

**RA  
ÇA**

**& mercado**

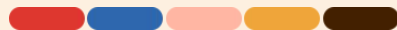
**%**

**trabalho:**

UMA CONTA QUE AINDA NÃO FECHA.

A consultoria Indique chamou a Mindsight com um objetivo:

Compreender o cenário  
das pessoas negras  
no mercado de trabalho.



# Sobre o processo de levantamento dos dados:

## METODOLOGIA



### **Formato**

Questionário quantitativo respondido na plataforma da Mindsight.



### **Período**

12 a 20 de janeiro de 2022.



### **Público**

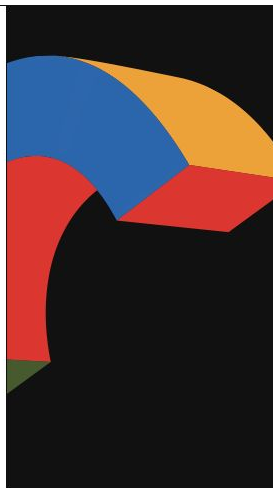
Total de 2.520 pessoas cadastradas na plataforma da Mindsight.



## PERFIL DAS PESSOAS ENTREVISTADAS

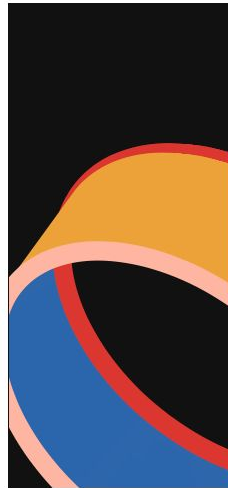
### Identificação Étnico-racial:

Negros - 59,5%  
Branco - 37,4%  
Indígenas - 0,8%  
Amarelos - 1,4%  
Outros - 1,0%



### Idade:

Até 18 anos - 2%  
De 19 a 24 anos - 15,3%  
De 25 a 29 anos - 20,9%  
De 30 a 39 anos - 35,5%  
De 40 a 49 anos - 18,9%  
De 50 a 65 anos - 7,2%  
Mais de 65 anos - 0,2%



### Gênero:

Mulheres - 57,3% ● Homens - 41,9% ● Pessoas não binárias - 0,5%



# PERFIL DAS PESSOAS ENTREVISTADAS

## ESTADOS



### Região Sudeste:

São Paulo - 46,6%  
Minas Gerais - 13,8%

### Região Sul:

Paraná - 6,2%  
Rio Grande do Sul - 4,3%

### Região Nordeste:

Maranhão - 2,4%  
Ceará - 2,3%  
Sergipe - 2,3%  
Paraíba - 1,4%  
Alagoas - 1,2%

### Região Norte:

Amazonas - 1,9%

## PERFIL DAS PESSOAS ENTREVISTADAS



### Situação de Trabalho

Empregado:  
42,3%

Desempregado:  
38,7%

Pessoas empregadas  
procurando novas  
oportunidades:  
19,0%



### Último cargo ocupado

Pleno - 27,2%  
Júnior - 21,4%  
Sênior - 14,4%  
Estágio - 11,5%  
Operação - 7,5%  
Auxiliar - 2,9%  
Assistente - 2,5%  
Nenhum - 1,9%  
Gerente - 1,6%  
Autônoma - 1,5%  
Jovem Aprendiz - 1,3%  
Coordenação - 1,3%  
Supervisão - 1,2%  
Outros - 3,7%



### Tamanho da empresa

Até 19  
funcionários: 15,6%

De 20 a 99  
funcionários: 16,7%

De 100 a 499  
funcionários: 19,5%

Mais de 500  
funcionários: 48,2%

# Vamos falar de diversidade e inclusão no mercado de trabalho?



# Nos últimos anos, essa temática esteve bastante presente no debate público:

**Época Negócios**

X

**Empresas com maior diversidade cultural e de gênero são mais lucrativas, mostra estudo**

Pesquisa da McKinsey and Co. analisou cerca de 1 mil companhias de 12 países

**Folha de S.Paulo**

X

NEGÓCIOS PLURAIS

**Empresas que têm equipes diversas inovam e faturam mais**

**Tecmundo**

X

**Sociedade e empresas crescem com o incentivo à diversidade**

12/07/2021 às 17:00 • 3 min de leitura

**R7**

X

**Empresas que apostam em diversidade melhoram resultados**

Relatório publicado pela consultoria Mckinsey aponta que há um aumento de 35% no lucro das instituições quando há diversidade racial

**Estadão**

X

**Diversidade e inclusão em alta nas empresas: saiba o que é e como fazer**

Área que trabalha inserção no mercado de negros, mulheres, LGBTQ+ e pessoas com deficiência ganhou mais importância nas companhias desde 2020; conheça boas práticas e por onde começar

2018

2020

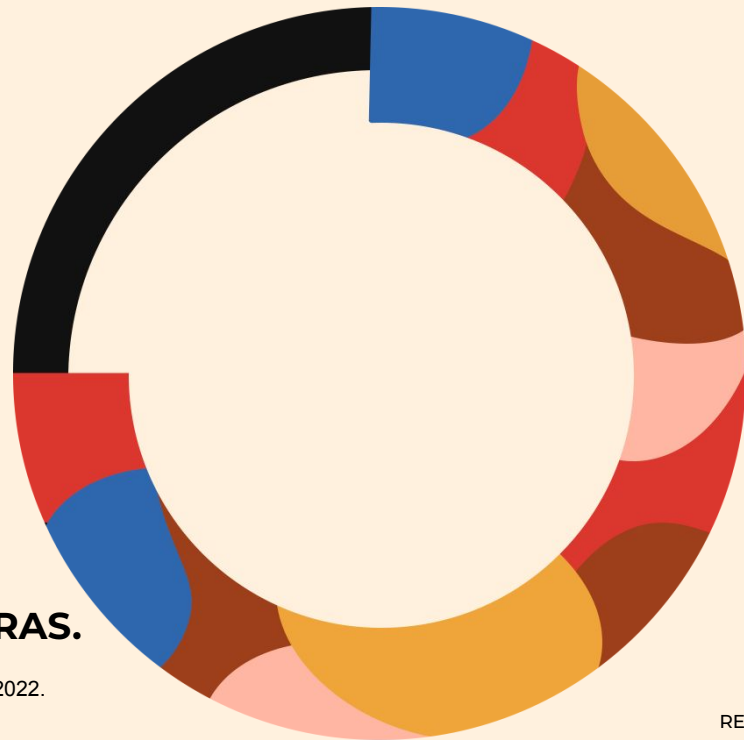
2021

2022

74,6%

**DOS RESPONDENTES SÃO FAVORÁVEIS A VAGAS PREFERENCIALMENTE DESTINADAS ÀS PESSOAS NEGRAS.**

\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Minsight, 2022.



RESPONDENTES



# Inclusive, algumas empresas já trabalham nessas iniciativas:

Estadão | Economia & negócios

X

Economia

## 'Magazine Luiza ter só 16% de líderes negros é inaceitável', diz presidente da varejista

Programa de trainee só para negros provocou forte reação nas redes, mas Trajano afirma que iniciativa é necessária

Fonte: Estadão 20/09/20.

