior em comparação a pessoas pretas ou pardas, independente do seu nível de instrução, apenas 29,9% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas pretas e pardas. Essa desigualdade passa pela esfera política também (IBGE, 2019).

No ano de 2015, uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), sobre Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, trouxeram alguns dados que podem retratar um pouco dessa realidade. Ainda que apenas 117 dirigentes e funcionários de empresas tenham respondido o



questionário, os dados demonstram que apenas 4,9% das cadeiras nos conselhos de Administração são ocupadas por pretos ou pardos, apenas 4,7% dos executivos são pretos ou pardos e nos cargos de gerência representam apenas 6,3%, já em cargos de aprendizes e trainees são maioria, representam 57% ou 58% do total respectivamente. Esses dados demonstram que mesmo havendo profissionais pretos e pardos em níveis hierárquicos a parcela em cargos mais altos é desproporcional.

No Brasil, a perspectiva legal e constitucional do sistema de cotas está relacionada ao princípio da igualdade, a partir da criação do Estatuto da Igualdade Racial instituído pela Lei nº 12.228 de 20 de julho de 2010<sup>1</sup> (BRASIL, 2010), a qual define ações afirmativas na forma de programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades. A Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014<sup>2</sup> (BRASIL, 2014) estabelece que em concursos públicos pelo menos 20% dos aprovados sejam autodeclarados negros ou pardos. A consolidação dessas leis só foi possível através das reivindicações históricas do movimento negro. Mesmo que as necessidades reais não tenham sido totalmente atendidas, tais conquistas podem ser consideradas como uma vitória parcial, um passo inicial para diminuir as desigualdades socioeconômicas e educacionais, através da garantia de um percentual de vagas reservada para o ingresso de negros em instituições de ensino, concursos públicos e processos seletivos.

Entre os diversos agentes que estão conectados a forma como as ações afirmativas e as políticas de cotas são abordadas e discutidas no Brasil, esse estudo concentrou-se na opinião de especialistas em políticas afirmativas, com experiência não só teórica, mas também, como militantes do movimento negro. A opinião desses especialistas é de suma importância para o tema central das ações afirmativas, como abordado no livro “O negro na universidade e o direito à inclusão”, os autores trazem diversas reflexões e debates de diferentes pesquisadores e especialistas abordando dados e fatos, que justificam o uso de as ações afirmativas, como ferramenta contra a desigualdade racial. Dentre os textos citados nesse trabalho, o de Silva e Laranjeira, abordam estudos que aconteceram a partir de 1950 quando a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura), financiou pesquisas sobre as relações sociais brasileiras. Através desse estudo foi possível diagnosticar, que ao

---

<sup>1</sup> A Lei 12.288, de 20 de julho de 2010 institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003

<sup>2</sup> A Lei 12.990, de 9 de junho de 2014 dispõe da reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

contrário do que se tentava mostrar, o Brasil é um país com diversos conflitos raciais e com desigualdades de oportunidades. Esse estudo representou um marco histórico no que diz respeito a produção teórica das relações sociais no Brasil (SILVA; LARANJEIRA, 2006).

Todos os textos contidos no livro tiveram participação de pesquisadores, educadores, dirigentes e de diversas instituições, demonstrando a importância da opinião desse público. Diante da percepção desses autores é possível identificar que esses especialistas, bem como o Movimento Negro, têm grande influência no que diz respeito à aplicação de políticas públicas, ele se torna um ator social que está ligado à construção desse processo político (PACHECO; SILVA, 2006).

Existe ainda um número grande de estudos, que abordam questões relacionadas às ações afirmativas no ensino superior, principalmente voltado para história e com foco na inserção de estudantes negros no mercado de trabalho, durante o período de graduação. Outros estudos pertinentes à pauta das ações afirmativas estão relacionados à área jurídica, além de estudos de casos como, por exemplo, o estudo realizado por Kern (2011), trazendo dados de uma pesquisa realizada na Universidade Federal do Rio Grande do Sul a fim de apontar a eficiência sobre o uso das ações afirmativas dentro da Universidade. Já Romero (2019), abordou o tema da diversidade e inclusão de minorias no ambiente de trabalho e seus impactos, em uma empresa de tecnologia, através de um estudo de caso.

As ações afirmativas têm diversos sentidos, bem como, englobam muitas convenções, mas, de forma geral, todas vão pelo mesmo caminho, Contins (1996, p.209) define a função das ações afirmativas como “a promoção de oportunidades iguais para pessoas vitimadas por discriminação”. Já Fonseca (2009, p.11) define-as como “políticas públicas destinadas a atender grupos sociais que se encontram em condições de desvantagens ou vulnerabilidade social em decorrência de fatores históricos, culturais e econômicos”.

Tendo como base os estudos realizados sobre o tema, a presente pesquisa apresenta a seguinte questão problema: Qual a avaliação de especialista sobre o que hoje é conhecido como política de diversidade em empresas privadas?

Os dados obtidos através de várias pesquisas realizadas são um reflexo da realidade estrutural brasileira. Assim, mesmo tendo encontrado diversos estudos na literatura sobre a discriminação racial, poucos abordam as ações afirmativas. Por este motivo existe a necessidade de discutir sobre temas relacionados às ações afirmativas com intuito de corrigir essa distorção presente na sociedade brasileira. Portanto, esta pesquisa justifica-se pela necessidade de analisar o uso de ações afirmativas nas empresas privadas como mecanismo de diversidade e inclusão racial no mercado de trabalho, oportunizando o crescimento hierárquico dos negros (as) e

identificando possíveis melhorias e críticas no que hoje é conhecido como política de diversidade. Além disso, também contribuí para aumentar o portfólio bibliográfico sobre a questão racial no Brasil, possibilitando um maior entendimento sobre o assunto e a condução de novas pesquisas.

O presente estudo está estruturado em quatro seções, disposto, inicialmente, por esta introdução. Na segunda seção, apresenta-se o referencial teórico relatando um breve resumo do movimento negro no Brasil, classe no contexto brasileiro o conceito de raça, as ações afirmativas e políticas de diversidades em empresas brasileiras. Na seção seguinte, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados. Na quarta seção é apresentada a análise dos resultados obtidos na pesquisa, as conclusões e as referências consultadas.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar como especialistas em políticas afirmativas, que tenham experiência não só teórica, mas também como militantes do movimento negro, avaliam seu uso nas empresas privadas como mecanismo de diversidade e inclusão racial no mercado de trabalho.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Contextualizar a questão racial no mercado de trabalho brasileiro;
- b) Analisar a percepção dos entrevistados sobre o papel que as ações afirmativas desempenham até o momento no que diz respeito à inclusão de negros (as) no mercado de trabalho;
- c) Identificar como os entrevistados enxergam o papel das empresas privadas na promoção da diversidade racial no mercado de trabalho;
- d) Avaliar como os entrevistados enxergam as ações e estratégias atuais que empresas privadas usam para implementar as políticas de estímulo à diversidade racial.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, é apresentada a história do Movimento Negro no Brasil, as ações afirmativas no contexto brasileiro, conceito de raça e classes e um panorama sobre as políticas de diversidades em empresas privadas.

### 2.1 O MOVIMENTO NEGRO E AS AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL

A luta do Movimento Negro em prol de uma sociedade mais justa existe há muito tempo, mas antes de abordar o contexto histórico algumas definições, primeiramente são necessárias.

O movimento social, segundo Alexander (1998, p. 1):

Diz respeito aos processos não institucionalizados e aos grupos que os desencadeiam, às lutas políticas, às organizações e discursos dos líderes e seguidores que se formaram com a finalidade de mudar, de modo frequentemente radical, a distribuição vigente das recompensas e sanções sociais, as formas de interação individual e os grandes ideais culturais.

O movimento social é definido por Warren (1987, p. 13) como, “grupo mais ou menos organizado, sob uma liderança determinada ou não; possuindo programa, objetivos ou plano comum; baseando-se numa mesma doutrina, princípios valorativos ou ideologia; visando um fim específico ou uma mudança social”.

Cardoso (1983, *apud* Aguiar, 1998) afirma que:

Os movimentos sociais questionam o estado autoritário, fazem reconhecer a presença dos excluídos e se colocam ao lado de partidos e sindicatos, mas, não se formam a partir deles. Os grupos que compõem os movimentos sociais se percebem como comunidade a partir de uma experiência comum de discriminação que enfatiza certas carências.

A partir das definições trazidas sobre movimento social, também se faz necessário conceituar a definição de Movimento Negro.

A perspectiva trazida por Júnior (1970), aponta que historicamente a raiz do Movimento Negro surge no Brasil a partir do momento em que a população negra chega ao Brasil, no período escravocrata inicialmente surgiu de forma precária, pois os grupos traficados vinham de locais diferentes do continente africano o que dificultava a sua comunicação, embora essa dificuldade de comunicação os escravos fugiam e se organizavam em quilombos, onde

abrigavam desde pequenas famílias a centenas de pessoas, além desse modelo de organização os negros também se manifestavam através de greves de fome, rebeliões e fugas. (JÚNIOR, 1970).

Nesse mesmo sentido Gomes e Silva (2017, p.3) afirmam que:

No Brasil, a raiz do Movimento Negro é no regime escravagista, em que emergiu de forma clandestina e precária. Nesse período, destacou-se o Movimento de Resistência Negra contra a escravidão, que se manifestou através da quilombagem (fuga para os quilombos e outros tipos de protestos) e do bandoleirismo (guerrilha contra povoados e viajantes) para se rebelar contra a escravidão

Um ponto de vista mais atual quanto a organização do Movimento Negro é trazida por Domingues, (2007), onde o autor reitera a luta por direitos iguais na sociedade, e todos os problemas enfrentados por esse grupo marginalizado no mercado de trabalho, no sistema educacional, político, social e cultural, a ainda a ponta a perspectiva da identidade racial que é um fator determinante de organização dos negros em torno de um projeto comum de ação. (DOMINGUES, 2007).

Já Santos e Barbosa (1994, p.158), trazem uma abordagem mais ampla quando tratam do conceito e de quem estaria contido dentro dessa organização.

(...) todas as entidades, de qualquer natureza, e todas as ações, de qualquer tempo [aí compreendidas mesmo aquelas que visavam à autodefesa física e cultural do negro], fundadas e promovidas por pretos e negros (...). Entidades religiosas [como terreiros de candomblé, por exemplo], assistenciais [como as confrarias coloniais], recreativas [como “clubes de negros”], artísticas [como os inúmeros grupos de dança, capoeira, teatro, poesia], culturais [como os diversos “centros de pesquisa”] e políticas [como o Movimento Negro Unificado]; e ações de mobilização política, de protesto antidiscriminatório, de aquilombamento, de rebeldia armada, de movimentos artísticos, literários e ‘folclóricos’ – toda essa complexa dinâmica, ostensiva ou encoberta, extemporânea ou cotidiana, constitui movimento negro.

Do mesmo modo, Marcelino (2018, p.3) afirma que:

Evidentemente existem no Brasil inúmeras entidades e grupos políticos de orientação ideológica diversa, e que apesar de sua singularidade se reconhecem e se identificam nas bandeiras historicamente defendidas pelo movimento negro, de modo que existe uma relação de alteridade e de autonomia que é cultivada de modo salutar pelas entidades e coletivos integrantes desse movimento, e que faz com que as diferenças de compreensão de mundo, bem como de estratégias de ação na luta pela superação do racismo antinegro seja considerado como aspecto positivo.

Em uma perspectiva histórica o Movimento Negro no Brasil é dividido em três fases: a primeira entre 1889 a 1937, que corresponde ao período da Primeira República ao Estado Novo; a segunda entre 1945 a 1964, que corresponde ao período da Segunda República à Ditadura

civil- militar e a terceira entre 1978 a 2000, que corresponde ao processo de redemocratização à República Nova (DOMINGUES, 2007).

A primeira fase acontece entre 1889 a 1937, um ano após a abolição da escravatura. O cenário enfrentado pelos negros é de total descaso, o novo sistema político não assegurou a eles nenhum benefício material ou simbólico acarretando uma marginalização política, social, psicológica e econômica. É nesse contexto que os ex-escravos se mobilizam e formam os movimentos de mobilização racial negra no Brasil, inicialmente por meio de grupos (grêmios, clubes ou associações). A Sociedade Progresso da Raça Africana (1891); o Clube 28 de Setembro (1897), Clube 13 de Maio dos Homens Pretos (1902), o Centro Literário dos Homens de Cor (1903), a Sociedade Propugnadora 13 de Maio (1906), o Centro Cultural Henrique Dias (1908), o Centro Cívico Palmares (1908), a Sociedade União Cívica dos Homens de Cor (1915), a Associação Protetora dos Brasileiros Pretos (1917); o Centro Cívico Cruz e Souza (1918), Frente Negra Brasileira (1931), Teatro Experimental do Negro (1944), Comitê Democrático Afro-brasileiro (1944), Conselho Nacional de Mulheres Negras (1950), entre muitas outras organizações que surgiram no território nacional. Simultaneamente, apareceu o que se denomina imprensa negra: jornais publicados por negros e elaborados para tratar de suas questões. Dentre as entidades negras criadas vale destacar a Frente Negra Brasileira (FNB), criada em 1931 em São Paulo (DOMINGUES, 2007).

Poucos anos após o seu surgimento, a FNB já contava com milhares de associados. Foi considerada a mais importante entidade negra do país na primeira metade do séc. XX e tornando-se um movimento de massa, contando com grande presença de mulheres negras atuantes no movimento. No ano de 1936 a FNB torna-se um partido político, porém em 1937, com a instauração da ditadura e do Estado novo, a FNB e demais partidos da época são extintos (JORGE; BESERRA; MOURA, 2016).

Segundo Domingues (2007, p.107):

Com a instauração da ditadura do “Estado Novo”, em 1937, a Frente Negra Brasileira, assim como todas as demais organizações políticas, foi extinta. O Movimento Negro, no bojo dos demais movimentos sociais, foi então esvaziado. Nessa fase, a luta pela afirmação racial passava pelo culto à Mãe-Preta e uma das principais palavras de ordem era a defesa da Segunda Abolição.

Ainda, segundo Domingues (2007, p.107), “os anos de vigência do Estado Novo (1937-1945) foram caracterizados por violenta repressão política, inviabilizando qualquer movimento contestatório”. Esse cenário de violenta repreensão política inviabilizou qualquer ação ou contestação do Movimento Negro, mas com a queda da ditadura “Vanguardista” inicia a

segunda fase do Movimento Negro organizado na República no período de 1945 a 1964, denominada como Segunda República ou ditadura militar (DOMINGUES, 2007).

Nessa época, dois grupos ganharam destaque no Movimento Negro, mesmo que eles não tivessem o mesmo poder de aglutinação apresentado na primeira fase. O primeiro agrupamento foi a União dos Homens de Cor, que era constituída por uma complexa estrutura administrativa, e tinha como seu principal objetivo “elevantar o nível econômico, e intelectual das pessoas de cor em todo o território nacional, para torná-las aptas a ingressarem na vida social e administrativa do país, em todos os setores de suas atividades”. (DOMINGUES, 2007).

O segundo agrupamento que ganhou destaque foi o Teatro Experimental do Negro (TEN), fundado no Rio de Janeiro, em 1944. Sua proposta inicial era formar um grupo teatral apenas com atores negros, contudo acabou exercendo um papel mais amplo fundando o jornal Quilombo, oferecendo cursos de alfabetização e de corte e costura, e também sendo responsável pela fundação do Instituto Nacional do Negro e o Museu do Negro. O movimento ainda organizou o I Congresso do Negro Brasileiro, promoveu a eleição da Rainha da Mulata e da Boneca de Pixe, realizou o concurso de artes plásticas que teve como tema Cristo Negro, com repercussão na opinião pública, e atuou como defensor dos direitos humanos, o que contribuiu na criação de uma legislação antidiscriminatória para o país. Porém, mais uma vez, o Movimento Negro foi praticamente extinto em 1964 com a instauração da ditadura militar. (DOMINGUES, 2007). De acordo com Gonzalez (1982, p.30), “a repressão desmobilizou as lideranças negras, lançando-as numa espécie de semiclandestinidade”.

Como ressalta Domingues (2007, p.111):

O golpe militar de 1964 representou uma derrota, ainda que temporária, para a luta política dos negros. Ele desarticulou uma coalizão de forças que palmilhavam no enfrentamento do “preconceito de cor” no país. Como consequência, o Movimento Negro organizado entrou em refluxo. Seus militantes eram estigmatizados e acusados pelos militares de criar um problema que supostamente não existia, o racismo no Brasil.

A terceira fase do Movimento Negro no Brasil aconteceu no período de 1978 a 2000, quando os movimentos populares, estudantis e sindicalistas começaram a ascender e algumas ações relacionadas a agrupamentos negros, ainda que pequenas, começaram a surgir. Entretanto, somente em 1978, com a fundação do Movimento Negro Unificado (MNU) que de fato correu a volta de movimentos negros organizados ao cenário político, assumindo um posicionamento radicalizado contra a discriminação racial, sendo esse discurso inspirado nos movimentos negros americanos, que lutavam por direitos civis e nos movimentos de libertação promovido pelos países africanos. Internamente, o embrião do MNU foi a organização

marxista, de orientação trotskista, Convergência Socialista. Eles entendiam que para vencer o racismo era necessário construir uma sociedade igualitária, já que o principal culpado por essa disparidade era o sistema capitalista. Sendo assim, só seria possível vencer essa luta com a eliminação desse sistema. (DOMINGUES, 2007).

Ainda como explica Domingues (2007, p.114), “o nascimento do MNU significou um marco na história do protesto negro do país, porque, entre outros motivos, desenvolveu-se a proposta de unificar a luta de todos os grupos e organizações antirracistas em escala nacional”.

Paralelamente a essa rearticulação do Movimento Negro no Brasil, e os diversos atos e ações promovidas pelo MNU, na década de 80 diversos acadêmicos voltaram suas atenções para a diversidade de normas que regiam a sociedade brasileira, promovendo um novo “olhar” para resolução desses conflitos, o que acarretou na publicação da Constituição de 1988, cujo texto prevê em lei a existência de princípios democráticos e igualitários (JORGE; BESERRA; MOURA, 2016). Ainda conforme Jorge, Beserra e Moura (2016, p.7), “Por isso, o Movimento Negro se apresenta como relevante agente de transformação social, fazendo uso, inclusive, da linguagem do direito e de uma nova relação com o Poder Judiciário”.

As políticas públicas de correção às desigualdades sociais e contra o preconceito existente no país iniciariam a partir da segunda metade dos anos de 1990 com a resignificação emancipatória construída pelo movimento negro promovendo diversas ações, nas quais se destacam, em 1995, a realização da “Marcha Nacional Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida”, em Brasília, no dia 20 de novembro, no qual foi entregue ao presidente da República da época o “Programa para Superação do Racismo e da Desigualdade Étnico-Racial”, a demanda por ações afirmativas já se fazia presente como proposição para a educação superior e o mercado de trabalho. (GOMES, 2012, p. 739).

Kabengele Munanga no XI Simpósio sobre Comunicação e Cultura no Terceiro Milênio, na Universidade Estadual de Londrina realizado, em 2004, ao abordar o tema das ações afirmativas, ressalta que a pauta das ações afirmativas sendo discutida de forma mais frequente e mais uma resposta ao que já vinha sendo levantada pelo Movimento Negro, que há anos divulga as desigualdades raciais presentes na sociedade, mesmo não sendo uma “invenção” brasileira diante dessa possibilidade, diversos pontos contrários foram levantados, mas mesmo que inicialmente tenham sido trazidos argumentos contrários, algumas iniciativas autônomas por parte de governos estaduais e municipais começam a serem tomadas, posteriormente algumas universidades como a Universidade de Brasília e a Universidade Federal da Bahia começam a adotar a política de cotas (MUNANGA, 2003).



Outras conquistas importantes que foram impulsionadas pelo Movimento Negro são a Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN), responsável pela realização do Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros (Copene); a SEPPIR, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial criada oficialmente em 21 de março de 2003; ainda em 2003, foi sancionada a Lei n. 10.639 alterando os artigos 26-A e 79-B da LDB e tornando obrigatório o ensino de história e cultura afro-brasileira; em 2004, a criação da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD), em 2004 (GOMES 2012).

Diante desse cenário, segundo Jorge, Beserra e Moura (2016, p.13), “o Movimento Negro foi elemento causal para a ocorrência de melhorias sociais que, embora insuficientes, foram relevantes para que o cenário brasileiro passasse por mudanças, e que beneficiaram não só os afrodescendentes, mas toda a sociedade”.

## 2.2 CLASSE E A QUESTÃO RACIAL

Em todas as sociedades, grupos e indivíduos se relacionam mediados por uma hierarquia estruturada em termos de ascendência e subordinação que, geralmente, se traduz como uma distribuição assimétrica de poder, recursos, privilégios e prestígio social (RAIZER, 2011). A luta dos negros que começa no período escravagista é uma luta de classes mesmo que o escravo fosse visto como objeto, ele constituía um dos polos da contradição mais importante do Brasil (MOURA 1981). Para Clóvis Moura, a luta dos negros desde a escravidão constitui-se como uma manifestação da luta de classes, de tal sorte que a lógica do racismo é inseparável da lógica da constituição da sociedade de classes no Brasil (ALMEIDA, 2019)

Ainda segundo Moura (1981, p.165)

Do ponto de vista de luta de classes aqueles escravos que fugiam ao cativeiro e fundavam comunidades independentes nas matas eram os que atuavam tendo em vista a contradição mais importante. A segunda camada atuava sobre uma contradição intermediária [...] Ganga Zumba e posteriormente Zumbi representam por assim dizer os elementos da própria casta de escravos que se voltam contra o regime, ou, em outras palavras, o tablado radical da contradição. Atuavam por isto sobre a contradição mais profunda na época, que era a existente entre o senhor e o escravo.

A sociedade brasileira ainda é nivelada em grupos, cuja competência do indivíduo está atrelada a origem familiar e a cor (GUIMARÃES, 1999). Para Ribeiro (2006, p.833), “a principal questão do debate atual continua sendo a de definir se as desigualdades de oportunidade são determinadas por preconceito de classe ou de raça”. Há evidências que os indivíduos que têm suas origens em classes sociais mais baixas encontram dificuldade de

ascensão social porque são de classes sociais baixas e não por sua cor ou raça, já as pessoas negras com origens em classes sociais mais altas possuem menos chances de permanecerem na sua classe de origem do que as pessoas brancas com origem nestas mesmas classes, o que indica que a desigualdade de oportunidades é racial nas classes altas, mas não nas classes baixas (RIBEIRO, 2006).

Quanto à desigualdade de oportunidades educacionais, no início da vida escolar, a desigualdade de classe tem maior influência na vida do indivíduo do que a de raça. Contudo, esta condição se modifica ao longo do processo educacional, tornando a desigualdade racial mais relevante (RIBEIRO, 2006). Ainda, segundo Ribeiro (2006, p. 859), “apesar de não haver desigualdade racial nas chances de completar a universidade, há fortes evidências de que não brancos formados em universidades encontram mais dificuldade de entrar em posições de profissionais do que brancos com o mesmo nível educacional”.

### 2.3 RAÇA NO CONTEXTO BRASILEIRO

No Brasil a concepção construída sobre “ser branco” e “ser negro” inicialmente foi trazido pelo campo das ciências biológicas e teve grande influência nas ideias europeias, baseando-se na obra do Conde de Gobineau, *Ensaio sobre as Desigualdades das Raças Humanas*, do ano de 1855 (SILVA; SOARES, 2011). O conceito de raça no Brasil originalmente foi baseado no estudo de diversos cientistas, por meio de uma fundamentação biológica onde se reforçava a superioridade da raça branca, um desses cientistas era Nina Rodrigues, influenciado pela obra do Conde de Gobineau.

Sobre esse ponto, Ramos (1942, p.208) menciona:

Infelizmente Nina Rodrigues estava dentro da ciência da sua época com os teóricos das "desigualdades raciais" — os Gobineau, os Lapouge, o Chamberlain, etc. Hoje sabemos que "superioridades" e "inferioridades" não são categorias antropológicas; são antes condições ligadas às injunções culturais. Quanto à tese da "degenerescência" da mestiçagem, Nina Rodrigues e os cientistas brasileiros que o acompanharam, baseou-se nas observações de certo número de características fisiológicas nos mestiços, como alto índice de mortalidade e de morbidade, baixo índice de natalidade, alta percentagem de criminalidade, e muitas outras "desarmonias" do caráter. Convém acrescentar, em defesa do famoso chefe de escola, que, embora preso às concepções da sua época, reagia às vezes violentamente contra as mesmas. Assim, examinando o caso de um mestiço célebre, Antônio Conselheiro, que chefou em fins do século passado, uma revolta de fanáticos nos sertões brasileiros, Nina Rodrigues assinalou o papel do ambiente social na eclosão da epidemia mística, destacando os fatores sociológicos, como o advento da república, os conflitos de concepção política, as lutas feudais nos sertões, etc., como responsáveis em primeiro plano, pelos "desajustamentos" da conduta observados. Além disso, examinando posteriormente a

cabeça de Antônio Conselheiro, ficara Nina Rodrigues surpreendido de não haver encontrado nenhum dos clássicos sinais de degenerescência que a escola italiana erigira em regra, no exame antropológico do criminoso.

O termo “raça” para se referir ao negro sempre produziu uma longa discussão no campo social de um modo geral, sobretudo, na vida cotidiana do povo brasileiro, gerando diversas reações, visto que o mesmo remete ao racismo, aos ranços da escravidão e às imagens construídas sobre “ser negro” e “ser branco” no Brasil (GOMES, 2005).

Mesmo que no Brasil o termo raça seja o mais usual e popularmente falado quando se deseja expressar a complexidade da relação entre negros e brancos, o conceito não está relacionado à concepção dos conceitos biológicos de dominação, como tratado pelo cientista Nina Rodrigues. Para o movimento negro e alguns sociólogos, por exemplo, o termo raça é usado como uma interpretação baseado na dimensão social e política, isso por que o racismo no Brasil se dá tanto, por aspectos culturais, quanto, por aspectos físicos na estética corporal dos negros, isso fica evidente quando se fala a respeito dos negros, já que em alguns casos a aparência física é utilizada para determinar aspectos bons ou ruins (GOMES, 2005).

Silva e Soares, (2011 p. 103) ainda afirmam que:

No campo das ciências sociais, os afro-brasileiros buscam a construção da sua própria identidade e o pertencimento ao grupo, além do espaço, contrastando com o comportamento dos dominantes sobre a superioridade dos brancos em relação aos não brancos, confirmando o preconceito e a discriminação, o grupo torna-se historicamente mais situado. Vindos de diferentes nações africanas com traços morfológicos específicos, como a cor da pele, tipo do nariz e cabelo, além da cultura e religião, os homens negros se distinguem biologicamente, social e culturalmente do homem branco. Graças a isso, muitos, também influenciados pelas teorias raciais e pelo passado escravista, avaliaram (e avaliam) negativamente a população negra, reforçando a ideia de uma suposta superioridade através da discriminação.

Em uma Palestra proferida no 3º Seminário Nacional de Relações Raciais e Educação, Kabengele Munanga aborda inicialmente o conceito na concepção científica que foi desenvolvida através da classificação, já que historicamente esse método é usado como forma de compreensão. Ainda, segundo Munanga (2003, p.3), “em qualquer operação de classificação, é preciso primeiramente estabelecer alguns critérios objetivos com base na diferença e semelhança”. De acordo com Almeida (2019, p.18), “o que se pode dizer com mais segurança é que seu significado sempre esteve de alguma forma ligada ao ato de estabelecer classificações, primeiro, entre plantas e animais e, mais tarde, entre seres humanos”.

Como explica Munanga (2003, p.5):

Se os naturalistas dos séculos XVIII-XIX tivessem limitado seus trabalhos somente à classificação dos grupos humanos em função das características físicas, eles não

teriam certamente causado nenhum problema à humanidade. Suas classificações teriam sido mantidas ou rejeitadas como sempre aconteceu na história do conhecimento científico. Infelizmente, desde o início, eles se deram o direito de hierarquizar, isto é, de estabelecer uma escala de valores entre as chamadas raças. O fizeram erigindo uma relação intrínseca entre o biológico (cor da pele, traços morfológicos) e as qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais. Assim, os indivíduos da raça “branca”, foram decretados coletivamente superiores aos da raça “negra” e “amarela”, em função de suas características físicas hereditárias.

Deste modo, essa classificação das raças humanas serve como uma ferramenta para operacionalizar o pensamento, essa classificação da diversidade é algo incontestável, pois eles usam características observáveis de cada raça para explicar as diferenças, essa distorção trazida por meio da classificação por raças proposta pela ciência, deu origem no início do século XX ao termo raciologia, que usa como base esse pressuposto das raças hierarquizadas, apesar da ciência ser usada como fachada a raciologia tem um discurso que justifica e legitima os sistemas de dominação racial. Essa concepção aos poucos foi saindo do círculo intelectual e sendo disseminadas na sociedade (MUNANGA, 2003).

Ainda segundo Munanga (2003, p. 6):

Podemos observar que o conceito de raça tal como o empregamos hoje, nada tem de biológico. É um conceito carregado de ideologia, pois como todas as ideologias, ele esconde uma coisa não proclamada: a relação de poder e de dominação. A raça, sempre apresentada como categoria biológica, isto é natural, é de fato uma categoria etnosemântica.

Para Almeida (2019, p.18) o conceito de raça ainda traz que:

Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado. Por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico. Assim, a história da raça ou das raças é a história da constituição política e econômica das sociedades contemporâneas.

De acordo com Munanga (2003, p.7):

Racismo seria teoricamente uma ideologia essencialista que postula a divisão da humanidade em grandes grupos chamados raças contrastadas que têm características físicas hereditárias comuns, sendo estes últimos suportes das características psicológicas, morais, intelectuais e estéticas e se situam numa escala de valores desiguais.

Para Almeida (2019, p.25), “o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam”. Além desse conceito, o autor divide o racismo em três

concepções sendo elas: individualista, institucional e estrutural. A concepção do racismo individual é conceituada como uma ideia de “patologia” de natureza individual ou coletiva de grupos isolados, atribuído a determinadas pessoas, ele ocorre por meio da discriminação racial, é uma concepção frágil e limitada, tendo em vista que no racismo individual não leva em consideração os contextos históricos e reflexões sobre os reais efeitos para a sociedade (ALMEIDA, 2019).

O racismo institucional amplia a ideia do racismo individual, nessa concepção de racismo o poder é o elemento central e determina o comportamento das pessoas ao seu redor através de regulamentos e normas, fazendo com que determinados grupos étnicos sejam marginalizados e rejeitados, de forma direta ou indireta. Essas relações baseadas no poder acabam colaborando para que determinados grupos hegemônicos utilizem mecanismos institucionais para manter seus interesses políticos, sociais e econômicos, esse tipo de racismo por meio das suas regras e padrões acaba afastando ainda mais pessoas pretas de determinados cargos e instituições (ALMEIDA, 2019).

O racismo estrutural permite distinguir da ideia de racismo abordado como uma patologia individual ou de um grupo específico e também diferenciar do racismo institucional, mesmo que haja ligação (ALMEIDA, 2019). Ainda segundo Almeida (2019, p.31), “as instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos, dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista”. Deste modo, por meio do racismo estrutural é possível entendê-lo como uma consequência da estrutura da sociedade, essas estruturas que perpetuam o racismo acabam fazendo com que seja normalizado tanto no contexto histórico quanto no da sociedade atual.

## 2.4 AÇÕES AFIRMATIVAS NO CONTEXTO BRASILEIRO

No Brasil as ações afirmativas passam a ser discutidas na década de 70, através de questões levantadas por movimentos políticos afrodescendentes de esquerda, usando como exemplo conceitual o movimento que acontecia nos Estados Unidos. Eles acreditavam que a questão da acumulação do capital era sustentada pela divisão internacional do trabalho associado a mecanismos de opressão de classe, raça e gênero, mecanismos esses que estavam consolidados no Estado. Nos 10 anos seguintes a abordagem a debates sobre ações afirmativas e políticas de cotas ainda não eram relevantes. Nesse contexto, o Estado se omitia e empresas

multinacionais que estavam familiarizadas com esse modelo de políticas em outros países seguiam a mesma “regra”. A pauta volta a ser tratada no início dos anos 1980, final dos anos 1990, agora levantada por movimentos sociais progressistas, mas com uma concepção que deixava de fora a questão racial, desviando o conceito sobre o significado mais amplo dessas políticas. (BENEDITO, 2020).

Para Heringer (2010, p.3), as ações afirmativas são:

Políticas e procedimentos obrigatórios ou voluntários desenhados com o objetivo de combater a discriminação e também de retificar os efeitos de práticas discriminatórias exercidas no passado. O objetivo da ação afirmativa é tornar a igualdade de oportunidades uma realidade, através de um ‘nivelamento do campo’. São políticas desenhadas para situações concretas, com a perspectiva da promoção de igualdade de oportunidades.

Projetos de lei são formulados, propondo ações compensatórias, como reservas de vagas para mulheres negras no serviço público, bolsas de estudos, incentivos a empresas do setor privado que eliminassem práticas discriminatórias, incorporação da imagem positiva da família afro-brasileira, mas não são aprovados pelo Congresso Nacional, mas as reivindicações continuam (MOEHLECKE, 2000). Segundo Benedito (2020, p.13), “a ideia associada a essas políticas no Brasil se resume a uma discussão sobre cotas e não a um conjunto de medidas que visem à igualdade de oportunidades e o fim das discriminações dos segmentos sócios raciais desfavorecidos”.