Exame

X

Mercado E Vagas

## Mercado Livre se compromete a contratar 2.500 negros até o fim de 2021

Atualmente a empresa tem apenas 38% de pessoas que se declaram negras entre os funcionários e a iniciativa pretende melhorar esse indicador

Fonte: VocêRH, 25/04/21.

**Existem alguns  
fatores que contribuem  
e impulsionam essas  
iniciativas.**

**QUAIS SÃO ELES?**



## 1

# A internet como potencializadora da produção do conhecimento

Tem contribuído no acesso a textos de autoras negras, do passado e do presente.

Fonte: Jornal de Brasília, 11/05/22.

Jornal de Brasília

X

## “Macaco preto”: Jovem é vítima de racismo no trabalho, veja o vídeo

O empresário e atendente Paulo Vitor foi ofendido verbalmente após se recusar a tirar a banana da mistura de um açaí

Os vídeos feitos em celulares e compartilhados na rede, por exemplo, ajudam nas denúncias das violências que cotidianamente atravessam nossas vidas e ampliam as discussões sobre a questão racial.



A internet também se tornou  
**um lugar de encontro** para  
quem luta e se organiza diante  
dos desafios do nosso tempo.

## A própria *Indique Uma Preta* começou na internet. Agora é uma comunidade com muita gente que acredita nas mesmas coisas!

Nós nascemos como uma comunidade focada na conexão e desenvolvimento de mulheres, por isso o nome Indique Uma Preta.

Depois de cinco anos, crescemos e viramos uma consultoria. Hoje, apesar da nossa atuação ser voltada para a questão racial de forma ampla, continuamos adotando o mesmo nome, uma vez que toda a estrutura da nossa empresa é liderada, gerida e desenvolvida por mulheres pretas.



## 2

## A questão geracional também conta!

De acordo com a pesquisa **True Gen: como a geração Z impactará as empresas de bens de consumo**, “Se uma marca anuncia diversidade, mas não possui diversidade em sua equipe, esse fato dificilmente será ignorado”.



# 79%

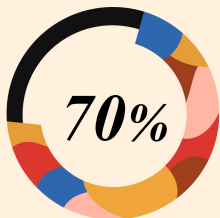
DOS ENTREVISTADOS DEIXARIAM DE COMPRAR OU DIVULGAR EMPRESAS COM CAMPANHAS CONSIDERADAS RACISTAS.

## 2

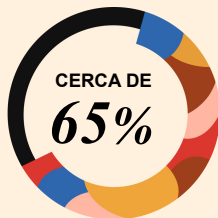
## A questão geracional também conta!

De acordo com a pesquisa **True Gen: como a geração Z impactará as empresas de bens de consumo**, “Se uma marca anuncia diversidade, mas não possui diversidade em sua equipe, esse fato dificilmente será ignorado”.

### ESSA MENTALIDADE EXISTE TAMBÉM NAS OUTRAS GERAÇÕES:



DOS ENTREVISTADOS DIZEM QUE PROCURAM COMPRAR PRODUTOS DE EMPRESAS QUE CONSIDERAM ÉTICAS.



BUSCAM AVERIGUAR A ORIGEM DAQUILO QUE COMPRAM (ONDE É FABRICADO, DO QUE É FEITO, COMO É FEITO).



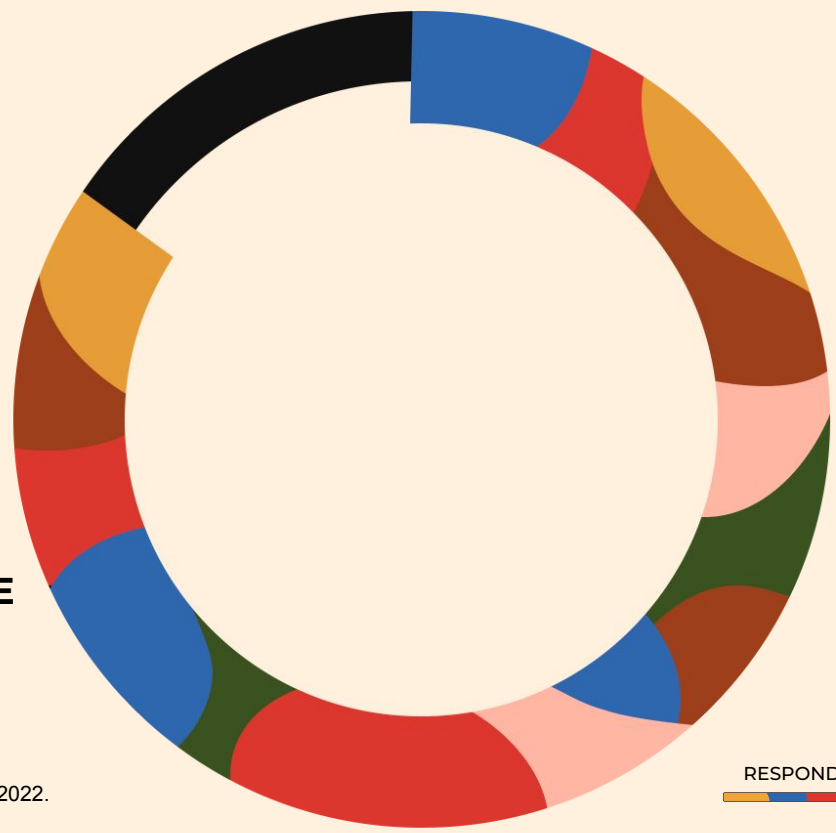
# 79%

DOS ENTREVISTADOS DEIXARIAM DE COMPRAR OU DIVULGAR EMPRESAS COM CAMPANHAS CONSIDERADAS RACISTAS.

# 84,8%

**DOS RESPONDENTES  
ACREDITAM QUE DIVERSIDADE  
RACIAL NAS EMPRESAS  
CONTRIBUI PARA MELHORES  
RESULTADOS NO NEGÓCIO.**

\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Mindsight, 2022.



RESPONDENTES

**A resistência à  
diversidade no mercado  
de trabalho traz  
repercussões negativas.**



A resistência à diversidade no mercado de trabalho traz **repercussões negativas**:

## INSTITUCIONAIS:

**Isto É - Dinheiro**

X

GIRO

**LinkedIn barra anúncio com preferência a candidatos negros e indígenas**

Fonte: Isto É Dinheiro, 22/03/22.

**G1**

X

**LinkedIn barra anúncio de vagas a negros e indígenas; MPF e Procon-SP pedem explicações**

MPF afirma que decisão da plataforma contraria os esforços realizados no Brasil para a inclusão de minorias por meio de ações.

Fonte: G1, 24/03/22.





A resistência à diversidade no mercado de trabalho traz **repercussões negativas**:

## INSTITUCIONAIS:

**Isto É - Dinheiro**

X

GIRO

**LinkedIn barra anúncio com preferência a candidatos negros e indígenas**

Fonte: Isto É Dinheiro, 22/03/22.

**G1**

X

**LinkedIn barra anúncio de vagas a negros e indígenas; MPF e Procon-SP pedem explicações**

MPF afirma que decisão da plataforma contraria os esforços realizados no Brasil para a inclusão de minorias por meio de ações.

Fonte: G1, 24/03/22.

## NA OPINIÃO PÚBLICA:

**Portal Geledés**

X

**Top Voice & Creator 2022, Ana Minuto se pronuncia após LinkedIn banir vaga inclusiva**

*Posição do LinkedIn é um retrocesso diante dos avanços conquistados para que exista diversidade e inclusão nas empresas*

Fonte: Portal Geledés, 25/03/22.

**Mas falta  
presença negra  
nas empresas?**



59%

**AFIRMARAM TRABALHAR  
EM EMPRESAS ONDE PESSOAS  
NEGRAS COMPÕEM MENOS  
DA METADE DO QUADRO DE  
COLABORADORES.**

\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Minsight, 2022.

RESPONDENTES



59%

**AFIRMARAM TRABALHAR  
EM EMPRESAS ONDE PESSOAS  
NEGRAS COMPÕEM MENOS  
DA METADE DO QUADRO DE  
COLABORADORES.**

45,7%

**NÃO CONHECEM  
AO MENOS 01 PESSOA  
NEGRA EM CARGOS  
DE LIDERANÇA.**

\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Minsight, 2022.

20  
19

RAÇA E MERCADO DE TRABALHO

Devido ao dado apresentado no slide anterior você deve estar pensando:

Se **45,7%** dos respondentes não conhecem uma liderança negra na sua empresa, **então a maioria conhece pelo menos uma liderança negra.**

**E isso é muito bom, certo?**

20  
19

RAÇA E MERCADO DE TRABALHO

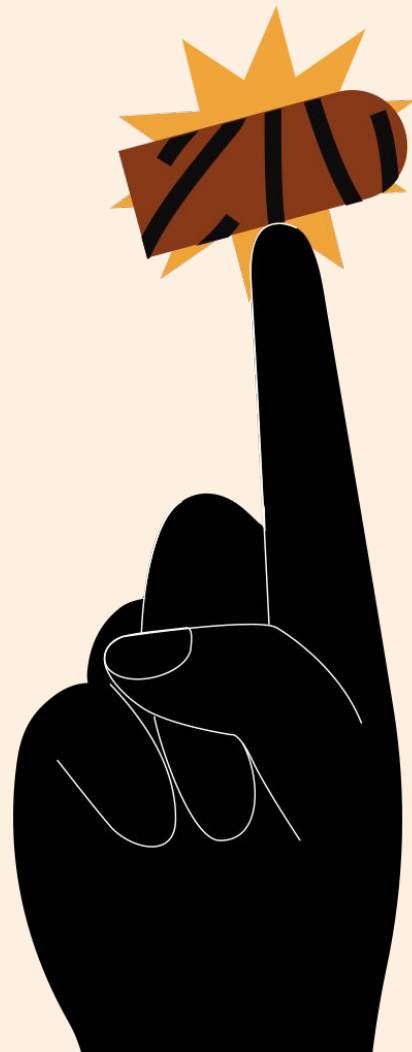
Devido ao dado apresentado no slide anterior você deve estar pensando:

Se **45,7%** dos respondentes não conhecem uma liderança negra na sua empresa, **então a maioria conhece pelo menos uma liderança negra.**

**E isso é muito bom, certo?**

**NÃO NECESSARIAMENTE, E VAMOS EXPLICAR O PORQUÊ:**

Conhecer *apenas*  
uma liderança negra  
no ambiente de  
trabalho não é o  
suficiente.



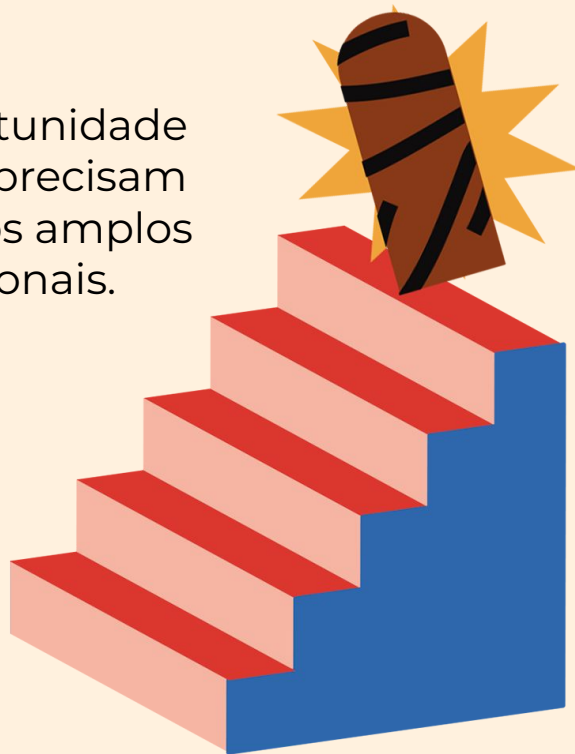
TEMOS UMA PERCEPÇÃO DE QUE O MERCADO AINDA TRABALHA COM  
FRESTAS QUE OPERAM COMO EXCEÇÕES SUPERVALORIZADAS.

**É preciso enfrentar  
a narrativa do  
único negro que  
“chegou lá”!**



**É PRECISO ENFRENTAR  
A NARRATIVA DO ÚNICO NEGRO  
QUE “CHEGOU LÁ”.**

As frestas de oportunidade  
que existem hoje precisam  
se tornar caminhos amplos  
para esses profissionais.



É PRECISO ENFRENTAR  
A NARRATIVA DO ÚNICO NEGRO  
QUE “CHEGOU LÁ”.

As frestas de oportunidade  
que existem hoje precisam  
se tornar caminhos amplos  
para esses profissionais.



**NÃO DEVEMOS NOS  
CONTENTAR COM UMA  
OU DUAS LIDERANÇAS NEGRAS.  
Até  
porque...**

**Pensar apenas na  
jornada de entrada  
não basta!**



RESPONDENTES



# 37,2%

**DOS RESPONDENTES  
NEGROS INDICAM TER SOFRIDO  
ALGUM TIPO DE RACISMO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO.**

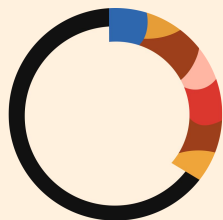
\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Mindsight, 2022.

Destes 37,2% que sofreram racismo  
no ambiente de trabalho:



**54,7%**

**DOS ATOS RACISTAS  
VIERAM DE LÍDERES.**



**39%**

**DOS ATOS RACISTAS  
VIERAM DE COLEGAS/PARES.**



**POR QUE O RACISMO  
AINDA PERDURA  
NESSES ESPAÇOS ?**

Em geral, as empresas têm  
pensado mais em “*desenvolver*”  
o colaborador negro do que na  
necessidade de letrar racionalmente  
**o colaborador branco.**

**Mas afinal,  
o que é esse  
“letramento racial”  
tão necessário?**



“

É a posse de uma leitura gramatical e um vocabulário racial que facilita a discussão de raça, racismo e antirracismo. Também é a capacidade de traduzir e **INTERPRETAR** os **CÓDIGOS** e **PRÁTICAS** racializadas de uma determinada sociedade. ”



Professora Dra. Lia Vainer Schucman  
@liavainer



MAS AFINAL, O QUE É ESSE  
"LETRAMENTO RACIAL"  
TÃO NECESSÁRIO?