Como explica Moehlecke (2000, p.209):

Somente a partir de 2001 foram aprovadas políticas de ação afirmativa para a população negra por decisão do Poder Público, seguindo a mesma linha dos projetos anteriores e tendo como base o sistema de cotas e a idéia da necessidade de representação desse setor em diversas esferas da sociedade [...] No âmbito do ensino superior, a primeira lei com esse perfil foi aprovada no Rio de Janeiro e entrará em vigor a partir da seleção de 2002/2003. Por meio de lei estadual, foi estabelecido que 50% das vagas dos cursos de graduação das universidades estaduais sejam destinadas a alunos oriundos de escolas públicas selecionados por meio do Sistema de Acompanhamento do Desempenho dos Estudantes do Ensino Médio. Sade. Essa medida deverá ser aplicada em conjunto com outra, decorrente de lei aprovada em 2002, a qual estabelece que as mesmas universidades destinem 40% de suas vagas a candidatos negros e pardos. No Paraná, o governo estadual regulamentou uma lei que garante três vagas em cada uma das cinco universidades estaduais a membros da comunidade indígena da região, a entrar em vigência também em 2002.

Segundo o website [justica.gov.br](http://justica.gov.br), a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), fundado em 21 de março de 2003, data em que se comemora o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, instituído pela Organizações das Nações Unidas (ONU), nasceu do reconhecimento das lutas históricas do Movimento Negro

brasileiro tendo como objetivo o combate ao racismo no Brasil. Atualmente a secretaria está vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e defende as ações afirmativas que define como sendo políticas públicas destinadas a corrigir as desigualdades raciais praticadas ao longo dos anos. podendo ser classificadas em três tipos: para promover igualdade de oportunidades, para combater o preconceito e o racismo e para reverter a representação negativa dos negros.

As ações afirmativas são um importante mecanismo social, que abarcam diversos grupos, sejam eles raciais, culturais, de classe, gênero ou orientação sexual, na percepção do indivíduo como sujeito concreto e não mais como um ser humano homogêneo. (PACHECO; SILVA, 2006)

De acordo com Silva (2011 *apud* Pacheco e Silva, 2006, p. 11):

O objetivo da ação afirmativa é superar essas contingências e promover a igualdade entre os diferentes grupos que compõem uma sociedade. Como resultado, espera-se o aperfeiçoamento da cidadania dos afro-brasileiros, e que estes tenham a possibilidade de pleitearem, por exemplo, o acesso às carreiras, às promoções, à ascensão funcional, revigorando, assim, o incentivo à formação e à capacitação profissional permanente.

A introdução de cotas não é uma criação brasileira, diversos países do mundo fazem uso desse modelo de políticas de cotas para minorias étnicas, como por exemplo, Índia, Estados Unidos, Canadá, Austrália, Inglaterra e Alemanha, mesmo que o contexto discriminatório no Brasil seja diferente dos países aqui citados a questão fundamental enfrentada é a mesma (PACHECO; SILVA, 2006).

Neste contexto, é visível através de dados estáticos que essas medidas colaboraram para o aumento de alunos negros na universidade, ainda existem diversos pontos que precisam ser abordados para uma sociedade mais justa. As reivindicações e discussões trazidas até o momento demonstram que mesmo sendo um processo demorado e muitas vezes com seu princípio distorcido tem um retorno positivo no que diz respeito à redução da desigualdade social.

## 2.5 POLÍTICAS DE DIVERSIDADES EM EMPRESAS PRIVADAS

De acordo com os profissionais responsáveis pelo setor de políticas de diversidades nas empresas, a dimensão da diversidade racial é a mais complexa de ser implementada, principalmente no que se refere às mulheres negras, cuja taxa de desemprego e informalidade são as mais elevadas nos indicadores, sendo fundamental a adoção por parte das empresas de

algumas medidas fundamentais como programas para atrair jovens que concluem o ensino superior; oportunidades de treinamento de ascensão de carreira voltadas para identificar quais obstáculos impactam e ultrapassá-los, ainda é pouco as empresas que se preocupam em adotar tais políticas (BENTO, 2016).

Segundo Pace e Lima (2011, p. 14):

Atualmente já se compreende que a visão de qualidade de uma empresa é avaliada não apenas em recursos tecnológicos, como também na relação mantida com as pessoas, seja interna ou externamente. Este vínculo está ligado, portanto, ao problema da inclusão ou exclusão de diferentes grupos sociais e étnicos dos quadros dessa empresa. De acordo com a pesquisa, praticar a diversidade, opondo-se à discriminação racial e ao preconceito, constitui premissa da responsabilidade social empresarial.

A empresa deve procurar conhecer o seu público interno fazendo um diagnóstico da diversidade étnico-racial para adotar políticas de inclusão, estabelecendo oportunidades igualitárias entre negros e brancos, como o acesso a cargos executivos, reduzindo a disparidade de salários e adotando uma postura de inclusão para todos os grupos étnico-raciais formadores da população brasileira (PACE; LIMA, 2011). Santos (2016, p.69) afirma que “a implementação de políticas que valorizam a diversidade é uma das principais estratégias contemporâneas para a consolidação do sucesso das organizações, sendo mesmo um fator obrigatório”.

Ainda segundo Santos (2016, p.71):

As políticas de ação afirmativa com foco na equidade racial farão com que as organizações se pareçam mais e melhor com o Brasil, que ganhará em inovação e complementaridade. Não adianta só as empresas fazerem o melhor. É preciso fazer o melhor da melhor maneira, incluindo no portfólio dos produtos e serviços desenvolvidos no país um insumo necessário nesse milênio que se inicia: o da qualidade ético-moral.

Quando falamos em ética e moral, vale ressaltar a definição, apontada por, Meira (2002, p.15) o autor trata de todo contexto histórico, vinculados ao termo ética empresarial e responsabilidade social, abordamos dentro do contexto empresarial.

Em ambos os casos, trata-se de esforços teóricos e práticos, edificados em nível acadêmico e empresarial, com o sentido de construir respostas tangíveis às demandas, crescentemente organizadas da sociedade norte americana, em torno dos negócios. A construção da doutrina da ética empresarial resulta mais especificamente de uma compreensão dessas demandas sociais em termos morais, fala-se numa exigência da sociedade em moralizar os negócios. A ética empresarial se propõe exatamente a operar na região de transição entre as demandas ditas morais da sociedade e a gestão das empresas. Um trabalho que se desenvolve visando, essencialmente, dotar as empresas de uma capacidade que se supõe lhes faltar, transformá-las de alguma maneira, para que possam apossar-se dessa moralidade e utilizá-la com sucesso em suas práticas de negócios.



Neste contexto, observa-se que a maioria das empresas necessita colocar nas suas diretrizes a elaboração de políticas de diversidades construindo, desta forma, uma imagem ética perante a sociedade e aos seus clientes externos.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nessa seção, serão apresentados e explicados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa para que os objetivos propostos sejam atingidos.

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA

Para o presente estudo a opção escolhida foi a pesquisa qualitativa.

O público selecionado para compor a amostra da pesquisa foi de indivíduos especialistas em políticas afirmativas militantes do movimento negro. A escolha desse grupo em específico se deu devido ao histórico junto a movimentos sociais que proporcionaram grande passo até à aplicação das ações afirmativas.

Diante da limitação de acesso ao público escolhido para esse estudo, foi utilizada a técnica de amostragem em *snowball*, ou bola de neve, que pode ser definida como um tipo de amostragem não probabilística, em que se utilizam cadeias de referência. (VINUTO, 2014, p. 203).

Bockorni e Gomes (2021, p. 106) afirmam que “a amostra do tipo bola de neve destaca-se em pesquisas que optam por amostras não probabilísticas em estudos de natureza qualitativa”.

Ainda segundo Vinuto (2014, p. 201):

Amostragem em bola de neve pode ser útil para pesquisar grupos difíceis de serem acessados ou estudados, bem como quando não há precisão sobre sua quantidade. Além disso, esse tipo específico de amostragem também é útil para estudar questões delicadas, de âmbito privado e, portanto, que requer o conhecimento das pessoas pertencentes ao grupo ou reconhecidos por estas para localizar informantes para estudo.

A amostragem em bola de neve se constrói da seguinte maneira para o pontapé inicial: lança-se mão de documentos ou informantes-chaves, nomeados como sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral. (VINUTO, 2014, p. 203).

Ainda de acordo com Bockorni e Gomes (2021, p. 108)

Para a realização de uma amostragem em bola de neve é necessário que haja um intermediário inicial, também denominado de semente, que localiza ou aponta algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa a ser realizada. A semente pode, inclusive, ser um dos participantes. As pessoas indicadas são então solicitadas

a indicarem mais pessoas. Dessa forma, a amostra, que antes era difícil de ser calculada probabilisticamente ou até mesmo de difícil acesso, expande-se, na maioria das vezes, satisfatoriamente.

Levando em consideração o tipo de amostragem escolhida, no modelo bola de neve, os contatos com a sementes foram feitos através de diversas redes sociais e contatos pessoais a fim de garantir uma maior diversidade de público. Inicialmente foram contatados quatro intermediários chegando a um total de vinte e cinco possíveis entrevistados, porém apenas oito aceitaram participar, sendo esse o número da amostra estudada.

### 3.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, através de um roteiro base com perguntas que se encontra disposto no apêndice dessa pesquisa. O roteiro foi dividido em duas partes, nas quais, inicialmente, foram feitas perguntas relacionadas com a trajetória dos entrevistados, no que diz respeito a temática das ações afirmativas e sobre o seu contato com o movimento negro. Após essa primeira contextualização, as demais perguntas do roteiro tinham cunho mais conceitual, buscando entender a avaliação dos entrevistados sobre o tema das políticas de diversidade racial nas empresas privadas. A elaboração do roteiro foi baseada em pesquisas no referencial teórico e nos objetivos específicos descritos nessa pesquisa.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de setembro e outubro de 2021, todas de maneira individual. O contato com os entrevistados foi feito por vídeo chamada ou ligação, através de plataformas digitais, conforme a disponibilidade e preferência do entrevistado. As respostas obtidas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados e transcritas de forma fiel as repostas dadas.

Assim como já abordado na introdução, o problema da pesquisa é: *qual a avaliação de especialista sobre o que hoje é conhecido como política de diversidade em empresas privadas?*

Tendo em vista a lacuna crítica encontrada sobre o uso de políticas de diversidade nas empresas, para responder o problema da pesquisa, optamos por fazer um recorte no público que seria estudado, levando em consideração a perspectiva de especialistas em políticas afirmativas que tenham experiência, não só teórica, mas também como militantes do movimento negro. Dentro do recorte de especialistas, foram consideradas pessoas que tenham trajetória de pesquisa acadêmica influenciada, direta ou indiretamente, pelo tema das ações afirmativas. A escolha por esse público em específico, se deu devido a posição estratégica que ocupam como

agentes mobilizadores. Para Araújo (2020, p. 2) “o Movimento Negro constitui-se um dos principais agentes mobilizadores das mudanças ocorridas no campo das relações étnico-raciais e promoção da igualdade racial no país ao longo dos tempos”. Ainda sobre a importância desse público em específico, Gomes (1977, p. 20), afirma que “[o] olhar dos movimentos sociais para a educação, e, particularmente, do Movimento Negro, trouxe não somente reivindicações, mas também problematizações teóricas e ênfases específicas para educação brasileira”. Ou seja, essas pessoas estão engajadas no tema tanto por terem algum contato com movimentos sociais, em especial, nesse caso, o movimento negro, quanto por terem, em sua trajetória acadêmica, se dedicado a questões do negro(a) na sociedade.

Todos entrevistados tiveram sua identidade preservada, sendo reconhecidos por nomes fictícios atribuídos para cada entrevistado, de acordo com a tabela abaixo. Dentre as pessoas entrevistadas apenas duas não se enquadram totalmente no recorte proposto da amostra, pois não tinham estudos voltados diretamente para área das políticas afirmativas, entretanto ambos tiveram contribuição muito rica nos temas da pesquisa, por isso as suas respostas foram consideradas na pesquisa.

Quadro 1 - Lista de nomes fictícios dos entrevistados

Nome fictício	Profissão	Estado	Area de estudo/ atuação
DANDARA	Docente	RJ	Serviço Social, Psicologia/ Fundamentos do serviço social, trabalho, relações étnico-raciais, gênero, educação e saúde
ANTONIETA	Consultora/ Empreendedora social	RS	Sociologia, Administração e Ciências contábeis / Empreendedorismo, Ações Afirmativas, Racismo no mercado de trabalho e Educação financeira
TEREZA	Conselheira/ Palestrante e Empreendedora Social	RS	Afroempreendedorismo, ativismo movimento social negro, ações afirmativas, Ciências biológica, Racismo
RUTH	Gestora de Projetos	SP	Comunicação e Marketing/ Afroempreendedorismo, Pluralidade racial e Inclusão racial
CONCEIÇÃO	Palestrante e Curadora	RS	Ciências Sociais, militância artística e cultural negra
CLÓVIS	Docente	SP	Psicologia/ Ciências Sociais, Ciências humanas, Relações

			raciais, Ações afirmativas e Lutas de classe
SILVIO	Empreendedor Social	RJ	Gestão empresarial/ Diversidade Racial, Gestão da mudança, Cultura e Diversidade
ABDIAS	Palestrante/ Empreendedor Social	RJ	Administração, Práticas no desenvolvimento sustentável, Diversidade e inclusão nas empresas e Impacto social

Fonte: Elaborado pela autora.

A análise dos dados qualitativos tende a ser mais complexa, já que abrange um cenário específico e muitas vezes percepções pessoais, sendo assim, foram seguidos os passos de análise do conteúdo sugeridos por Minayo (1998).

a) Ordenação dos dados: nessa fase foi feito o mapeamento dos dados obtidos, inicialmente foi feita a transcrição do áudio de cada entrevista através do Word Online, onde cada áudio foi carregado para dentro do aplicativo e transcrito, depois foi feita uma leitura minuciosa acompanhada do áudio para correção de possíveis discrepâncias entre o áudio original e a transcrição, ao final os arquivos foram organizados pela data de cada entrevista;

b) Classificação dos dados: todas as informações coletadas foram lidas repetida e cuidadosamente, buscando definir uma unidade de análise, foi feita a classificação levando em consideração partes em comum entre as informações coletadas, assim foi possível fazer a divisão inicial de categorias, dispostas da seguinte forma: o papel das ações afirmativas no âmbito público; o papel das empresas privadas nas políticas de diversidade racial; aspectos positivos das políticas de diversidade racial em empresas privadas e críticas sobre a implementação das políticas de diversidade racial em empresas privadas. Todos os trechos que se destacavam em algum ponto foram previamente sublinhados;

c) Análise final: Durante fase anterior foi feita uma pré classificação e com base nos objetivos específicos definidos no começo dessa pesquisa a categorização final para análise dos dados que ficou da seguinte forma: o papel das ações afirmativas no âmbito público; o papel das empresas privadas no que diz respeito a políticas de diversidade racial; aspectos positivos e potenciais melhorias no uso de políticas de diversidade racial em empresas privadas; críticas e limitações que geram o uso de políticas de diversidade racial em empresas privadas e o futuro do uso políticas de diversidade racial em empresas privadas. Os resultados encontrados nessa última etapa e a sua interpretação foram tratadas ao longo do tópico abaixo.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentados os dados qualitativos obtidos através das entrevistas realizadas e de dados secundários, organizados em cinco tópicos que seguem.

### 4.1 O PAPEL DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO PÚBLICO

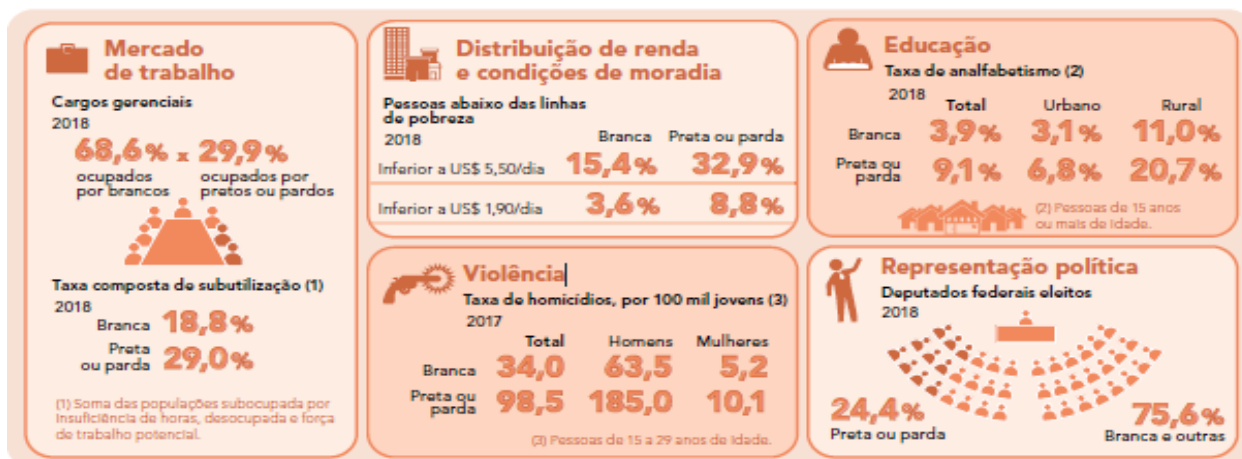
Mesmo diante de diversas mudanças na sociedade, a desigualdade e o preconceito ainda são eminentes, isso fica muito claro quando trazemos dados da pesquisa sobre Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, publicado em 2019, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que apresenta uma análise das desigualdades sociais por cor ou raça, composto pelos seguintes temas: mercado de trabalho, distribuição de rendimento e condições de moradia, educação, violência e representação política.