Tão **importante** quanto promover ações afirmativas para a inclusão da comunidade negra no mercado formal de trabalho, é **letrar a sociedade** racialmente sobre nossas práticas cotidianas e o quanto elas estão ligadas a nossa raça.

# Lentamente algumas coisas estão mudando...

**Agência Brasil**

X

## Pela primeira vez, negros são maioria no ensino superior público

*Segundo o IBGE, as matrículas de pretos e pardos somam 50,3%*

Fonte: Agência Brasil, 13/11/19.

**Carta Capital**

X

## Campanha pede cotas para transgêneros e travestis em concurso público

Diante de uma realidade em que 90% dos cidadãos transgêneros e travestis precisa recorrer à prostituição como única fonte de renda por falta de um emprego formal, uma campanha foi lançada para jogar luz nesse cenário e tentar mudar as estatísticas. A petição, aberta na [...]

Fonte: Carta Capital, 12/02/21.

**Exame**

X

## Wunderman Thompson e Indique uma Preta aceleram pessoas negras

Os acelerandos da WT irão passar por seis módulos, aulas de inglês e mentoria. A intenção é formar mais lideranças negras na companhia com o apoio da Indique uma Preta

Fonte: Exame, 28/02/22.

# MAS O CENÁRIO AINDA É BEM EXCLUDENTE.

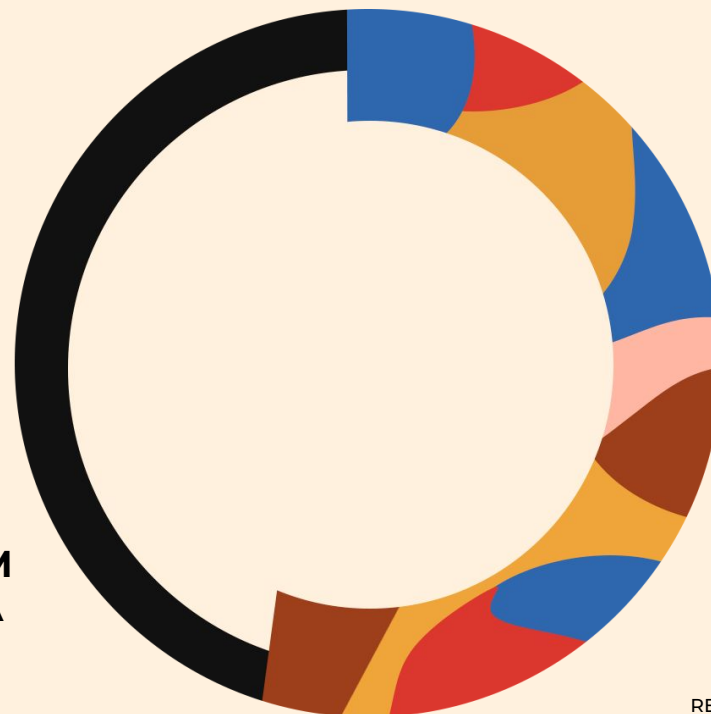
20  
20  
20

RAÇA E MERCADO DE TRABALHO

# 57%

**DO TOTAL DE RESPONDENTES  
DECLARARAM QUE AS EMPRESAS  
ONDE TRABALHAM NÃO POSSUEM  
ESPAÇOS DE ACOLHIMENTO PARA  
DENÚNCIAS DE RACISMO.**

\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Mindsight, 2022.



RESPONDENTES



# Por que é importante olhar para esse fator?

As empresas que trabalham em iniciativas de acolhimento já apontam resultados positivos.

Valor Econômico

x

**Práticas de diversidade e inclusão criam um ambiente de acolhimento e empoderamento aos colaboradores da Dasa**

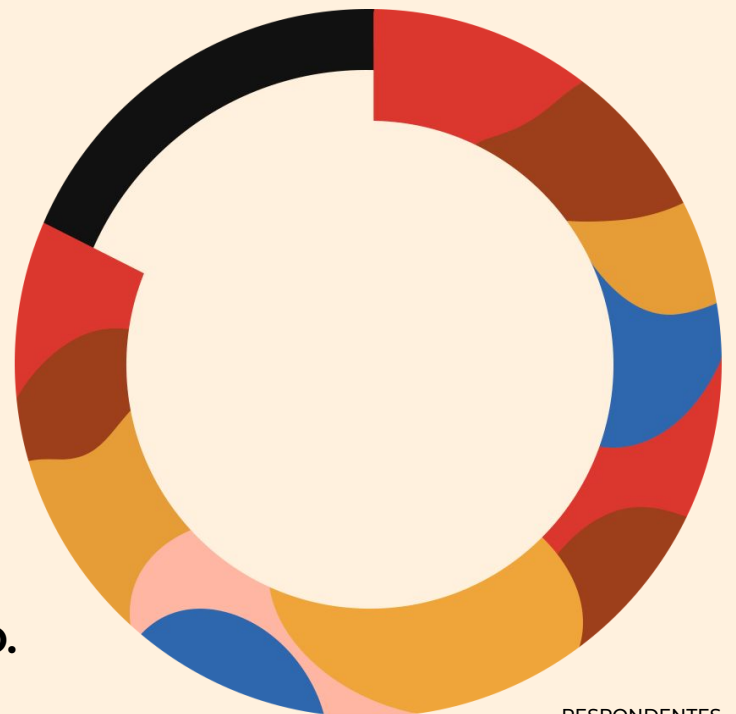
Fonte: Valor Econômico, 16/08/21.

Outro dado importante é a questão da proteção dos colaboradores em caso de racismo nas empresas. O número é alarmante:

# 80,9%

**DOS RESPONDENTES AFIRMARAM QUE NUNCA PARTICIPARAM DE ALGUM TIPO DE TREINAMENTO PARA PROTEÇÃO DE COLABORADORES EM CASO DE RACISMO.**

\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Mindsight, 2022.



RESPONDENTES



É **espantosa** a realidade de pessoas negras que **ainda sofrem racismo** nas instituições e não possuem canais para encaminhar o caso.

---

É **espantosa** a realidade de pessoas negras que **ainda sofrem racismo** nas instituições e não possuem canais para encaminhar o caso.

É também **expressiva** a quantidade de respondentes que **não identificam nenhuma pessoa negra** em cargos de liderança nas empresas.



**Quais ações nos levam a mudança desse cenário?**

# AÇÃO A

**AMPLIAR O NÚMERO DE COLABORADORAS E COLABORADORES NEGROS, EM ESPECIAL, EM CARGOS MAIS ALTOS.**

# AÇÃO B

**CRIAR MECANISMOS PARA UM AMBIENTE SAUDÁVEL, RESPEITOSO E PRODUTIVO PARA PESSOAS NEGRAS.**

# AÇÃO A

**AMPLIAR O NÚMERO DE COLABORADORAS  
E COLABORADORES NEGROS, EM ESPECIAL,  
EM CARGOS MAIS ALTOS.**

# AÇÃO A

**Para esse movimento  
é necessário:**

Defender políticas  
públicas afirmativas

1

2

Abrir vagas preferenciais  
e/ou exclusivas para  
pessoas negras

Construir planos  
de mentoria e  
desenvolvimento  
para a aceleração de  
lideranças negras

3

4

Mudar  
parâmetros  
de avaliação

# AÇÃO A

Para esse movimento  
é necessário:

Defender políticas  
públicas afirmativas



# AÇÃO A

## 1 DEFENDER POLÍTICAS PÚBLICAS AFIRMATIVAS

Um bom exemplo é a **Lei de Cotas**, promulgada em 2012, que neste ano terá uma revisão.

Toda força da opinião pública **reconhecendo as conquistas alcançadas** através da lei, é bem-vinda e necessária!

# Por quê?

# AÇÃO A

1

DEFENDER POLÍTICAS PÚBLICAS AFIRMATIVAS

A comunidade negra tem se engajado em propostas de inclusão e reparação ao longo de todos esses anos.

Estas propostas, como a Lei de Cotas, **ampliam** o acesso a lugares que foram historicamente negados a esses corpos.

## Nexo | Políticas Públicas

X

The image shows a blue speech bubble containing the title and author information of an article. The article is from Nexa, a publication by the Gemaa group. The title is 'Duas décadas de cotas: conquistas e desafios' and the authors are Luiz Augusto Campos and Márcia Lima. The article was published on November 19, 2021, and updated on July 19, 2022. The Gemaa logo is visible in the top right corner of the speech bubble, along with the AFRO logo and its description as a research and training center in race, gender, and racial justice.

AFRO  
Núcleo de Pesquisa e Formação em Raça, Gênero e Justiça Racial

**gemaa**  
Grupo de Estudos Multidisciplinares de Ação Afirmativa

OPINIÃO

### Duas décadas de cotas: conquistas e desafios

Luiz Augusto Campos e Márcia Lima 19 Nov 2021 (atualizado 19 jul 2022 às 19h27)

Fonte: Nexa, 19/07/22.

# AÇÃO A

1

DEFENDER POLÍTICAS  
PÚBLICAS AFIRMATIVAS

“ Muitas vezes a ‘competência’ exigida está ligada a um tipo de familiaridade com códigos da cultura organizacional adquiridos ao frequentar instâncias mais estratégicas das instituições, bem como quando se tem algum tipo de relacionamento com lideranças de níveis hierárquicos mais elevados.

Essa experiência não é acessada, em geral, por grupos que carregam uma herança de discriminação e exclusão.

”



**Cida Bento**  
O Pacto da Branquitude.

**Por isso, enfrentar as desigualdades raciais, não pode ser um movimento apenas da porta da empresa para dentro.**



# AÇÃO A

**Para esse movimento  
é necessário:**



Abrir vagas preferenciais  
e/ou exclusivas para  
pessoas negras

# AÇÃO A

2

ABRIR VAGAS PREFERENCIAIS  
E/OU EXCLUSIVAS PARA  
PESSOAS NEGRAS

Segundo o IBGE, o percentual de negros **no mercado informal** de trabalho no Brasil chegou a mais de 47% em 2019, enquanto entre trabalhadores brancos foi de 34,5%.

Com uma realidade dessas, não dá para ficar de braços cruzados.

# AÇÃO A

**2**ABRIR VAGAS PREFERENCIAIS  
E/OU EXCLUSIVAS PARA  
PESSOAS NEGRAS

Ações afirmativas para pessoas negras no mercado formal de trabalho são urgentes.

**E IMPORTANTES!**

## AÇÃO A

2

ABRIR VAGAS PREFERENCIAIS  
E/OU EXCLUSIVAS PARA  
PESSOAS NEGRAS

# POR QUE PAUTAR VAGAS AFIRMATIVAS ?



No universo pesquisado, a aceitação de vagas afirmativas entre peessoas brancas é alta, **chega a quase 67%**.



Entre as pessoas autodeclaradas negras o número **sobe para quase 80%**.

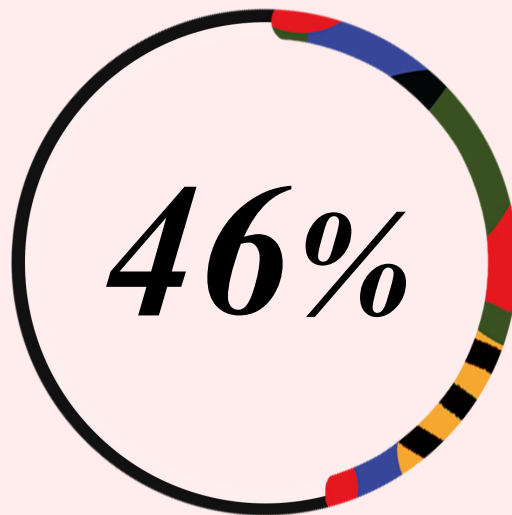
# AÇÃO A

2

ABRIR VAGAS PREFERENCIAIS  
E/OU EXCLUSIVAS PARA  
PESSOAS NEGRAS

Além disso, um estudo feito pelo Google em parceria com o Instituto Datafolha e a Mindset-WGSN identificou a **importância** que os jovens negros dão para a **inserção no mercado de trabalho**.

Fonte: As 5 maiores urgências da população negra e o que você pode fazer diferente em 2020. Think with Google.  
Joyce Prestes, Rodrigo Maceira  
Janeiro, 2020.



DOS ENTREVISTADOS, ACREDITAM QUE  
CONSEGUIR UM TRABALHO É  
**MAIS URGENTE**  
DO QUE OUTRAS PAUTAS DA COMUNIDADE

# AÇÃO A

**2**ABRIR VAGAS PREFERENCIAIS  
E/OU EXCLUSIVAS PARA  
PESSOAS NEGRAS

A abertura de vagas preferenciais às pessoas negras são uma forma de enfrentar diretamente:

**a desigualdade de oportunidades, de anos de exclusão do mercado formal de trabalho e de cargos com poder decisório.**

# AÇÃO A

Para esse movimento  
é necessário:

Construir planos  
de mentoria e  
desenvolvimento  
para a aceleração de  
lideranças negras





# AÇÃO A

3

CONSTRUIR PLANOS DE MENTORIA  
E DESENVOLVIMENTO PARA A ACELERAÇÃO  
DE LIDERANÇAS NEGRAS

Representatividade  
com **proporcionalidade**  
**em cargos de liderança**  
é um ponto-chave  
no planejamento de  
empresas diversas.



# AÇÃO A

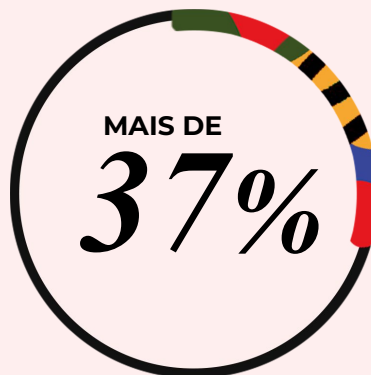
3

CONSTRUIR PLANOS DE MENTORIA  
E DESENVOLVIMENTO PARA A ACELERAÇÃO  
DE LIDERANÇAS NEGRAS.

Desenvolver pessoas negras para ter presença nos processos decisórios e estarem à frente de projetos, é uma **dívida histórica**.