A análise de indicadores sociais é um fator de grande importância, segundo Santos (2011, p. 10):

Percebe-se, a partir da análise dos indicadores sociais, que o pertencimento racial tem centralidade na estruturação das desigualdades sociais e econômicas no Brasil. Essas desigualdades tornam-se evidentes quando são analisados dados relativos ao mercado de trabalho, uma das vitrines da estruturação socioeconômica da sociedade. Neste mercado, os jovens negros não estão excluídos ou "fora do jogo", mas dele têm participado de modo excludente, em condições precárias e desiguais em relação aos brancos. Sua condição racial os torna vulneráveis às instabilidades precariedades do mercado. O desemprego é mais frequente entre eles, assim como a informalidade, menores salários e funções subalternas.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, realizada pelo IBGE mostra que 55,8% da população é negra. O IBGE conceitua como sendo a soma de pretos e pardos, mas esse número não reflete o cenário atual quando analisamos os dados considerados temas essenciais à reprodução das condições de vida da população brasileira (IBGE, 2019). Na figura 1, podemos ver uma síntese de aspectos básicos de sobrevivência que são fundamentais na sociedade brasileira.

Figura 1 - Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira.



Fonte: IBGE (2019)

Essa síntese de elementos essenciais para sobrevivência, demonstra a diferença existente em todos os aspectos, onde a população branca em comparação a preta ou parda, acaba sendo mais beneficiada. Alguns índices tiveram um aumento positivo comparando o ano de 2016 e 2018, como, por exemplo, a porcentagem de negros com ensino médio completo que aumentou de 37,7%, para 40,3%, e o acesso a creches e escolas de crianças de 0 a 5 anos que aumentou de 49,1%, para 53%, mesmo que esse número ainda seja maior para pessoas brancas, já tivemos um avanço (IBGE, 2019).

Mesmo que, ao longo dos anos, os números tenham melhorado, temos um padrão de discriminação racial, expresso por diversos fatores, que tem ligação direta com a classe social e questões raciais, que acabam gerando esse desequilíbrio em áreas que são consideradas essenciais para condição de vida da população brasileira. Uma medida que foi essencial para melhorar os resultados apresentados ao longo dos anos são as ações afirmativas, que além de garantir uma melhoria na educação da população negra, também proporcionam uma diminuição nas desigualdades raciais.

As políticas de ações afirmativas são um importante mecanismo social. Os programas atuais são um reflexo da percepção que a igualdade não deve ser mais realizada apenas com a aplicação geral das mesmas regras de direito para todos (SILVERIO, 2011).

Nesse primeiro tópico, buscou-se analisar a percepção dos entrevistados em relação ao reflexo que as ações afirmativas desempenharam, ao longo dos anos, agregando aos dados já apresentados a contribuição percebido pelos entrevistados. Durante a realização das entrevistas, nas pautas que estavam relacionadas ao uso de ações afirmativas no âmbito público, seis dos oito entrevistados abordaram o tema voltado para a educação. A análise de todos os

entrevistados considerou a implementação das ações afirmativas, de forma positiva e que ela abriu espaço para tratar de temas, antes, pouco discutidos em sociedade, como: o racismo institucional, a lacuna deixada pela escravidão, as vantagens de ter maior diversidade dentro das universidades. Sobre esse aspecto, podemos citar a opinião de dois entrevistados:

*Então a primeira avaliação é que o diagnóstico do movimento negro e a proposição de ações afirmativas, num Brasil marcadamente negro, à medida que a população negra tem um peso grande, né, na constituição da população brasileira, é muito positivo tem um primeiro aspecto é caráter de mudança significativa das relações sociais (CLÓVIS)*

*Então as ações afirmativas, em especial, as cotas, vem para tentar minimizar esse espaço todo de diferença entre a população negra e tá na base da pirâmide de política social e econômica do Brasil e que não tem acesso a oportunidades para crescer em educação é importante, mas a educação também é um meio também de opressão em manutenção do status quo, então na universidade nós estudamos autores brancos as referências e bibliografia lá é branca hoje tá mudando pouco e graças a esses estudantes negros e fazem seus de seus mestrados e doutorados suas teses utilizando autores negros e negras saindo um pouco eurocentrismo, então às cotas são essenciais, estão sendo essenciais para que possamos dar alguns passos à frente (CONCEIÇÃO).*

Os relatos dos entrevistados Clovis e Conceição, trazem aspectos positivos sobre a aplicação das ações afirmativas. Os dados estatísticos expostos, demonstram que houve uma ampliação no quadro de estudantes pretos e pardos na educação superior, confirmando o que os entrevistados apontaram. Outro ponto positivo, é a evolução percebida no que diz respeito ao uso de autores negros. Nessa direção, Araújo (2020, p.13) afirma que: “Os negros(as) deixam a condição de ser apenas objeto de estudo, para serem autores/protagonistas no desenvolvimento de pesquisas que abordam relações étnico-raciais na sociedade brasileira e, por conseguinte, na produção de conhecimentos científicos”

Ainda falando sobre uma percepção positiva, as entrevistadas Tereza e Dandara também trazem uma reflexão sobre a lacuna deixada pela escravidão e as possibilidades de discutirmos de forma mais ampla a questão do racismo institucional a partir do momento que temos um número maior de pessoas acessando locais antes “proibidos”. A percepção apontada pelas entrevistadas, sugere que o racismo está enraizado na sociedade, é corroborado por Ribeiro (2002, p.49), “O racismo à brasileira, desenvolveu-se, como herança do sistema escravista que, mesmo depois de mais de um século de seu término oficial, ainda exerce sua influência”.

É a possibilidade de diálogo sobre os racismos, como apontado pela entrevistada Dandara, em outros espaços traz a oportunidade de discutir para além desse ambiente, pois essa



desigualdade de tratamento, ainda hoje, é muito comum no meio organizacional. Além disso, é bom salientar que o racismo institucional está presente em diversas situações: nas entrevistas de emprego, nos processos seletivos, no dia a dia dos ambientes de trabalho, nas relações entre docentes e discentes, entre outras. Nesse mesmo sentido, sobre racismo institucional Pace e Lima (2011, p.10) pontuam:

Inegável, portanto, a presença de uma política estatal sempre excludente do segmento populacional de negros, o que pode ser caracterizado como uma legitimação do racismo institucional, que é praticado pelas estruturas públicas e privadas do país, que se diferencia do racismo individual, que se trata de uma forma de preconceito, quando, por exemplo, alguém se acha superior ao outro por conta de sua raça. O primeiro é o responsável pelo tratamento diferenciado entre negros e brancos em áreas como educação, trabalho e segurança pública, dentre outras, isto é, quando o resultado das ações estatais, como as políticas públicas, é absorvido de forma desproporcional por esses grupos.

Outro ponto, que aparece em destaque na fala da entrevistada Dandara, é que, mesmo tendo um reflexo positivo na sociedade, as ações afirmativas não resolvem o problema da questão social no Brasil.

Sobre a reparação ou compensação apontada pela entrevistada Tereza, ela traz essa ótica de um país escravagista de profunda desigualdade entre a população, na qual foram usados diversos mecanismos, no pós-escravidão, a fim de garantir a destruição da população negra. Sobre o ponto trazido da compensação, é válido trazermos o conceito, conforme explica Junior (2002, p.121) “O conceito de compensação, cuja semântica jurídica guarda estreita similaridade com reparação, restituição, indenização, reabilitação, ou, satisfação, os beneficiários do trabalho escravo possuem uma dívida histórica com os descendentes dos escravizados (JUNIOR, 2002).

*Isso foi uma construção do movimento negro brasileiro e uma das construções importantes das políticas afirmativas eu acho que as cotas e a Lei 10.639 foram as mais importantes, existe uma dívida, né, do estado brasileiro com as populações negras em especial, (...) havia e ainda há uma grande lacuna da escravidão e escravização ela teve quase 400 anos de duração e após a abolição nós fomos proibidos de estudar, estudar que eu digo oficialmente em escolas(...) isso foi politicamente planejada, então as próprias leis do Brasil sempre foram à sua maioria privilegiar um grupo, né, e assim é nesse mundo que a gente vive até hoje e não foi o grupo negro (TEREZA).*

*Eu vejo muito como uma grande chance de a gente fazer a discussão sobre racismo institucional. As ações afirmativas, elas não resolvem o problema da desigualdade no Brasil que numa desigualdade racial está imbricado né, a questão social do Brasil ela é modelada pelo racismo, pelas relações raciais hierarquizadas, (...) elas não vão resolver o problema da desigualdade, mas elas principalmente por serem instituídas nas universidades que estão nos locais de maior prestígio a gente têm a universidade*

*no Brasil como um lugar da elite, e o lugar que de onde saiam os sujeitos que iam comandar o país, né, enfim, então a provocação que isso começou a fazer com as cotas e com as ações afirmativas na universidade elas provocaram talvez esse momento que a gente tem agora de um acirramento, de uma disputa, mas, me parece que a gente está chegando no momento em que o grupo Branco, está entendendo que nós viemos para disputar, mas absolutamente as ações afirmativas não resolvem o problema da questão social no Brasil. (DANDARA).*

Em 2012, quando a lei de cotas no Brasil foi aprovada ficou estabelecido um prazo de dez anos para ser revisada, ou seja, em 2022. Com a aproximação dessa data, faz-se necessário a pauta levantada pelos entrevistados Sílvio e Clóvis, que falam sobre a necessidade de um debate sobre o tema, principalmente nesse período da pandemia, onde as mazelas sociais se intensificaram. Quando falamos de políticas compensatórias, vale ressaltar a formulação trazida por Silvério (2011, p. 21):

As políticas sociais compensatórias, por sua vez, abrangem programas sociais que remedeiam problemas gerados em larga medida por ineficientes políticas preventivas anteriores ou devido à permanência de mecanismos sociais de exclusão. Outra característica das políticas compensatórias é que elas têm uma duração definida, isto é, elas podem deixar de ter vigência desde que inexistam os mecanismos de exclusão social que lhes deram origem.

Antes da aprovação da Lei de cotas, o tema foi amplamente discutido por professores e pesquisadores e diversos argumentos contrários foram trazidos. Dentre eles os principais foram as dificuldades de definir quem é negro no Brasil, devido à mestiçagem que atinge grande parte da população; a percepção de que as cotas trariam uma injustiça para alunos brancos pobres e indígenas; a apresentação dos Estados Unidos como um exemplo positivo, sendo que o país já não utilizava mais as políticas de cotas; a possibilidade de que as cotas podiam criar um ambiente hostil e conflituoso; a inconstitucionalidade das cotas, já que perante a lei somos todos iguais; a autoestima e orgulho de estudantes negros que se sentiriam diminuídos (PACHECO ; SILVA, 2006).

Hoje, após diversos estudos feitos sobre o tema, ainda existem diversas lacunas que devem ser respondidas pelo poder público, não apenas por meio de dados estatísticos, como bem abordado pelos dois entrevistados, mas um estudo alinhado indicando os ganhos através da implementação das ações afirmativas e os gargalos que precisam ser resolvidos.

*Eu acho que o tema serviu para muitas coisas primeiro para evidenciar esse racismo que existe no país, essa resistência, status quo, a mudança, o baixo entendimento que é o que o nosso país tem sobre equidade, meritocracia e transformação social, então foi muito mal discutido muito polarizado e tal, só que passado aí agora há 15 anos*

*eu sinto falta de um debate público, né, sobre os resultados, né, que a gente aplica uma política pública no mínimo a gente devia discutir os resultados e eu não vejo um interesse da população em discutir os resultados, talvez seja porque funcionou, uma parcela grande da população não está afim de que isso seja divulgado que funcionou até porque agora em 2022 vai ter que renovar, né, pelo menos por mais 10 anos, e era o momento de a gente discutir amplamente os resultados dessa política que para mim é bem sucedida (SILVIO).*

*Um segundo aspecto já é de sobre o desafio estão colocadas para as ações afirmativas não é porque ela é já tem um ciclo de efetivação e talvez ela precise se estender acho que o movimento vai precisar ser bastante hábil nessa capacidade de convencimento de uma política que em tese ela tinha um ciclo de organização, então eu acho que tem um momento de avaliação importante aí das ações afirmativas de fazer um balanço interessante nesse processo, aí vem uma terceira camada que diz sobre os gargalos que já estão colocados atuais assim para quem foi, digamos contemplado que é bom a expansão das ações afirmativas por exemplo as universitárias para as pós-graduações e mais do que isso para o corpo docente, a gente ainda tem é um hiato entre a geração as gerações que foram se formando e como essas pessoas foram depois se alocando no mercado de trabalho acho que são um outro balanço que a gente precisa fazer de maneira mais consistente para além diagnóstico é positivo da ação afirmativa mas ela pode produzir gargalos ali que são é precisam ser melhor entendidos (CLÓVIS).*

As reivindicações e discussões trazidas até o momento demonstram que mesmo sendo um processo demorado e muitas vezes com seu princípio distorcido tem um retorno positivo no que diz respeito a desigualdade social.

#### 4.2 O PAPEL DAS EMPRESAS PRIVADAS NO QUE DIZ RESPEITO A POLÍTICAS DE DIVERSIDADE RACIAL

A desigualdade racial está presente em diversos aspectos sociais, na esfera do trabalho esse abismo não é diferente. Mesmo sendo a maior parte da mão de obra brasileira, ao analisar os dados, é perceptível que ao comparar a população negra e a branca, a negra tem maior taxa de desocupação, recebe menor rendimento e apresenta maior número de ocupação em empregos informais.

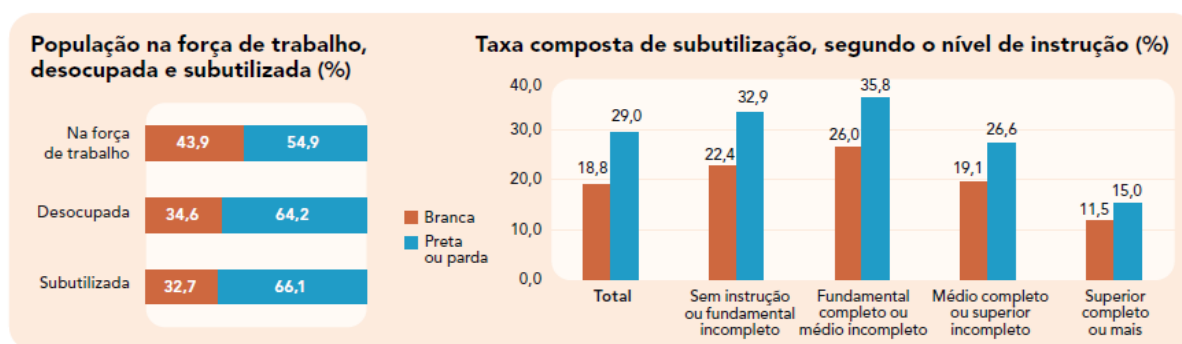
A população negra é também mal remunerada, tanto na perspectiva formal quanto informal, em 2018. O rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas (R\$ 2.796) foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas (R\$ 1.608). Tal diferença relativa corresponde a um padrão que se repete, ano a ano, na série histórica disponível (IBGE, 2019). Quando falamos de trabalho infantil, analfabetismo e violência, os negros também são os mais afetados, segundo dados do IBGE (2018), entre pessoas negras a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade é de 9,1%, enquanto a taxa entre pessoas brancas é de 3,9%.

Segundo o DIESSE (2016, p.1):

A dinâmica do mercado de trabalho expressa os padrões vigentes nas relações raciais e de gênero na sociedade brasileira. As diferenças salarial e ocupacional entre negros e não negros estruturam as oportunidades de vida desses diferentes grupos populacionais na sociedade brasileira.

A dificuldade de inserção do negro no mercado de trabalho fica ainda mais evidente quando trazemos dados estatísticos. Através dessas informações podemos facilmente observar as práticas sociais de exclusão, como é possível verificar no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Força de trabalho desocupada e subutilizada (%) e Taxa de subutilização, segundo o nível de instrução (%) entre pessoas pretas/pardas e pessoas brancas.



Fonte: IBGE (2019)

Deste modo é possível identificar que no mercado de trabalho a população negra representa a maior parte da força de trabalho. Dentro da população que representa a força de trabalho potencial, incluindo desocupados e os subocupados, as pessoas pretas ou pardas são substancialmente mais representadas com 54,9%. Essa desvantagem é observada também quando falamos dessa força subutilizada em qualquer nível de escolaridade. No mercado de trabalho outro dado que mostra essa disparidade é a ocupação de empregos informais, enquanto 34,6% das pessoas brancas tem algum tipo de ocupação informal, entre os negros é de 47,3% (IBGE, 2019).