Segundo a pesquisa “Quais são os principais desejos e desafios do jovem negro no mercado de trabalho brasileiro?”\*

Fonte: Quais são os principais desejos e desafios do jovem negro no mercado de trabalho brasileiro? Think with Google. Flavia Garcia, Thais Gomes, Thiago Sacramento Março, 2020.



DIZEM OCUPAR SEU  
TEMPO COM TAREFAS  
EXCLUSIVAMENTE  
OPERACIONAIS

# AÇÃO A

## 3

CONSTRUIR PLANOS DE MENTORIA  
E DESENVOLVIMENTO PARA A ACELERAÇÃO  
DE LIDERANÇAS NEGRAS.

A pesquisa do Instituto Ethos, também nos diz que pessoas negras ocupam apenas **4,7%** dos cargos de liderança nas 500 maiores empresas do país.



A ausência de proporcionalidade de pessoas negras em papéis de destaque reforça o estereótipo do **negro único.**

# AÇÃO A

Para esse movimento  
é necessário:



Mudar  
parâmetros  
de avaliação

## AÇÃO A

4

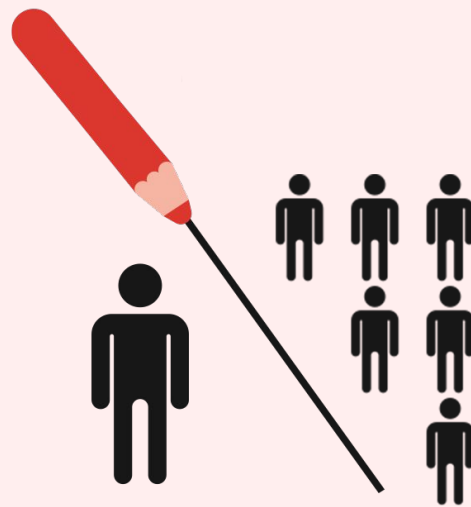
MUDAR PARÂMETROS  
DE AVALIAÇÃO.

Para repensar métodos de avaliação de desempenho, precisamos falar de uma palavrinha muito citada em ambientes de trabalho:

**M E R I T O C R A C I A**

E quando dizemos  
que precisamos falar  
sobre meritocracia,  
significa que essa ideia...

E quando dizemos  
que precisamos falar  
sobre meritocracia,  
significa que essa ideia...



**NÃO LIDA COM  
A REALIDADE BRASILEIRA**

R7

x

## Jovem quilombola que passou em medicina sem ter energia elétrica cria campanha para estudar

Matheus Silva enfrenta o desafio de arrecadar dinheiro para custear a mudança e conseguir se manter e frequentar as aulas presenciais na UFRB

1

O caso de Matheus Silva, demonstra a realidade da **falsa ideia meritocrática**.

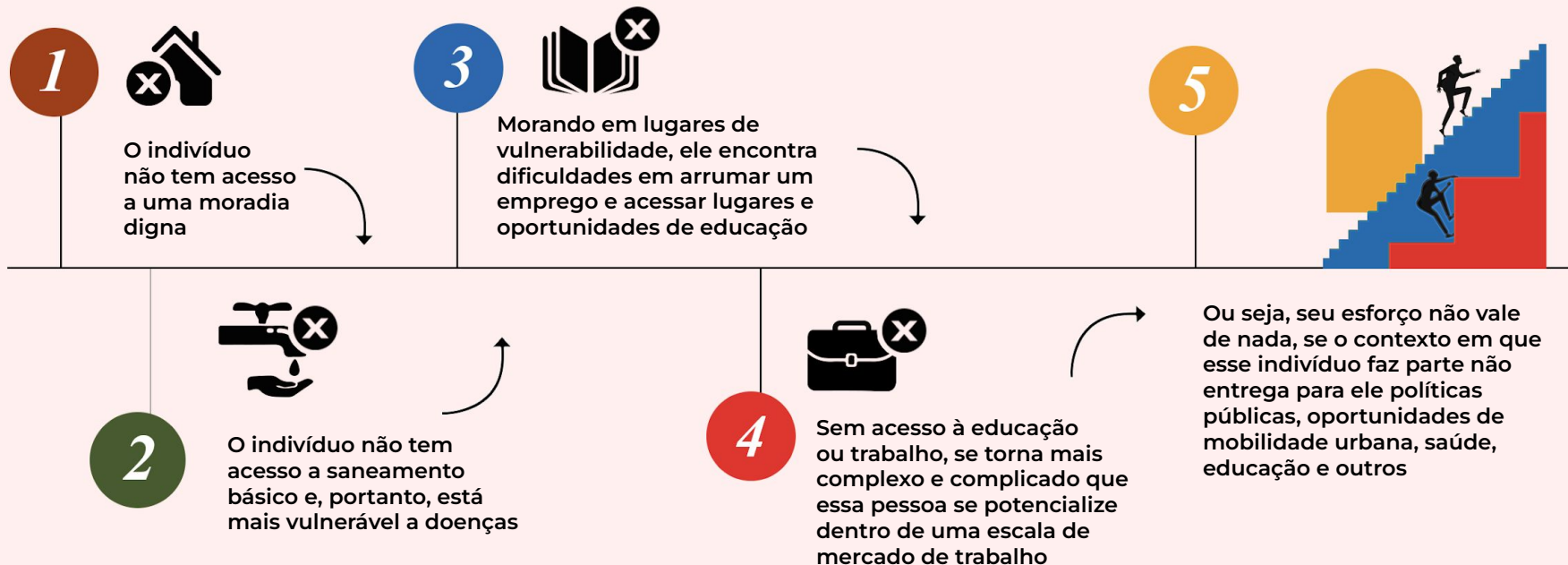
2

Mesmo depois de muita dedicação, ele segue enfrentando uma **série de desafios** ligados à estrutura do racismo.



Esforço individual  
**não é suficiente** para  
atingir um objetivo.

# Porque o esforço individual não é o suficiente:



Sem um contexto acolhedor,  
baseado em políticas públicas,  
o indivíduo dessa estrutura  
é afetado negativamente, excluído  
em várias esferas da sociedade  
**independente de seus esforços.**

\* **Em resumo:** é uma estrutura de desvantagens que se acumula ao longo da vida, especialmente para o indivíduo negro.

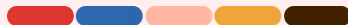
**Abdias do Nascimento**

Ator, poeta, escritor, dramaturgo, artista plástico, professor universitário, político e ativista dos direitos civis e humanos das populações negras brasileiras.

## O que Abdias do Nascimento resume muito bem:

“ O racismo no estilo brasileiro: não tão demarcado fisicamente como nos EUA e nem legalizado como na África do Sul com o apartheid, mas institucionalizado nos níveis oficiais de governo, nos níveis PSICOLÓGICOS, econômico, político e cultural da sociedade do país. ”

Diante do problema que apontamos, o que é necessário para ***mudar esse contexto*** no mercado de trabalho?



**1**

# É importante revisar métodos de contratação e desempenho:

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- Vieses inconscientes
- Exigência de competências
- Divulgação e indicações

## CONVIVÊNCIA

- Respeito às identidades
- Valorização de repertório

## GESTÃO

- Organização de ciclos de feedback
- Desenho de carreira
- Juniorização do trabalho

## DESENVOLVIMENTO

- Acompanhamento de carreira
- Mentorias e ferramentas que a empresa pode oferecer para potencializar o colaborador

2

## Quebrar padrões de avaliação de desempenho da branquitude:

### QUEM INDICA

É preciso olhar para novos bancos de talentos, o sistema de quem indica deve ser quebrado para que pessoas de grupos minorizados tenham chances de abarcar oportunidades.