Conforme Friedan (2013 *apud* PÉRSIGO; ATHAYDES, 2021, p. 75):

Os brasileiros valorizam sua origem diversificada, incluindo as raízes africanas, presentes na música, alimentação, no sincretismo religioso. Mas é uma sociedade estratificada, em que o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho é definido pela origem econômica e racial.

A desigualdade persiste, mesmo com políticas de inclusão como, por exemplo, a Lei nº 12.990 que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos na administração pública federal e fundações públicas. Já o decreto nº 9.427 reserva 30% (trinta por cento) das vagas de estágio no setor público para negros, mas para que seja possível a inscrição em concurso ou em estágios é necessário ter no mínimo o ensino médio completo e em alguns casos o superior completo. Na prática, entretanto, os dados do IBGE mostram uma realidade contrária: 36,9% da população negra não concluíram o Ensino Médio e 64,2% não possuem o Ensino Superior completo. Sobre a questão da representatividade do negro nas empresas privadas, os entrevistados concordam que existe muito o que fazer para que as oportunidades dentro dessas organizações sejam distribuídas igualmente, independentemente da cor do indivíduo.

Ao abordar o tema da responsabilidade social o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, traz a seguinte definição:

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais. (INSTITUTO ETHOS, 2004)

As empresas têm um papel social, mesmo que muitas delas não desempenhem, e durante muito tempo a questão da diversidade racial não era tida como uma preocupação. Esse cenário vem mudando ao longo do tempo, mas muitas vezes a aplicação de políticas de diversidade tem um viés bem mais pautado em interesses mercadológicos do que propriamente éticos.

*Eu não tenho ilusões nas empresas privadas elas tem o objetivo final que é o lucro, ainda que sejam empresas com marketing social fantástico com toda uma trajetória de auxílio né gente fim de colaboração aí com o voluntariado e sim com várias marketing social né, toda empresa privada ela tem como objetivo o lucro então a diversidade ela é mais uma ideologia que vai sendo também encantada que isso não desmerece o potencial da diversidade (DANDARA).*

A entrevistada acima, ao apontar que “*toda empresa privada tem como objetivo o lucro então a diversidade ela é mais uma ideologia*”, faz referência a questão da vantagem competitiva visando unicamente o lucro. Entretanto, ela pondera que mesmo o lucro sendo o objetivo final da maioria das empresas existe um grande potencial na questão da diversidade.

Em contraponto a essa fala da entrevistada, o entrevistado Clóvis cita a questão da responsabilidade social que deve ser vinculada a esfera empresarial, analisando mais a função social no que diz respeito às possibilidades que as políticas de diversidade racial têm.

*Como eu falei eu sou do Hip Hop, né e no rap os Racionais falavam né na música Nego drama não é que era música futebol é você tinha para as únicas possibilidades de ascender era pelo entretenimento ou pelo esporte basicamente né para a população negra isso criava um funil né então eu acho que essa as empresas têm um papel de criar no sentido mais literal da palavra de fato a diversidade da sociedade brasileira, em que ela se apresente nos mais variados campos, então ao avançarmos nesse ponto aí sim nós estaremos mais próximos de uma discussão é não superação do racismo mas de colocá-lo no lugar de menos importância do que ele ainda hoje tem na sociedade brasileira.(CLOVIS).*

O entrevistado Clóvis traz uma reflexão refinada ao abordar o que para ele define o papel das empresas privadas: *“papel de criar no sentido mais literal da palavra de fato a diversidade da sociedade brasileira, em que ela se apresente nos mais variados campos, então ao avançarmos nesse ponto aí sim nós estaremos mais próximos de uma discussão é não superação do racismo, mas de colocá-lo no lugar de menos importância do que ele ainda hoje tem na sociedade brasileira” (CLOVIS).*

Mas para chegarmos a essa ideia apontada pelo entrevistado Clovis os caminhos passam pelo comprometimento, atuação e sensibilidade das empresas e suas lideranças. Existem diversos elementos internos e externos que precisam ser ajustados, alguns desses elementos e potenciais melhorias foram abordados pelos entrevistados durante a coleta de dados e serão expostos nessa seção e na próxima.

Dentro do que seria o papel das empresas, a opinião dos entrevistados de forma geral converge. Eles enxergam que as empresas têm um papel social, mas não conseguiram ainda se adequar às suas obrigações. Algumas justificativas para isso estão relacionadas à falta de conhecimento, letramento e sensibilidade das empresas e das pessoas, principalmente os que estão por trás dos cargos de liderança, como relata a fala do entrevistado Silvio.

*As empresas começaram a serem pressionadas, sobretudo as multinacionais (...) o tema está na mídia está no mundo corporativo, mas gera muito desconforto para as empresas porque ela não sabe fazer e ela está no início de uma longa jornada em uma curva de aprendizagem, só que o problema é ela já enfrentou desafios antes que ela não conhecia tinha que dominar uma tecnologia ponta, fazer alguma coisa muito diferente só que esse o nível de exposição da marca é gigantesco se ela cometer erros ela pode é arranhar muito a marca né é o seu público consumidor nas mídias sociais, então a turma fica pisando em ovos né é a liderança tem muito medo de errar a liderança ela ainda está no estágio de ignorância, aí você precisa levar essa liderança para o estágio de informado, depois consciente, depois engajado para depois eles chegaram agente de transformação um aliado de fatos da causa (...) e depois dedicar tempo, energia, dinheiro e fazer essa transformação porque essa pessoa precisa acreditar nisso não porque a estratégia para o negócio traz benefícios, mas é porque a pessoa acredita que a coisa certa a ser feita e aí é que a gente vê um engajamento muito lento né dessas pessoas, está demorando aí os resultados não saem do papel como se gostaria (...) não só fazer pelo marketing não é fazer pelo RH também (SILVIO)*

Essa perspectiva de desconforto e de um engajamento lento das empresas na pauta da diversidade, em especial no que diz respeito a racialidade, não condiz com a imagem que muitas delas passam quando falamos do marketing para fora. Elas já compreenderam que precisam se posicionar, pois a pressão externa da população tem um reflexo direto em seus resultados, assim como já ficou comprovado através de estudos que a diversidade é uma vantagem competitiva. Os estudos promovidos em 2015, pelo Instituto Ethos e BID, sobre perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil traz dados alarmantes quando tratamos da pauta racial. Como já abordado na introdução dessa pesquisa, diversos aspectos financeiros e competitivos são trazidos em defesa da diversidade, mas ainda assim, o que vemos é uma diversidade pautada apenas na questão mercadológica e deixando para depois a questão ética.

A pesquisa do Instituto Ethos (2015, p.69) é encerrada com a seguinte afirmação:

As políticas de ação afirmativa com foco na equidade racial farão com que as organizações se pareçam mais e melhor com o Brasil, que ganhará em inovação e complementaridade. Não adianta só as empresas fazerem o melhor. É preciso fazer o melhor da melhor maneira, incluindo no portfólio dos produtos e serviços desenvolvidos no país um insumo necessário nesse milênio que se inicia: o da qualidade ético-moral (INSTITUTO ETHOS, 2015).

Mesmo diante de diversos apontamentos e estudos em defesa da aplicação de ambientes mais diversos as empresas continuam pecando no processo interno, assim como citado pela entrevistada; *“eu vejo as empresas muito ansiosas em se mostrarem antirracistas, não homofóbicas muito mais ligado à imagem do que a construção interna sabe” (RUTH)*. Isso vai ao encontro do que já foi apontado pelo entrevistado Silvio *“o tema está na mídia está no mundo corporativo, mas gera muito desconforto para as empresas porque ela não sabe fazer e ela está no início de uma longa jornada em uma curva de aprendizagem” (SILVIO)*.

Mas até onde essa “falta de conhecimento” é genuína quando falamos das empresas e de seus gestores diretos? Ao analisarmos mais um ponto trazido pela entrevistada Ruth quando trata desse letramento que as empresas buscam passar através de workshops por exemplo ela afirma que

*a gente faz treinamento para a empresa e o CEO, presidente os diretores as pessoas do alto escalão não estão lá, quando a pessoa que tem mais notoriedade dentro da empresa e que todas as ações dela são importantes para a maior parte dos colaboradores e ela não está lá ela não está aprendendo a gente sabe que o projeto normalmente não vai atingir algumas pessoas (RUTH)*

Esses problemas apontados da falta de conhecimento, e da forma falha como as empresas abordam a pauta racial é mencionado nos estudos de alguns autores. Eles criticam a forma como a diversidade é apresentada voltada apenas para vantagem competitiva, sempre analisando o progresso mercadológico obtido por meio da diversidade é o que trazem os autores Santos; Santana e Arruda (2018, p.9) em seu trabalho sobre diversidade nas organizações quando falam que:

Ao se falar em diversidade na organização, acaba-se por passar uma impressão de que a empresa está “abrindo espaço” para um grupo que se enquadra no conceito de “minorias”. Sendo assim, é possível observar que em uma organização, muitas vezes o discurso da diversidade acaba sendo apenas para passar uma boa impressão aos stakeholders. Os extensos manuais, cartas publicadas em sites oficiais, tópicos sobre a diversidade em seus valores organizacionais, não passam, em sua grande maioria, de apenas um discurso, divergindo do cotidiano da organização.

*As ações afirmativas dentro das organizações privadas do ponto de vista do acesso ao trabalho é muito importante, mas se choca com a forma de organização do mercado de trabalho, em que os segmentos que vão ficar de fora já estão organizados, o segmento que vai pegar o trabalho mais precário, com mais periculosidade, menos vínculo ou piores trabalhos, são essas pessoas, então essa mudança nessa forma ela mexa com a estrutura tudo que mexe com a estrutura dificilmente passa, por isso que não faz sentido para as empresas ideologicamente e concretamente ampliar esse número e interessante que fique só com a cota por que quem entra não desestabiliza o sistema, por que entra um dois, isso não desestabiliza o mercado de trabalho, por que quem continua entrando massivamente são as pessoas que tem para entrar, eu não vejo uma melhoria, uma alteração positiva nesse sentido, mas volto a dizer não estou condenado a ações afirmativas no âmbito privado, mas estou dizendo que a gente não avança em termos de uma transformação social mais radical, mas é importante principalmente para quem consegue acessar esse trabalho, esse emprego via ação afirmativa, muda a vida das pessoas. (DANDARA).*

Esse questionamento levantado por meio dessa análise converge em alguns pontos com o entendimento da entrevistada Dandara, que afirma que o uso de ação afirmativas é importante no âmbito organizacional, e que quando acessado muda a vida de pessoas. Entretanto, segundo a concepção organizacional do mercado isso é difícil de acontecer, mesmo a população brasileira sendo em sua maioria negra, quando olhamos os dados estatísticos conseguimos observar uma desproporção. Por exemplo, a população subutilizada que inclui, além dos desocupados, os subocupados e a força de trabalho potencial a população negra representa 66,1 % desse índice segundo dados do IBGE 2018, outro dado que reflete essa distorção é a ocupação de empregos informais que entre os negros é de 47,3%. (IBGE 2018). Levando em consideração esses dados faz sentido a interpretação trazida pela entrevistada, que acredita que dificilmente aconteça essa inversão, de livre e espontânea



vontade das empresas. Nesse ponto cabe trazer um trecho da entrevistada Antonieta que fala que as ações afirmativas são: *“o primeiro passo para garantir a capacitação de mais negros (as) para o mercado de trabalho, mas depois é preciso executar a próxima etapa “criar política de permanência dessas pessoas (...) por que o racismo é estrutural, mas ao mesmo tempo eles vão ter mecanismos para conseguir se auto organizar e se aquilombar” (ANTONIETA).*

#### 4.3 ASPECTOS POSITIVOS E POTENCIAIS MELHORIAS NO USO DE POLÍTICAS DE DIVERSIDADE RACIAL EM EMPRESAS PRIVADAS

A agenda da diversidade racial está cada vez mais sendo discutida, esse movimento é reflexo da pauta da desigualdade social que passou a ser discutida de forma mais ampla, a partir da visibilidade que as políticas de ação afirmativa e alguns movimentos sociais passam a ter na década de 90. Tudo isso foi potencializado nos dias atuais com o advento das redes sociais, as pessoas estão cobrando cada vez mais que as empresas privadas se posicionem e exerçam o seu papel social. Isso fez com que as empresas passassem a posicionar de modo a reproduzir a ideologia de seus consumidores. Ainda que muito disso seja estratégia para gerar uma vantagem competitiva, é preciso aproveitar o momento de discussão para usufruir o que essa mudança pode proporcionar, assim como, afirmam os autores Santos, Santana e Arruda quando falam do uso das ferramentas disponíveis a favor de uma minoria *“através das práticas que promovam conhecimento e reflexões sobre a diversidade no contexto empresarial podemos diminuir o racismo, a homofobia e outras mazelas sociais. Essa é uma ferramenta poderosa para utilizar as organizações também como um palco de transformações”.* (SANTOS; SANTANA; ARRUDA, 2018, p.5).

No tópico anterior, em determinados momentos foram abordadas algumas melhorias, pois quando falamos do papel das empresas privadas que ainda está em desenvolvimento fica difícil desassociar esses possíveis avanços. Tanto que, por vezes quando questionados os entrevistados acabavam reforçando algum aspecto que já havia sido tratado na questão anterior, mas isso não diminuiu em nada os resultados percebidos.

Dentro da gama de aspectos positivos a questão da representatividade se mostrou muito presente na avaliação dos entrevistados, sendo assim é válido trazermos a colocação de Silvio Almeida sobre a representatividade (2019, p.68):

Nesse sentido, a representatividade pode ter dois efeitos importantes no combate à discriminação: 1. propiciar a abertura de um espaço político para que as reivindicações das minorias possam ser repercutidas, especialmente quando a liderança conquistada for resultado de um projeto político coletivo; 2. dismantelar as narrativas discriminatórias que sempre colocam minorias em locais de subalternidade. Isso pode servir para que, por exemplo, mulheres negras questionem o lugar social que o imaginário racista lhes reserva.

Nos dois trechos que seguem os entrevistados Clóvis e Antonieta trazem a questão da representatividade. Além, de abordarem pontos adicionais que são proporcionados por meio da representatividade, os entrevistados trazem a questão da identificação do negro, quando ele passa a se enxergar capaz através das figuras positivas que encontra em sua volta, o que faz com que ele entenda que aquele também é o seu lugar. A falta de reconhecimento de figuras negras na história é só mais um dos mecanismos usados para distorcer a posição da população negra na sociedade, mas conforme apontado por Grisa, (2015) em sua tese as ações afirmativas possibilitaram um crescimento da representatividade em diversos ambientes, o que pode ser visto como um mecanismo de combate ao racismo institucional (GRISA, 2015). A diversidade estabelecida através das ações afirmativas volta a ser destacada na tese quando o autor traz o seguinte trecho “implantar a diversidade e ampliar a representatividade dos grupos minoritários nos diversos setores; criar as chamadas personalidades emblemáticas, para servirem de exemplo às gerações mais jovens e mostrar a elas que podem investir em educação, porque teriam espaço.” (GOMES, 2001, *apud* GRISA, 2015, p.97.)

*A gente tem uma discussão da representatividade é de uma maneira mais profunda e filosófica ela é um espaço de abrir campos de possibilidades subjetivas inclusive, né, da pessoa poder se identificar e falar é possível eu ampliar o campo de desejo né numa população que tem um potencial gigantesco, mas não se sente apta a exercer o seu potencial, pode pensar a mídia mesmo na mudança que tem promovido você ter como uma apresentadora de um telejornal uma mulher negra uma coisa simples sim, mas que promove uma reorganização cognitiva, redimensiona cognitivamente né as possibilidades de experiência e isso vai ter um efeito cascata né porque você vai tendo a possibilidade de nos aeroportos ao encontrar com uma pessoa negra não deduzir preconceituosamente um outro lugar que não aquele ali, eu acho que esse efeito cascata ele é muito estratégico a gente é começar a ter outras possibilidades de ser (CLOVIS).*

No trecho abaixo, a entrevistada Antonieta aborda a desconstrução da ideia de subalternidade, que a sociedade emprega sobre a população negra, e ainda aponta que o reconhecimento intelectual faz com que, o lugar de fala das pessoas negras não deve estar apenas relacionado a questões raciais, somos potências e temos capacidade para tratar de qualquer assunto. Conforme Almeida (2019, p.69), “a força da eleição ou o reconhecimento intelectual de um homem negro e, especialmente, de uma mulher negra, não podem ser

subestimados quando se trata de uma realidade dominada pelo racismo e pelo sexíssimo”. Mesmo que muitas vezes a nossa criação seja carregada de crenças, a diversidade em conjunto com a representatividade nos ajuda a quebrar essa conjuntura.

*Outro aspecto positivo é a mudança da concepção das pessoas, quando tu começa a discutir a diversidade começa a dizer que as pessoas são potências é que vão para além dessa visão pré determinada da sociedade, e aí começa a desconstruir também esse lugar que a gente ocupa, existe um percentual muito grande de pessoas negras na população e eles têm conhecimento, tem capacidade técnica e pode falar de qualquer coisa que ela quiser e não necessariamente só falar de racismo e ficar nesse lugar, eu acho que a diversidade ela traz um pouco disso assim né, acho que é importante para movimentar é essa posição aí essa a visão de subalternidade que a sociedade tem da população negra (ANTONIETA).*

O retrato da desigualdade racial, fica ainda mais evidenciado no mercado de trabalho, quando analisamos os cargos mais altos. De acordo com dados do IBGE, os cargos gerenciais são ocupados na seguinte proporção: 68,6% brancos e 29,9% negros. Esse número cai ainda mais quando analisamos cargos executivos. Além disso, a distribuição de renda desigual, já constatada na nossa sociedade, pode ser contextualizada através dos dados do IBGE. Em 2018, uma pessoa negra com o mesmo cargo que uma branca poderia receber até 79% a menos, esse é só mais um dos tantos indicadores que demonstra a desigualdade. Mas mesmo diante desse contexto apresentado acima, relacionado ao acesso a renda, dois entrevistados apontam que é possível enxergar uma pequena mudança acontecendo, através de duas vertentes, o acesso desses jovens negros a uma boa qualificação e conseqüentemente a entrada no mercado de trabalho em bons empregos. Mesmo que esse cenário não aconteça em todos os casos, é possível identificar que programas com recortes raciais intencionais, fazem com que esses jovens consigam acessar lugares antes indisponíveis. Outra consequência do acesso a renda trazido pela entrevistada Antonieta, é a questão da qualidade de vida e do movimento financeiro que esse acesso a renda traz para comunidade negra, seja dentro do núcleo familiar daquela pessoa ou dentro da comunidade negra como forma de incentivo ao Black Money por exemplo.

*A primeira coisa é abrir as portas para uma nova geração de jovens negros qualificados né graduados aí às vezes nas melhores universidades é bom para o mercado de trabalho, porque para mim eu estou enxergando quebrar ciclo de pobreza sabe por que a gente já tinha pessoas formadas e as pessoas pobres já estavam nas universidades antes da política de cota o problema era acessar os bons empregos né renda emprego e renda. (SILVIO).*

*Geração de renda assim dentro da comunidade negra eu acho que é algo bem importante né, eu atendo uma parcela de clientes hoje é que acessa muito os recursos*

*estruturais, assim porque estão sendo reconhecidos no mercado não só por esse movimento, mas também por vários outros movimentos internos entre pessoas negras, então eu acho que isso realmente movimenta financeiramente e pode nos trazer uma outra qualidade de vida é para pessoas negras e para as comunidades negras né como um todo e quando eu falo comunidade eu falo comunidades pessoas negras no geral né grupo de grupos familiares de pessoas negras.(ANTONIETA).*

Assim como, já apontado no tópico anterior à visibilidade que a pauta das políticas de diversidade trouxe, fez com que a questão racial fosse discutida mais abertamente, conseguindo alcançar um número maior de pessoas, e fazendo com que essas pessoas tenham outro olhar sobre a diversidade racial dentro das empresas. A entrevistada Ruth, ainda enfatizou outro ponto positivo que a visibilidade trouxe, uma maior conscientização, a partir do momento que profissionais brancos e negros passaram a conviver no mesmo ambiente. A entrevistada indica que *“vários dos profissionais vão tendo mais esse olhar ou ampliando a perspectiva, eu digo de profissionais brancos, dentro da perspectiva negra a gente traz um ou o outro olhar sobre diversas coisas” (RUTH).*

Um estudo promovido por uma iniciativa empresarial pela igualdade racial, que conta com mais de 70 organizações, que fala sobre o índice de igualdade racial nas empresas, traz no resultado diversos pilares, entre eles o da conscientização, e afirma que é necessário que *“as empresas se aproveitem dos mais variados canais de comunicação ao seu alcance para conscientizar a sociedade, destacando seus esforços e os ganhos sociais e financeiros deles derivados”*, mas, aponta que ainda hoje é um desafio contar com o comprometimento dos colaboradores quando as empresas implementam ações de conscientização (INICIATIVA EMPRESARIAL PELA IGUALDADE RACIAL, 2020).

Para além, desse aspecto a entrevistada Ruth ainda traz a questão do potencial que times diversos tem, no que diz respeito à criação de produtos e serviços

*(...) eu posso dar exemplos de tecnologia, assim quando a gente fala sobre por exemplo o reconhecimento facial quando tem vários casos de produtos que não identificavam pele negra, então tu ter essas pessoas dentro da empresa, não só pessoas negras, pessoas com deficiência pessoas, enfim, porque tem um outro olhar tem um outro viés não é tu foge do padrão porque se não a gente entrega tudo sempre dentro do padrão e o padrão não corresponde a realidade da sociedade. (RUTH)*

Santos, Santana e Arruda (2018) discorrem sobre times diversos *“a diversidade é também o caminho para que as empresas se tornem mais inovadoras (já que sua premissa é trazer múltiplas visões acerca de um assunto), capazes de produzir bens úteis e tornar os seus*

trabalhadores incluídos, realizados e motivados.” (SANTOS, SANTANA, ARRUDA, 2018, p. 1). Nessa mesma perspectiva o Instituto Identidades do Brasil fala que “promover a diversidade em um negócio significa agrupar diferentes vivências e, conseqüentemente, diferentes ideias que juntas criam soluções inovadoras” (IDBR 2021). Uma equipe composta predominantemente pelas mesmas pessoas, muitas vezes não consegue contribuir com pensamentos e visões diferentes, a diversidade acaba se tornando uma alavanca, aos poucos as empresas começam a perceber uma performance financeira positiva que times diversos podem trazer, visto que a empresa precisa desempenhar sua função social de forma harmônica, promovendo o bem social sem esquecer de seu objetivo primordial que é o lucro. (BRAGATO, 2017)

Abordando um pouco mais o ponto das possíveis melhorias, o entrevistado Abdias, traz dois pontos que ainda precisam ser ajustados. Quando falamos de processos seletivos intencionais, muitas vezes eles são aplicados para cargos mais baixos, esses processos precisam ser aplicados de forma estratégica e, segundo ele, isso pode ser resolvido de duas formas:

*“você contrata mais negros para os cargos de média alta liderança”, é aqui está dado o desafio para atração de talentos na área de RH, pois eles não conseguem atrair essas pessoas, pois trabalham com um modelo predeterminado de contratação que as empresas tem onde baseavam suas buscas em um “padrão”; já a segunda forma é “promover pessoas que estão lá já contratados na empresa que muitas vezes estão lá estagnados e não conseguem crescer, e aí hoje já existem programas de aceleração de carreira para profissionais negros, mas ainda não é uma coisa que é para todas as empresas. (ABDIAS).*

Outro pilar abordado no índice de igualdade racial é o do recrutamento e seleção. Vale ressaltar que, assim como apontado pelo entrevistado Abdias, as empresas precisam estabelecer programas visando cargos altos e formas mais adequadas de chegar até esses profissionais. Isso fica nítido quando analisamos o resultado apresentado nessa pesquisa, na qual os principais desafios descritos são: o rigor imposto pelas empresas, inflexibilidade nas regras de contratação, falta de comprometimento da liderança e pouco incentivo. Com intuito de melhorar essa abordagem, algumas empresas entrevistadas estão buscando agências especializadas na seleção desses profissionais e bancos internos de contato e reserva de vagas, entretanto ainda são necessárias muitas mudanças nos processos de recrutamento, a fim de garantir a ascensão de profissionais negros (as) no mercado, mesmo que algumas empresas se apresentem como inclusivas ainda são poucas que tem uma estrutura pronta para receber esses talentos e conseguir desenvolvê-los.

#### 4.4 CRÍTICAS E LIMITAÇÕES QUE GERAM O USO DE POLÍTICAS DE DIVERSIDADE RACIAL EM EMPRESAS PRIVADAS

Mesmo que a visibilidade que algumas empresas alcançaram através da pauta da diversidade racial seja grande, principalmente para seu público externo, o que não falta são pontos a melhorar, como já ficou nítido no decorrer dos tópicos abordados até o momento. As práticas atuais para inclusão de negros(as) no cenário organizacional, por vezes parecem ser traçadas por uma cartilha que visa o lucro e o sucesso através da pauta racial, e dessa forma acaba sendo tratada com muita superficialidade. Assim como apontado por Conceição (2009, apud Campos, 2019, p.22), “a teorização crítica a respeito da diversidade e inclusão de negros nas empresas é precária, existem poucas produções que tratam do recorte racial”. Isso expõe um pouco da precariedade de material sobre o tema, bem como abordado na introdução dessa pesquisa.

Campos (2019, p. 22) ainda complementa afirmando que:

a maior parte do conteúdo produzido sobre o tema é realizado por pessoas brancas, e o próprio fato de se ter apenas pessoas brancas elaborando sobre a temática e tratando deste assunto, já é um desenlace relacionado a todo um problema estrutural de viés racista (...), mas também mostra que há pouca visão prioritariamente negra a respeito do tópico e de uma realidade que a própria população negra vivência e está submetida todos os dias.

Esses pontos trazidos pelo autor em sua pesquisa que faz uma análise da percepção de jovens negros de dentro e fora do mercado de trabalho, sobre a visão institucional de uma empresa determinada que abriu um processo de estágio com recorte racial, e converge com diversos aspectos trazidos nessa pesquisa. Um deles é a questão da valorização baseada na meritocracia, que foi uma das principais críticas dentre as diversas limitações relacionadas às políticas de diversidade racial trazidas pelos entrevistados. Dos oito entrevistados cinco citaram diretamente esse ponto.

A desigualdade racial no Brasil pode ser trada de diversos ângulos. No âmbito organizacional a pauta da meritocracia permanece sendo um mecanismo de exclusão. Como pontua Almeida (2019, p.52), “a soma do racismo histórico e da meritocracia permite que a desigualdade racial vivenciada na forma de pobreza, desemprego e privação material seja entendida como falta de mérito dos indivíduos”.

Ainda, ao tratar da meritocracia e do racismo, Silvio Almeida (2019, p.51) afirma que:

Um dos grandes problemas vivenciados em uma sociedade permeada por conflitos e antagonismos de classe, de raça e sexuais é como compatibilizar a desigualdade com parâmetros culturais baseados em ideologias universalistas, cosmopolitas e, portanto, politicamente impessoais, neutras e pautadas pela igualdade formal.

Os entrevistados Clovis, Abdias, Conceição e Silvio, trazem nos relatos abaixo, esse conflito, que ainda é gritante dentro das empresas, quando falamos de ações afirmativas para dentro do mercado de trabalho, pois são ideias conflitantes, já que o entendimento de mérito ainda é muito enraizado nas empresas, e disseminado principalmente pelas pessoas que tem poder de decisão. As empresas querem ser mais diversas, querem aproveitar todo potencial competitivo e mercadológico que podem ganhar através de times diversos. Em estudo aplicado pelo Instituto Ethos com 500 das maiores empresas do Brasil, quando indagadas sobre medidas de incentivo para inserção de pessoas negras em seu quadro social, mais de 80% responderam que não tem nenhuma política sendo aplicada. Sobre a adoção de políticas de promoção de oportunidade para negros apenas 12% das empresas afirmam ter algum tipo de política vigente. Mesmo diante desse cenário, para os gestores a parcela de pessoas negras dentro dos quadros de funcionário foi considerada adequada (INSTITUTO ETHOS, 2016). Isso demonstra que as empresas ainda tem muitos desafios pela frente antes de poderem afirmar que são diversas, e ainda que a pauta da diversidade tenha ganhado visibilidade nos últimos anos, o gargalo do mercado de trabalho, assim como apontado pelo entrevistado Clóvis é muito grande. Ademais, as empresas não estão preparadas para discutir diversidade para dentro, além de ser necessária toda uma mudança estrutural dentro das empresas, a forma mais “rápida” para aplicação de ações afirmativas dentro do âmbito privado seria através de normativas, entraria aí o papel da iniciativa pública.

*tem é valores que em vários momentos conflitam com as ações afirmativas, a ideia do mérito do esforço é ele é muito forte né na no espaço privado nas organizações. As instituições para fora para discutir diversidade para o consumidor é muito mais tranquilo (...) o problema e discutir diversidade para dentro esse para mim talvez vai ser o grande nó da coisa assim, né porque exige das instituições privadas que ela sempre foi muito voltada para valores e não é simples não é porque às vezes é são CEO'S cargos de gerência que compactuam não é com esses valores e em muitas circunstâncias contra os valores racistas, machistas e misóginos não é então aí entra uma relação público privada tem que vir normativa mesmo assim sabe é que o estado vai regular tem que regular é criar dispositivos de acompanhamento de denúncia porque é a as poucas as iniciativas existentes elas têm gerado um mal-estar no ambiente institucional, justamente pelos valores institucionais do mérito do esforço, e daí é o custo emocional pro cotista é para as para as pessoas que são beneficiadas de políticas né afirmativas no espaço privado tem sido gigante (...) há fulano foi pelas cotas não foi pelo esforço então a capacidade de fazer pelos ciclos formativos para compreensão é mais complexa do processo talvez seja uma iniciativa assim imediata sine qua non é para a coisa avançar.(CLOVIS).*

*equidade se oferece com ação afirmativa só que equidade e ação afirmativa no conceito que existe hoje de meritocracia no mundo corporativo meio que conflita, essas pessoas que estão em liderança eles têm um conceito de meritocracia muito enraizado que considera talento esforço (SILVIO).*

Ainda sobre a questão da meritocracia o entrevistado Abdias, relata que ela não pode ser um valor, pois as pessoas dificilmente saem do mesmo ponto de partida na escalada do mercado de trabalho. Complementando tudo isso a entrevistada Conceição, traz a questão dos privilégios, que as pessoas não estão dispostas a renunciar aos seus privilégios em detrimento de outras para que a diversidade aconteça.

*as empresas na verdade ele não está implementado a gente de fato, por que implementar diversidade tem a ver com mudança cultural, e mudança cultural tem como mudança de hábitos, e mudança de hábitos tem a ver com privilégio e no fim de tudo ninguém está afim de abrir mão disso de seus privilégios não é então eu acho que hoje as empresas ainda elas fingem quer diversidade, mas elas não implementam de fato isso é muito perigoso porque criasse uma imagem de ai eu sou uma empresa diversa, mas em termos práticos continuam cometendo assédio, continua cometendo abuso à e quando eu falo diversidade racial a gente fala de diversidade de gênero também (CONCEIÇÃO).*

De forma mais direta a entrevistada Antonieta, expõe a questão da diversidade na prática, inferindo que as empresas precisam entender que para a construção da diversidade acontecer será necessário abrir mão de privilégios, assim como também já foi pontuado pela entrevistada Conceição, diferente do que muitas vezes vem sendo aplicado nas organizações. Alves (2018), traz em seu trabalho que o racismo durante o desenvolvimento da sociedade de classes brasileira foi direcionado para manter as coisas sempre no mesmo cenário onde “uma sociedade marcada pela aristocracia branca da burguesia nacional com toda sua rede de privilégios, em detrimento da pobreza, miséria e subalternização da população negra e não branca” (ALVES, 2018, p. 3). Nesse mesmo sentido, Campos (2019), ainda complementa que o privilégio faz parte de uma herança escravocrata, é que através desse complexo mecanismo é possível observar como a sociedade brasileira se estruturou.

As empresas precisam fazer essa reflexão do que realmente estão dispostas a abrir mão, pois se elas realmente querem fazer inclusão racial para além da questão financeira, precisam realmente entender o que está envolvido nas questões sociais e na necessidade dessas pessoas. Existem pontos que são pequenos e fáceis de mudar, que não demandam toda uma estruturação, mas mesmo assim muitas vezes são deixados de lado. Como é o exemplo que a entrevistada Antonieta traz no qual as empresas na hora de preencher a ficha de funcionários não tem nem o quesito raça/ cor na sua ficha. A entrevistada salienta que “*como que tu vais saber o*



*percentual de pessoas negras que tem nessa instituição? tu precisa implementar coisas na estrutura entendendo quem que são os seus colaboradores, o que que tu vai mudar de linguagem dentro do teu negócio” (Antonieta.)*

*Então o as empresas privadas elas precisam entender que a diversidade é prática né eu falo abertamente sobre isso e assim eu sou convidado para falar em alguns lugares(...) diversidade não é discurso gente me desculpa diversidade é prática cotidiana pra mudar o que tu vai abrir mão qual o privilégio que tu vais abrir mão de fato para conseguir fazer com que essa pessoa negras realmente tenham acesso à ferramenta sabe, eu acho que é muito mais por aí do que só o quadrado preto no Instagram e LinkedIn lá (ANTONIETA).*

Os pontos negativos, além de se repetirem apareceram no discurso de todos os entrevistados durante boa parte das entrevistas. As limitações estão muito relacionadas ainda ao discurso das empresas, pois elas conseguem se comunicar com seu público externo, mas internamente não investem, e pregam um discurso fora da realidade. A necessidade urgente de conscientização e mudança estrutural das empresas, é uma máxima nos discursos. É necessário refletir e discutir amplamente sobre as mudanças estruturais, culturais e como é possível criar um ambiente inclusivo, pois o primeiro passo de criação de uma mão de obra qualificada através das ações afirmativas foi dado. Cabe agora ao mercado de trabalho criar oportunidades para inclusão dessas pessoas e ao Estado regular isso, pois como pontuado por diversos entrevistados sem leis regulamentando essas ações, tudo tende a acontecer mais devagar.