### AMPLIAÇÃO DE NOVOS OLHARES

A empresa precisa letrar seus funcionários sobre questões étnico-raciais dentro do mercado de trabalho. Linguagem inclusiva, recrutamento, desenvolvimento de carreira e materiais são essenciais nesse processo

### DIVERSIDADE NÃO É SÓ RESPONSABILIDADE DO RH

A responsabilidade em atrair candidatos plurais não é só da cultura ou RH, o escopo de diversidade e inclusão também deve ser uma pauta do escopo do gestor

### CONSTÂNCIA NOS PROJETOS

Não apenas em julho ou novembro, mas também no ANO TODO, é necessário pensar em ações de diversidade e inclusão sob a ótica étnico-racial.



## Por isso é importante repensar métodos de avaliação de desempenho.

Porque, frequentemente, eles são baseados em trajetórias da branquitude e não necessariamente são capazes de medir habilidades de grupos minorizados.

“ Quem pode render mais pra empresa, aquela pessoa que estuda inglês há 25 anos ou a pessoa autodidata que, com um empurrãozinho pode aperfeiçoar a sua habilidade na língua estrangeira? ”

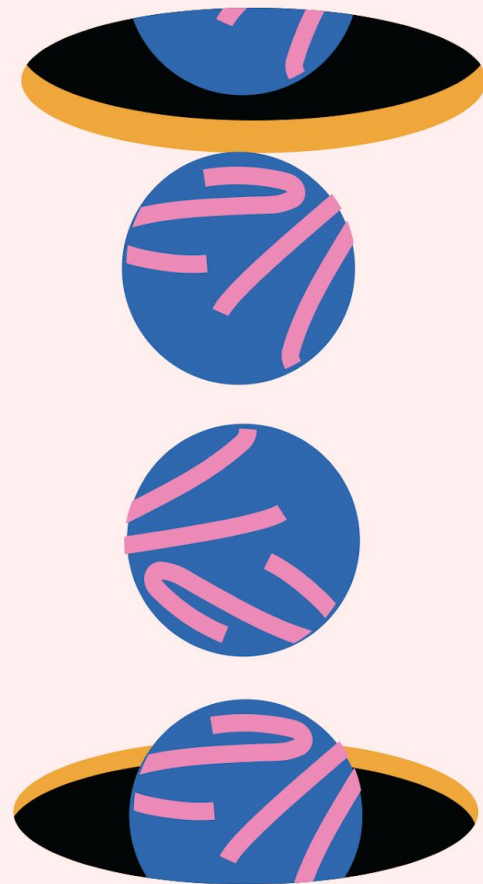


**Thiago Amparo**

no podcast "Quem lê tanta notícia?"

# Conclusão:

- 1** É importante **quebrar** o sistema de quem indica;
- 2** Trajetórias são plurais, a branquitude não é a única narrativa possível.



# O MAIS IMPORTANTE: É NECESSÁRIO AGIR!

**Elencamos algumas ações** para  
co-criar junto com as empresas:

# QUE AÇÕES SÃO ESSAS?

## indique

- ✓ Contratação de talentos negros
- ✓ Letramento de gestores mentores
- ✓ Monitorar o desenv. de carreira de talentos negros

## indique uma preta

- ✓ Oficina de currículo
- ✓ Mentoria de talentos negros

# AÇÃO A

AMPLIAR O NÚMERO DE COLABORADORAS E COLABORADORES NEGROS, EM ESPECIAL, EM CARGOS MAIS ALTOS.

# AÇÃO B

**CRIAR MECANISMOS PARA UM AMBIENTE SAUDÁVEL, RESPEITOSO E PRODUTIVO PARA PESSOAS NEGRAS.**

# AÇÃO B

**CRIAR MECANISMOS PARA UM  
AMBIENTE SAUDÁVEL, RESPEITOSO  
E PRODUTIVO PARA PESSOAS NEGRAS.**

# AÇÃO B

**Para esse movimento  
é necessário:**

Promover ações  
de treinamento  
e capacitação para  
evitar casos de  
racismo na empresa



O diálogo como  
a acolhida à diversidade  
sendo parte da cultura  
da empresa.



## AÇÃO B

1

PROMOVER AÇÕES DE TREINAMENTO  
E CAPACITAÇÃO PARA EVITAR CASOS  
DE RACISMO NA EMPRESA

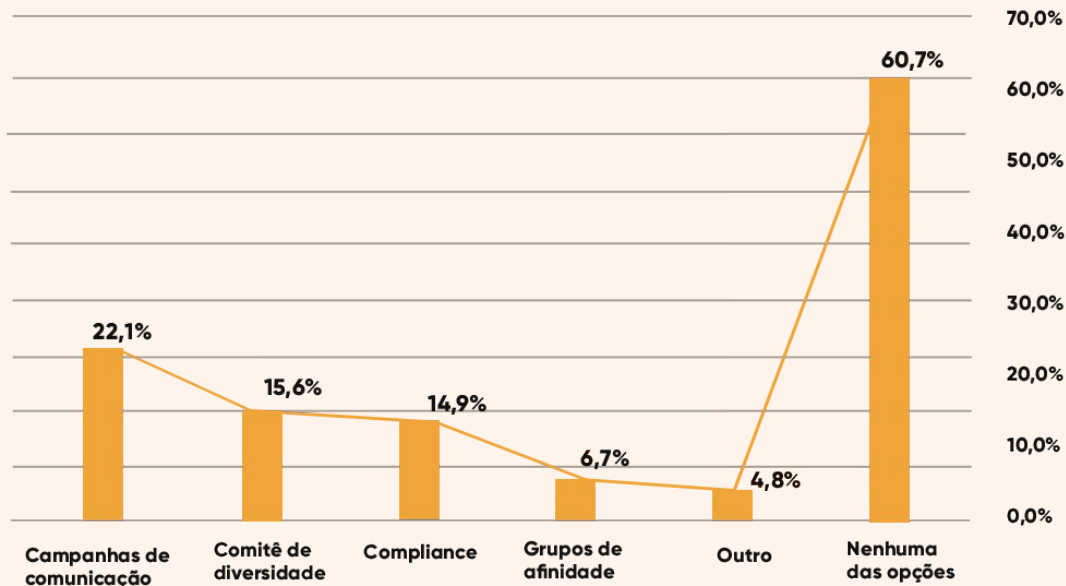
**Para pensar em diversidade e inclusão,  
não basta apenas contratar.**

Essas ações podem ser: letramento racial de funcionários, criação de canal contra racismo dentro da instituição ou acolhimento mensal com um psicólogo para pessoas negras.