#### 4.5 O FUTURO DO USO DAS POLÍTICAS DE DIVERSIDADE RACIAL EM EMPRESAS PRIVADAS

Nas considerações feitas pelos entrevistados sobre a perspectiva de futuro tivemos projeções positivas e negativas. Quando falamos de futuro não podemos excluir o cenário político, econômico e social, já que ele impacta diretamente a sociedade como um todo. Na fala do entrevistado Clóvis, é possível identificar que mesmo diante de um cenário de incerteza ele considerou como positivo o efeito das ações afirmativas no Brasil até o momento, e que ela concedeu um novo status as pessoas que usufruíram das ações afirmativas, visto que agora elas conseguem acessar locais antes visto como incomum para pessoas negras, e que a partir do acesso a esses locais as pessoas estão vivendo experiências novas. Todavia, a principal preocupação dele está nas próximas gerações, que já estarão incluídas nesses espaços, para que

elas não tenham a percepção distorcida do mérito como é hoje, para o entrevistado a principal questão é: “*quem chega como chega em quais condições de consciência*”.

*Bom falar de futuro e falar de incerteza ainda mais nesse país nesse e no mundo contemporâneo, nunca a mal que não possa ficar pior, mas nós tivemos de fato na última década uma maior mobilidade um maior nível de inclusão é mudou um pouco o cenário, tipo eu tenho diploma fato não tem como me tirar o diploma eu vou viver experiências a partir desse lugar de diplomado(...) eu acho que nós vamos viver uma experiência dupla, pela primeira vez no Brasil a gente vai ter uma classe média negra e uma população negra pobre, assim a gente vai ter um processo mais amalgamado não é de maioria negra pobre e uma ou outra figura que conseguiu ascensão, a gente vai viver no próximo período uma espécie de divisão no interior da própria população negra, e aqui que está para mim um grande desafio, que é de consciência mesmo dessa população, por que o ambiente tanto universitário quanto empresarial é muito sedutor é muito gostoso né essa coisa do venci na vida, porque também é muito concreto você vai ter novas experiências(...) com uma dimensão muito concreta das experiências, então para mim um dos grandes desafios é os que estiverem incluídos serem capoeiras, estarem lá dentro mas não aderir há uma ideologia que diz sobre o mérito que saiba diferenciar(...) então o desafio para mim está muito mais na consciência das pessoas que vão ser inclusas, eu não espero muito das empresas nem do estado a gente vai ter sempre que lutar a gente vai ter que o tempo inteiro estar pressionando, a questão para mim e quem chega como chega em quais condições de consciência né então esse para mim vai ser talvez o desafio da nossa geração próxima na próxima década. (CLOVIS).*

A visão de futuro dos entrevistados Silvio e Antonieta inicialmente converge, quando tratam a questão das empresas, que atualmente estão investindo dinheiro, mostrando-se “interessadas” na pauta da inclusão racial. Entretanto, a entrevistada Antonieta vê como algo momentâneo, que é preciso usar as oportunidades disponíveis que existem agora. A entrevistada ainda ressalta a questão da articulação negra e do afroempreendedorismo como pontos positivos da pauta racial. Vale ressaltar, que compromisso e engajamento, por parte das empresas envolve recursos financeiros, como apontado pela entrevistada, é o momento de aproveitar as oportunidades financeiras que a pauta racial está levantando.

*Eu olho para o futuro e eu vejo todos os problemas que a gente está vivenciando hoje, mas isso eu acho que é o fluxo de um aprendizado que a gente está colhendo agora, entendendo assim, bom eu vou ter que ser estratégico quando eu organizar quando eu me reunir com uma pessoa branca, mas eu tenho que ser estratégico e me alinhar com pessoas negras eu preciso criar esse ambiente de negócio eu preciso criar essa relação dentro dessas grandes organizações (...) é o que a feira preta, por exemplo, está fazendo eu fui visitar o espaço deles lá na casa preta hub é demais porque cada sala é um espaço, tem cozinha para empreendedor começar a gravar conteúdo de alimentação, tem espaço para dar curso, tem uma loja tem uma biblioteca afro centrada uma casa de 2 andares no centro de São Paulo, foi financiada por empresas privadas, cada sala que tu vai lá tem o nome de uma empresa (...) porque daqui a pouco o dinheiro vai acabar né e essas organizações não vão dar mais é dinheiro porque passou o discurso da diversidade, então acho que isso é importante nos colocou uma pressão colocou a faca no nosso pescoço, e aí que vocês*

*vão fazer né como que vai ser o futuro de vocês, como que vocês vão se articular nacionalmente e internacionalmente daí também veio a segunda demanda a importância da nossa articulação internacional(...) a gente entender o nível de potência que tem o nosso povo aqui e internacionalmente, então tu vai articular com instituições e organizações do mundo inteiro, organizações negras para conseguir realizar, porque eles estão articulados, e eles vão continuar sentando em cima da gente. O movimento, por exemplo, de afroempreendedorismo ele nunca foi tão disseminado e tão discutido em vários âmbitos, não só no âmbito da inclusão social, as pessoas começaram a entender que eu preciso contratar um engenheiro eu preciso falar sobre dinheiro eu posso falar sobre várias coisas e eu preciso de pessoas negras que falem sobre isso e eu preciso investir no trabalho de pessoas negras e aí o meu trabalho durante a pandemia, ele fez assim ó, e a quantidade de pessoas negras começaram a ter capacidade financeira para me contratar foi absurda não porque elas também estavam tendo dinheiro mas porque teve um despertar (ANTONIETA).*

*Esses últimos 2 anos a pandemia foi uma tragédia inominável né é escancarou as mazelas é jogou mais pressão para esses grupos mais vulneráveis, as pessoas com mais dificuldade para se alimentar, desemprego, geração de renda negócios que fecharam, então tem um baita de um de um desafio de recuperar a economia do país né e vai demorar não vai ser em 6 meses um ano que vai se fazer isso e as pessoas negras com certeza são as pessoas que mais sofrem por serem as mais vulneráveis não é, isso aí está dado, agora com relação à agenda de inclusão racial nas organizações 2020 é o fenômeno George Floyd que caiu como uma luva, quer dizer eles se imolou lá ele morreu se sabe que ficou foi sacrificado, mas provocou o compromisso de CEOs globais de empresas de botar essa pauta para frente e aí a gente tem um ano que aumentou demais a demanda para a questão racial (...) em paralelo vendo essa febre do tema ESG, é um uma tendência hoje muito forte sobretudo no mundo de investimentos (...) muitas empresas estão tendo que se adequar a essas novas boas práticas para ficarem atraentes para o capital o "S" é uma coisa que muitas empresas não entendem ainda e aí a covid forçou elas a entender o que que é esse "S" no meio aí é um protagonismo maior das empresas do setor privado em gerar impacto positivo (...) tem esse conceito do que eu faço na minha comunidade como é que eu atuo no meu ecossistema para gerar impactos positivos e aí eu valorizo a minha marca eu trago mais investidores eu fortaleço o meu mercado tem um monte de benefícios pelo simples fato da empresa se importar em gerar impacto positivo né então eu acho que a avaliação é positiva para agenda de inclusão racial é positiva e a gente espera crescer mais ainda (SILVIO).*

Assim como, apontado na fala da entrevistada Antonieta, a entrevistada Tereza, também, traz a questão da articulação negra e do empreendedorismo, essa articulação com as organizações aliadas e parceiras, pode ser levada para um outro ponto, dentro do ambiente empresarial, é possível priorizar a relação com fornecedores negros, apoiar o comércio da comunidade negras, e levanta o ponto da inclusão de negros em cargos de poder como uma forma de melhorar o futuro.

*A questão política é essencial para o nosso futuro porque tudo passa política se nós não estivermos lá dentro pessoas e defendam nossos interesses nossos projetos as nossas políticas públicas que tenham e não vai se eles que vão fazer então votar em negros e negras comprometido é fundamental esse primeira coisa a educação apesar de ser uma coisa também política e ainda manuseada mas nós estamos conseguindo vencer isso trazendo autores estudando mais negros tendo mais referências né e a*

*outra é o empreendedorismo, acho que isso é muito importante não vai ter emprego para todo mundo, já não tem e nós sempre fomos um povo empreendedor sempre se não fosse isso nós tínhamos morrido de fome então a questão do afroempreendedorismo vem ganhando muita força, é muito bom tu ir num lugar e ver várias pessoas negras, fazendo diversas coisas, então eu acho que a ascensão econômica começa por aí, mas para isso a gente precisa ter foco, se ajudar esquecer as diferenças principalmente de ideologia, então não tem nem direita nem esquerda tem nos pretos, se alguém da direita resolver fazer uma linha e crédito boa para nos pretos eu vou apoiar que eu quero que as pessoas se comprometam com a causa se elas são antirracistas que elas demonstrem (TEREZA).*

Em alguns pontos as entrevistadas Conceição e Ruth convergem com a opinião trazida pela Antonieta, no que diz respeito à necessidade de articulação e de estratégias que favoreçam o povo preto.

Mas os entrevistados, Abdias, Dandara, Conceição e Ruth, num primeiro momento enxergam no curto prazo um agravamento, na questão da diversidade racial principalmente por parte do poder público, ainda trazem diversas mazelas, que pioram e podem se agravar dependendo do futuro, como fica nítido nos trechos abaixo.

*O que eu vejo infelizmente no primeiro momento no setor privado mais esperança talvez de um impacto do que do poder público nos próximos 2 anos a gente não sabe como é que vai ser o futuro não sabe também se vai ser uma pauta para primordial das pessoas que vão vim, mas eu acredito muito que talvez tipo a gente consiga ter uma mudança caso o mercado ele olha para isso só um pouco (ABDIAS).*

*Eu acho que é isso que a gente vive no Brasil né aí a gente precisa linkar essa questão da diversidade com a questão econômica com a estrutura econômica, se não a agente fica com uma discussão muito fora da realidade a gente está no momento de retração econômica forte, de desemprego então a tendência provavelmente vai ser da retração também nessa política porque a margem de negociação da classe trabalhadora ela tá ficando praticamente né chegando no limite muito trágico né então a gente regride porque essa regressão ela também está relacionada com a crise então quanto mais forte a crise mais a penalização da classe trabalhadora, mas as empresas vão ter condições de dizer não, agora a gente quer o sujeito padrão é porque o padrão continua sendo de pessoas brancas né, só que a gente passou o período né de uma de uma flexibilização dessa rigidez né com as políticas de promoção de igualdade racial que viu por parte do Estado né com a própria melhoria da economia naquele determinado momento, então você tem aí uma outra mais então eu penso que essa discussão não tá descolada da discussão e econômica quanto maior a crise menor margem de negociação com essas empresas né (DANDARA).*

*Eu vejo que a gente teve um retrocesso nos últimos anos, no que diz respeito as políticas de ações afirmativas elas foram responsáveis por uma mudança no cenário das universidades e do mercado de trabalho, mas a gente tem um longo processo de conscientização, apesar da a gente ser entendido numericamente como a maioria da população a gente ainda está longe de ocupar a maioria dos espaços de poder, por exemplo quando falamos de política somos minoria em todos os sentidos é isso reflete muito no nosso futuro, então pensando em curto prazo eu acho que a gente vai ter uma piora, se considerarmos tudo que a gente perdeu nesse último governo mesmo que tenha a saída dele no próximo ano, tudo que já aconteceu nesse período nos*

*impactou o que agravou desemprego, fome e violência contra a população negra (CONCEIÇÃO).*

*Acredito que as nossas pautas elas andaram um pouco mais devagar no que depender do poder público, mas é existe e daí eu acho que a internet ajuda muito nisso existe um grande movimento nas redes sociais né, então talvez a gente olhar para o poder privado de uma outra forma estrategicamente porque eu acho que isso nos falta bastante, assim acho que a gente fica muito aí tu é uma preta mais clara eu sou preta mais escura, não estou dizendo que não são discussões importantes para dentro do nosso povo para dentro da nossa casa, assim sabe eu considero muito que são questões de dentro de casa que a gente tem que discutir sim, que são importantes sim, mas que a gente tinha que discutir entre a gente né aí quando a gente vai falar de estratégia quando a gente vai falar de acesso a gente tem que ser um povo só, porque quando a gente olha para os outros para os outros povos, para as pessoas assim, eles não ficam discutindo, na frente da gente assim se eu perguntar para as pessoas quantas discussões dentro do povo judaico tem a gente não sabe, é difícil de saber o que é um uma tenção dentro do povo deles, mas eles conseguem derrubar o ministro, então não estou dizendo que a gente tem o mesmo poder que eles é bem longe disso, mas é um exemplo de que se a gente não se organizar de uma forma em que a gente olhe para todo o sistema com estratégia vai ser difícil, vai ser complicado assim mas eu não vejo assim num futuro como eu te falei eu tenho uma visão mais pessimista assim, acho que vai dar uma boa travada nas nossas ações, a velocidade vai diminuir um pouco né se não um pouco mais, mas eu acho que se a gente olhar para o poder público poder privado com olhar estratégico, é um é um poder que tem muito dinheiro, é que move o país querendo ou não, e não é à toa que a Magazine Luiza está aí não foi a primeira empresa a fazer um processo seletivo intencional, mas é reconhecida por grande parte da população como a primeira, acho que a gente tem que cobrar também do poder privado sabe tem que cobrar do poder público com certeza, mas a gente sabe que se for um governo de direita isso vai ficar muito mais no discurso do que na prática, então a gente tem que ir com o que tiver (RUTH).*

A visão de futuro de cada entrevistado é algo muito pessoal, pois é baseado em seus conhecimentos e experiências pessoais, esse cenário de futuro que vem se moldando é reflexo de diversos campos da vida social, baseados no passado e no presente, assim como, foi possível analisar nos trechos trazidos existe uma contradição na concepção de futuro dos entrevistados, mas como citado no início de tópico, as questões políticas, econômicas e sociais, estão atreladas diretamente à essa visão de futuro, sendo assim, alguns aspectos podem ser trazidos sem interferir ou influenciar a visão dos entrevistados, e que podem contribuir para entendermos essa divergência.

Uma variável muito importante que está ligada ao futuro é a pandemia da COVID-19, um estudo publicado nos Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) demonstrou através de dados demográficos do Sistema Único de Saúde (SUS) e do IBGE como a população negra foi impactada, de maneira desproporcional pelo Corona vírus. Essa vulnerabilidade social da população negra, fica ainda mais evidente diante de uma crise sanitária, como apontado pela pesquisadora do estudo Gondim (2020), os dados trazidos pelo estudo demonstram, que o maior índice de letalidade ocorreu entre as pessoas negras, essa

desproporção está vinculada as condições desiguais a direitos básicos. “Esse desigual comportamento da doença(...) vem ratificar as análises sobre as desigualdades raciais, resultantes de nossa matriz colonial que naturaliza o lugar de mundo destinado a cada um a depender de sua raça, também esta uma construção política” (GONDIM, 2020, p.10). Além desse maior índice de letalidade, a população negra, se vê ameaçada em outros campos da vida social, como emprego, acesso a saúde e educação, tendo seus direitos essenciais sendo negligenciados.

Demais estudos, como o da Fundação Carlos Chagas (2020), demonstram que no período da pandemia os estudantes negros do ensino fundamental e médio foram os mais afetados, de acordo com os pesquisadores “os resultados indicam que a questão racial é o primeiro eixo divisor nas condições de acesso às estratégias educacionais na pandemia” (FUNCAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2020). Além dessas informações que abordam acontecimentos recentes, ainda pouco estudados, no decorrer dessa pesquisa, o problema das desigualdades étnicos raciais que estão presentes historicamente em nossa sociedade foram apontados diversas vezes, por meio de indicadores, bem como, por meio de informações da construção histórica do Brasil.

Indo de encontro aos estudos trazidos, a pauta racial ganhou muita visibilidade no ambiente corporativo, o que possibilitou a discussão e apropriação de alguns temas importantes, que antes não eram discutidos no ambiente empresarial, existe uma cobrança da sociedade com a agenda da diversidade e as empresas tentam se adequar a essa cobrança, muitas empresas ainda estão na fase de compreensão e aprendizagem, mas elas começam a se movimentar, mesmo que lentamente, os investimentos privados e programas com recorta racial intencional começam a ser implementados. A pauta ganhou ainda mais força em 2020, durante as manifestações que aconteceram em repúdio a morte do estadunidense George Floyd e, posteriormente, o assassinato João Alberto Silveira Freitas, em Porto Alegre, isso se reflete no âmbito público também, onde pela primeira vez na história de Porto Alegre uma bancada negra de vereadores foi formada, o que demonstra uma maior articulação negra. (WEBER, 2020).