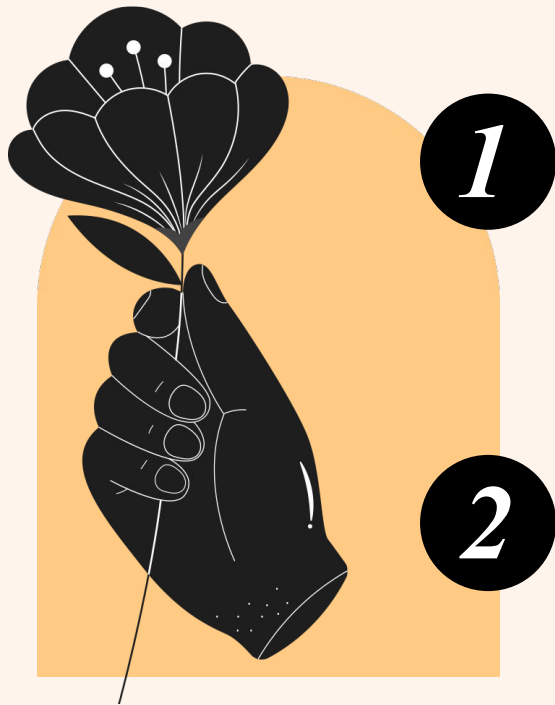


Na nossa pesquisa, quando perguntamos sobre ações que visem o treinamento e comunicação interna, a partir das respostas foi possível perceber o quanto é necessário dar atenção a essas iniciativas.

Entre as empresas que já trabalhou, havia algum tipo de comunicação interna voltada à diversidade racial, como:



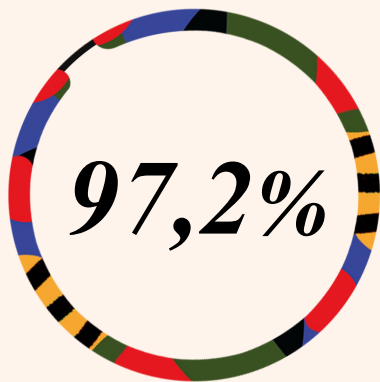
\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Mindsight, 2022.



As empresas precisam se transformar em um ambiente acolhedor para pessoas de grupos historicamente minorizados.

E **estarem abertas** às novas formas de saber, de liderar e constituir aprendizados através das relações.

Um informe da ANCINE, de 2016, sobre Diversidade de Gênero e Raça no cinema apontou que:



DOS LONGAS-METRAGENS LANÇADOS NAQUELE ANO FORAM FEITOS POR PESSOAS BRANCAS OCUPANDO **TODOS OS CARGOS CENTRAIS** NA PRODUÇÃO.

A mesma pesquisa revela que quando a produção, roteiro e direção são feitos por pessoas negras, a chance da equipe ser mais diversa **umenta em todas as funções.**

Fonte: "Informe Diversidade de Gênero e Raça nos Lançamentos Brasileiros de 2016", produzido pela Coordenação de Monitoramento de Cinema, Vídeo Doméstico e Vídeo por Demanda, da Superintendência de Análise de Mercado (SAM).

O mercado de trabalho precisa urgentemente passar por uma série de mudanças, e isso **não é responsabilidade** só das pessoas negras.

# Vamos relembrar um dado?

**84,8%** DOS RESPONDENTES  
ACREDITAM QUE DIVERSIDADE  
RACIAL NAS EMPRESAS  
CONTRIBUI PARA MELHORES  
RESULTADOS NO NEGÓCIO.

\*Raça e Mercado de Trabalho, Indique Uma Preta e Mindsight, 2022.



### 1

Não são apenas as pessoas negras que passam por uma mudança, mas o **ambiente de trabalho**, também.

### 2

É preciso que as pessoas brancas e as empresas, assumam um compromisso com a sua formação antirracista.



# AÇÃO B

**Para esse movimento  
é necessário:**

**1**

**2**

O diálogo como  
a acolhida à diversidade  
sendo parte da cultura  
da empresa.



20  
22

RAÇA E MERCADO DE TRABALHO

## AÇÃO B

2

O DIÁLOGO COMO A ACOLHIDA  
À DIVERSIDADE SENDO PARTE DA  
CULTURA DA EMPRESA.

Como fazer este movimento  
**sem ser puramente** um  
procedimento das políticas  
institucionais?





**Bons exemplos são os grupos de afinidade que são fóruns permanentes em algumas empresas.**

**Eles funcionam juntando gente em prol de objetivo em comum!**

E o ideal é *buscar diálogo* constante exercitando a escuta o ano inteiro.

“ Os grupos de afinidade e diversidade da **Mutato** foram criados para alavancar a **contratação e inclusão** de pessoas que fazem parte de **grupos minorizados**. Quando **Bárbara Lima** e **Priscila Paula** assumiram as áreas de Diversidade & Inclusão e Pessoas, perceberam que, apesar de já terem um canal aberto para propor mudanças, as pessoas que se voluntariaram a pensar caminhos para os grupos ainda precisavam ter um lugar de acolhida e escuta. ”

Fonte: Newsletter de junho da Indique Uma Preta



**PRISCILA PAULA**  
Diretora de Pessoas  
na Mutato

**BÁRBARA LIMA**  
Diretora de Comunicação  
e Diversidade na Mutato

**Regra de sempre:  
a constância nas  
ações é a sua amiga.**

**DE FORMA  
TANGÍVEL,  
COMO  
ENDEREÇAR  
ESSAS AÇÕES:**

## indique

- ✓ Treinamento e palestras de letramento racial
- ✓ Criação de canal de denúncia e acolhimento
- ✓ Acompan. mensal de talentos negros
- ✓ Cartilha de letramento racial

## indique uma preta

- ✓ Mentoria e acolhimento individual

# Para além dos desafios de inserção no mercado de trabalho...

**É a hora de sair da inércia  
da intenção e se mover  
no sentido da ação.**



# As vagas afirmativas conectam:



# As vagas afirmativas conectam:





**SUELI CARNEIRO**

Fundadora do Géledes Instituto da Mulher Negra, doutora em filosofia e militante do movimento negro.

“ Toda pessoa branca, a despeito da sua vontade, é beneficiária de tudo o que o racismo produz.

(...) Se eu e uma mulher branca formos disputar uma vaga de secretária em uma multinacional, tendo as mesmas condições, a chance de eu ser empregada, é nenhuma. **Se sou vetada, o racismo serve para quê? Para garantir o emprego para a mulher branca.**

Agora, nem toda pessoa branca, é necessariamente, obrigatoriamente, signatária deste pacto perverso.

**E tem gente que recusa esse pacto e se pergunta:**

Como eu posso ser parceiro nessa luta?  
Tem gente que diz: ‘Não em meu nome’. ”

AFINAL, COMO SE FAZ NEGÓCIO SEM CONVIDAR

**56% DA POPULAÇÃO  
BRASILEIRA?**

Essa conta ainda não fecha,  
**mas precisa fechar.**

**RA & mercado  
ÇA  trabalho:**

UMA CONTA QUE AINDA NÃO FECHA.

# Quer saber mais?

ENTRE EM CONTATO:

 [ola@indq.co](mailto:ola@indq.co)

 [indq.co](http://indq.co)  
[@indiqueumapreta](https://www.instagram.com/indiqueumapreta)

 [comunicacao@mindsight.com.br](mailto:comunicacao@mindsight.com.br)

 [mindsight.com.br](http://mindsight.com.br)  
[@mindsightbrasil](https://www.instagram.com/mindsightbrasil)

**indique**

 **Mindsight**  
analytics for people insights