## 5 CONCLUSÃO

O discurso da diversidade vem se tornando pauta na agenda das empresas, além desse novo discurso nas empresas, é possível notar uma mudança na mão de obra qualificada disponível no mercado, observa-se um perfil mais heterogêneo no que diz respeito a etnia, gênero e cultura, boa parte dessa mudança se deve a implementação da lei de cotas, que está moldando o ambiente, tornando-o, diverso e inclusivo, e assim formando profissionais dentro desse “novo perfil”. Diante disso o ambiente organizacional se vê “pressionado” a moldar-se, mas boa parte dessa mudança se deve a pressão da sociedade, através de consumidores e fornecedores, Almeida (2019) aponta que “as transformações sociais e econômicas ocorridas nas últimas décadas estabeleceram a diversidade e o respeito às minorias como um” ativo” das empresas, que podem, caso não se atentem para questões de raça, gênero e sexualidade, ter sérios prejuízos financeiros e de imagem”. (ALMEIDA, 2019, p.100).

Há algum tempo as empresas baseavam-se em outras estratégias para melhorar seu alcance, como as estratégias competitivas descritas por Porter (1986), que em resumo são: lutar para ser o produtor com o menor custo do mercado, procurar diferenciar os produtos ou serviços oferecidos em relação as demais empresas do mercado e concentrar-se em uma parcela do mercado em vez de tentar influenciar todo ele, porém, hoje em dia as empresas têm se posicionado como inclusivas e com colaboradores diversos, com o intuito de se tornarem ainda mais competitivas. Mas, mesmo diante desse cenário quando analisamos a representatividade da população negra é bem diferente, como já apontado pelos indicadores sociais do IBGE, e nos diversos relatórios e pesquisas expostos até o momento, fica fácil de perceber que existem outras barreiras a serem quebradas.

Inicialmente a construção dessa pesquisa buscava, analisar a percepção dos entrevistados sobre o uso de ações afirmativas em empresas privadas, porém ao longo das entrevistas, a pesquisa tomou um viés avaliativo, pois durante o relato dos entrevistados, e por meio das informações obtida no decorrer da pesquisa teórica, foi possível constatar diversos aspectos que estão ligados entre o tema da diversidade racial e o ambiente corporativo, como a posição de desigualdade que a população negra ainda ocupa, a mudança positiva que as ações afirmativas provocaram no âmbito público e privado, a abertura para tratar de pautas antes pouco discutidas na sociedade, a diversidade racial como instrumento competitivo, a representatividade como um mecanismo de transformação, a falta de sensibilidade e adaptação à nova realidade do mercado de trabalho, algumas discrepâncias no discurso das empresas

privadas sobre diversidade racial e o preconceito ainda mascarado por conta do mito da democracia racial brasileira.

A partir do objetivo geral dessa pesquisa, foram identificados quatro pontos principais, que demonstram essencialmente, a avaliação do público estudo, acerca do uso das então chamadas políticas de diversidade em empresas privadas, sendo eles: O papel social das empresas; a diversidade racial como mecanismo de representatividade; o mito da meritocracia e o alcance competitivo de times diversos.

Quanto ao papel social das empresas Santos, Santana e Arruda (2018, p. 6) afirmam que “é função das organizações não apenas prover fonte de renda para as pessoas, mas também promover a inclusão social e redução da discriminação”. Ao abordar o papel social das empresas, os entrevistados fazem uma relação entre a função social que as organizações devem desempenhar na sociedade, responsabilidade social e diversidade. Sobre a relação entre esses três pontos Santana e Arruda (2018, p. 4) ainda apontam que “a valorização da diversidade se relaciona com o conceito de responsabilidade social à medida que as empresas afirmam um compromisso ético para com toda a sociedade, promovendo valores e práticas contrárias à discriminação e distinção de pessoas”. Mesmo diante do reconhecimento do papel social das empresas, para os entrevistados, ele está sendo desempenhado predominantemente visando o lucro, e de forma aético, pois a responsabilidade social precisa ser uma prioridade compartilhada por todos, e ainda falta para as empresas conhecimento e sensibilidade, sobre como o racismo impacta a nossa sociedade, tendo em vista que, as decisões de contratação ainda são tomadas com base em uma concepção teórica da discriminação estatística, usando parâmetros racistas predominantes no mercado.

Ao abordar a diversidade racial, Almeida (2019, p.19) aponta que “a falta de diversidade racial e de gênero só é “bem-vista” em nichos ideológicos ultrarreacionários e de extrema-direita; caso contrário, é motivo de constrangimento, deslegitimação e pode até gerar prejuízos econômico-financeiros”. Quando falamos diversidade racial como mecanismo de representatividade, não podemos deixar de citar, a visibilidade que o discurso da pauta racial ganhou, e conseqüentemente, possibilitou uma abertura maior em diversos pontos, como o debate da discriminação racial nas empresas, ocupação de lugares antes negados a população negra e a implementação de programas com recorte racial intencional. Mas o principal ponto ressaltado pelos entrevistados, foi a questão da representatividade, pois por meio dela é possível olhar para espaços antes não frequentados por pessoas negras, e sentir que a representatividade não é apenas simbólica, mas sim uma realidade. Não podemos dissociar o racismo estrutural da história, pois as pessoas negras e indígenas, ainda são as que possuem menos oportunidades



de alcançar espaços de poder e têm suas competências questionadas frequentemente. (Instituto Identidades do Brasil, 2020). Vale ainda destacar que, a ideia de subalternidade ocupada pela figura do negro vem sendo desconstruída, esse desafio ainda é grande, é tem uma série de desconstruções necessária, assim como apontado por Ribeiro (2017), a luta pela representatividade não exclui a responsabilização de quem historicamente ocupa espaços privilegiados.

Outro ponto importante é a questão da meritocracia, que foi um dos principais obstáculos trazidos na análise dos entrevistados, uma reflexão importante trazida por Almeida (2019) é a seguinte, segundo o argumento da otimização de recursos numa disputa por uma vaga de entre uma pessoa negra e outra branca, considerando essa concepção, o correto seria optar pela negra, tendo em vista que em uma sociedade pautada pela discriminação de minorias, a pessoa negra teve que superar mais obstáculos que a branca, assim sendo ela demonstra muito mais resiliência e inteligência para chegar no mesmo lugar de uma pessoa branca, automaticamente ela garantirá mais lucro e será mais produtiva, nesse caso optar por uma pessoa negra seria privilegiar o mérito, por meio desse esforço e capacidade de superação individual, porém analisando o que está por baixo do problema das ações afirmativas, é que o reconhecimento do mérito quando falamos de pessoas negras traz uma condição indispensável o sofrimento individual, ou seja “aqueles que, por alguma razão não conseguiram suportar o peso político, econômico e psicológico do racismo em suas trajetórias não se enquadrariam na lógica meritocrática.(ALEMEIDA, 2018, p.102). Então, assim como, apontado pelos entrevistados, falar de ações afirmativas para dentro do mercado de trabalho são ideias conflitantes, pois ainda está muito enraizado a questão do mérito, mesmo diante das mudanças que vão desde a força de trabalho até a percepção da sociedade.

Por fim salienta-se a contribuição que times com maior diversidade racial, trazem para empresas privadas, eles têm um grande potencial no desenvolvimento produtos e serviços, são capazes de impulsionar o rendimento financeiro das empresas, tem grande contribuição na área tecnológica, além de representarem uma grande fatia do mercado. Um estudo feito pela consultoria McKinsey, em 2019, englobando diversos países, inclusive o Brasil, aponta que companhias com diversidade cultural e étnica tiveram desempenho financeiro 36% maior que aquelas que não têm tais políticas (VICENTE, 2020). Em uma sociedade capitalista supor que o lucro é o principal objetivo das empresas é totalmente adequado, mas é possível notar uma pequena mudança nessa ótica empresarial, algumas empresas avaliam seu êxito, pautado também, no viés social. Porém, vale ressaltar que as empresas, ainda precisam enfrentar e

incorporar, em suas concepções e práticas de gestão empresarial, o desafio mudança, a fim de proporcionar um resultado fiel entre o discurso e a realidade Brasileira.

Para estudos futuros sugere-se tratar mais especificamente a questão da carreira de pessoas negras em cargos de liderança que conseguiram ascensão através de algum tipo de ação afirmativa, a perspectiva dessas pessoas pode fazer com que seja evidenciada toda trajetória percorrida por esses indivíduos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2019.

ALEXANDER, J. C. “Ação coletiva, cultura e sociedade civil”. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v. 13, n. 37, 1998.

ALVES, D. T. **A Relação estrutural entre Capitalismo e Racismo:** o genocídio da população negra enquanto Projeto Societário. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Serviço Social) – Departamento de Serviço Social, Universidade Federal do Espírito Santo, 2018.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, jul-set, p.20-29, 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>. Acesso em: 07 nov. 2021.

BENEDITO, V. L. **Ações Afirmativas a Brasileira:** em busca de consenso. caderno crh, Salvador, n. 36, p. 69-91, jan./jun. 2020.

BENTO, Cida. Exclusão fragiliza responsabilidade social. **Revista Perfil social, racial e de gêneros das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016. Disponível em: [https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil\\_social](https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social). Acesso em: 10 out. 2021.

BRAGATO, A. P. B. **O compliance no Brasil: a empresa entre a ética e o lucro**. São Paulo, 2017

BRASIL. **Lei 12.990, de 9 de junho de 2014**. Dispõe da Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher). Acesso em: 12 abr. 2021.

BRASIL. **Lei 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher). Acesso em: 12 abr. 2021.

BOCKORNI, B. R; GOMES, A. F. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, Umuarama, v. 22, n. 1, p. 105-117, jan./jun. 2021

CONTINS, M.; SANT’ANA, L. C. **O movimento negro e a questão da ação afirmativa**. **Estudos Feministas**, Florianópolis: UFSC, ano 4, n. 1/96, p. 209-220. 1996

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção produtiva dos negros nos mercados de trabalho metropolitanos**. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2016pednegrossintmet.html> Acesso em: 20 abr. 2021

- FLICK, U. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. 3. ed. São Paulo: Artmed, 2009.
- FONSECA, D. J. **Políticas públicas e ações afirmativas**. (Consciência em debate). São Paulo: Selo Negro, 2009.
- FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS **Abandono escolar e a pandemia no Brasil: efeitos nas desigualdades escolares**, 2020 Disponível em: <https://www.fcc.org.br/fcc/educacao-pesquisa/abandono-escolar-e-a-pandemia-no-brasil-efeitos-nas-desigualdades-escolares>
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *In: Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 1995.
- GOMES, N. L. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. *In: Educação Antirracista: Caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03*. Brasília, p. 39 - 62, 2005.
- GOMES, N. L. **Movimento negro e educação: ressignificando e politizando a raça**. Educ. Soc., Campinas, v. 33, n. 120, p. 727-744, set. 2012.
- GOMES, E. M. S; SILVA, P. P. **O movimento negro no brasil: um breve histórico de suas lutas e conquistas**. São Paulo: Editora Realize; 2017. Disponível em: [https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2017/TRABALHO\\_EV073\\_MD1\\_SA5\\_ID\\_9375\\_14102017105830.pdf](https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2017/TRABALHO_EV073_MD1_SA5_ID_9375_14102017105830.pdf). Acesso em: 10/04/2021
- GONZALEZ, L; HASENBALG, C. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero Limitada, 1982
- GUIMARÃES, A. S. A. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 2002.
- GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e Antirracismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1999.
- IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n.41. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br> .Acesso em: 20 fev. 2021.
- IBGE, **Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br> .Acesso em: 20 fev. 2021.
- JÚNIOR, C. P. **História Econômica do Brasil**. Ed. 34. São Paulo: Brasiliense, 1970.
- KERN, M. C. L. **Universidade pública e inclusão social: as quotas para autodeclarados negros na Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. 2011. 194 f. Dissertação (Mestrado em Inclusão Social e Acessibilidade) Universidade Feevale, Novo Hamburgo, 2011.
- MARCELINO, J. **A atuação do movimento social negro na implementação da lei federal 10.639/03: desafios e possibilidades**. Congresso brasileiro de pesquisadores negros, Uberlândia, 2018.
- MASCARENHAS, Sidnei Augusto. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

- MEIRA, F. B. **Ética empresarial e gerencialismo um estudo sobre a ética da ética empresarial**, São Paulo, 2002.
- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 5. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1998.
- MORAES, R. **Análise de conteúdo**. *Revista Educação*, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.
- MOURA, C. **Rebeliões da Senzala**. 3ª ed. São Paulo: Ciências Humanas - SP, 1981.
- MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. *In: Seminário Nacional Relações Raciais e Educação-PENESB*. Rio de Janeiro, 2003.
- PACE, Â. F.; LIMA, Marluce O. Racismo Institucional: apontamentos iniciais. *Revista Artíficos*, v.1, n.2, dez/2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/>. Acesso em: 08 out. 2021.
- PACHECO, J.Q; SILVA, M.N. **O negro na universidade o direito à inclusão**, Brasília, 2006, Depósito Legal na Biblioteca Nacional.
- PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: Intersaberes, 2016.
- PORTER, Michael E. **Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. Campus, 1986.
- RAIZER, L. A estratificação social nas sociedades modernas: Durkheim, Weber e Marx. *In: PICCININI, V. Carolina; ALMEIDA, M. L.; ROCHA DE OLIVEIRA, S. (Org.). Sociologia e Administração*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- RAMOS. Arthur. **Aculturação Negra no Brasil**. Brasileira Eletrônica, 1942.
- RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Classe, Raça e Mobilidade Social no Brasil. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, Vol. 49, n. 4, 2006, p. 833 a 873. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/>. Acesso em: 07 out. 2021.
- ROMERO, L. S. **Medidas para a inclusão de minorias no ambiente de trabalho e seus impactos sociais e econômicos: Um estudo de caso**. 2019. Trabalho de conclusão (Bacharel em Ciências Econômicas) - Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, Porto Alegre, 2019.
- SANTOS, H. As políticas de ação afirmativa com foco na equidade racial farão com que as organizações se pareçam mais e melhor com o Brasil. **Revista Perfil social, racial e de gêneros das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016. Disponível em: [https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil\\_social](https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social). Acesso em: 10/10/2021.
- SANTOS, J. R; BARBOSA, W.N. **Movimento negro e crise brasileiro**, Atrás do muro da noite; dinâmica das culturas afro-brasileiras. Brasília, Ministério da Cultura/Fundação Cultural Palmares, 1994.

SANTOS, J. V. M.; SANTANA, A. C.; ARRUDA, G. D. **Diversidade nas Organizações: Inclusão social ou estratégia competitiva?** PSICOLOGIA. PT: O portal dos Psicólogos, v.1, p. 1-13, 2018

SCHWARTZMAN, Simon. **Pesquisa acadêmica, pesquisa básica e pesquisa aplicada em duas comunidades científicas.** jan.1979, p.1. Disponível em: [https://archive.org/stream/PesquisaAcademicaEBasica/1979acad\\_ap#mode/2up](https://archive.org/stream/PesquisaAcademicaEBasica/1979acad_ap#mode/2up). Acesso em: 04 out. 2021.

SILVA, M.A; SOARES, R.L. Reflexões Sobre os Conceitos de Raça e Etnia. Bahia. **Entrelaçando** - Revista Eletrônica de Culturas e Educação Caderno Temática: Educação e Africanidades N. 4 p. 99-115, 2011.

VICENTE, V. **Empresas contra o racismo. Apoiar a causa negra em redes sociais é legal, mas como as companhias podem ir além disso?.** 26 de julho de 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/como-empresas-podem-ser-antirracistas/>. Acesso em: 20/11/2021

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa:** um debate em aberto. Temáticas, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 12 out. 2021

WARREN, I. S. **Movimentos sociais:** um ensaio de interpretação sociológica, 2.ed., Florianópolis, Ed. da UFSC, 1987.

WEBER, J. R. **Saiba quem são os vereadores eleitos que formam a primeira bancada negra da história de Porto Alegre.** 19 de novembro de 2020. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2020/11/saiba-quem-sao-os-vereadores-eleitos-que-formam-a-primeira-bancada-negra-da-historia-de-porto-alegre-ckhpd9js800840137cpf42u49.html>. Acesso em: 20/11/2021

## **APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTAS**

- 1) Inicialmente eu queria que tu falasses um pouco sobre a tua trajetória ou teu contato na temática das ações afirmativas.
- 2) Pode falar um pouco sobre a tua trajetória no movimento negro também
- 3) Queria que tu fizesses um balanço geral de como tu vê as ações afirmativas no âmbito público hoje, nas universidades e cargos públicos
- 4) Tu conheces ações afirmativas em organizações privadas
- 5) Qual a tua opinião sobre o tema das políticas de diversidade em organizações privadas?
- 6) Como tu enxerga o papel das organizações privadas na promoção da diversidade racial no mercado de trabalho hoje?
- 7) Queria que tu reforçasses aspectos positivos e potenciais de implementação de políticas de estímulo à diversidade racial em empresas privadas.
- 8) Queria que tu ressaltasses críticas e limitações da implementação de políticas de estímulo à diversidade racial em empresas privadas.
- 9) No futuro como tu vê essa diversidade racial é a inclusão dos negros e negras no mercado de trabalho, o que pode melhorar e como?
- 10) Para finalizar tu gostarias de acrescentar alguma coisa algum ponto que tu julgues importante que eu não tenha perguntado durante a entrevista?