

O IMPACTO DA DIVERSIDADE NO MUNDO DOS NEGÓCIOS SOB A ÓTICA AFROFUTURISTA

Priscila da Silva Freitas ¹
Paola Beatriz May Rebollar ²
Fernando Ramos Lengler ³

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar os impactos da diversidade no mundo dos negócios sob a ótica do afrofuturismo, enfatizando a disparidade de oportunidades em relação à população negra, dando um enfoque especial à mulher negra dentro da sociedade brasileira, tendo como razão desta pesquisa, a necessidade de contribuir com dados que possam embasar políticas de diversidade nas organizações. Foram realizadas entrevistas com doze pessoas negras inseridas no mercado de trabalho em diferentes locais do País. Este artigo é sustentado através de pesquisas bibliográficas e entrevistas, a pesquisa qualitativa foi feita por intermédio das entrevistas apoiando o levantamento de informações que trazem realidades compartilhadas por pessoas negras dentro de organizações, relatando a importância do comitê de diversidade e como visualizam o cenário de representatividade dentro das organizações. Os resultados apontaram para o impacto da diversidade nas empresas e para a relevância do tema para a população mais representada em número de pessoas dentro do Brasil, pessoas negras. A ênfase da pesquisa refletiu a perspectiva do afrofuturismo como uma realidade na qual as pessoas negras existem no futuro, e esse futuro é promissor.

Palavras-chave: Afrofuturismo. Diversidade. Responsabilidade Social Corporativa.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta um estudo sobre a importância da diversidade no mundo dos negócios, bem como seus impactos nas organizações, como forma de mensurar esses resultados e disseminar tais conhecimentos. Mostrando que o movimento feminista de mulheres negras como teoria e prática vem desempenhando um papel fundamental em lutas e conquistas, a ponto de surgirem novos questionamentos que não só incentivaram a formação de grupos e redes mas, também desenvolveu a busca de uma

¹ Aluno(a) do Curso de Administração. Artigo apresentado para a disciplina de TCC II. Faculdade CESUSC, Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina – CESUSC. Endereço eletrônico para contato: prisilafreitas.mc@gmail.com. Artigo apresentado no segundo semestre de 2021 na cidade de Florianópolis.

² Professora e Doutora. Faculdade CESUSC, Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina – CESUSC. Endereço eletrônico para contato: paola.rebollar@faculdadecesusuc.edu.br

² Professora e Doutora. Faculdade CESUSC, Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina – CESUSC. Endereço eletrônico para contato: paola.rebollar@faculdadecesusuc.edu.br

³ Professor e Coordenador do curso de Administração da Faculdade CESUSC, Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina – CESUSC. Endereço eletrônico para contato: fernando.lengler@faculdadecesusuc.edu.br

nova forma de ser mulher. Em pleno século XX, mais de 130 anos após a abolição da escravidão, ainda se debate sobre até quando presenciar esse espaço de fragilidade que ocupa a mulher negra brasileira, a urgência de transformar a postura diante desse problema é ordenar mudanças que se fazem mais do que necessárias para alcançar os resultados de igualdade dos direitos conforme está disposto na Constituição Federal de 1988 em seu artigo:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes (BRASIL, 1988).

Conforme os dados que serão apresentados a seguir, pode-se identificar que a mulher negra no Brasil é discriminada duas vezes: por ser mulher e por ser negra, Aguiar (2007, p.87), essas mulheres recebem menor prestígio social e lhes é atribuído um papel subserviente, ainda em concordância com Carneiro (2003), a mulher negra também passa por opressões em espaços como mercado de trabalho, saúde, meios de comunicação, e etc, dito isso, em defesa dos direitos humanos de igualdade, foi escolhida a temática da representatividade no mercado de trabalho como forma de trabalhar a favor da redução dessa disparidade que envolve o status financeiro, que por sua vez elenca o status social de poder aquisitivo e meios de subsistência.

Como toda a questão cultural a desigualdade entre gêneros não é igual em todo o mundo, Toledo (2008), quanto mais dependente for País onde essa mulher se encontra, maiores são as barbáries a que ela será submetida, isso significa violência e costumes religiosos retrógrados. A inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda faz parte de uma história recente do País, empresas têm adotado estratégias de igualdade de gênero no ambiente corporativo como forma de estruturar e trazer novos números de melhor resultados nos próximos anos, para que possamos trazer para um futuro bem próximo.

O estudo também mostra que, apesar do forte vínculo entre diversidade e sucesso corporativo, mulheres e grupos minoritários continuam consideravelmente sub-representados nas posições de liderança das empresas latino-americanas. Isso aponta para a urgência de tomar medidas para promover a diversidade no trabalho (MCKINSEY, 2020).

Desenvolver uma cultura de respeito, diversidade e inclusão é a chave para assegurar que pessoas pertencentes a grupos minoritários, ao acessar qualquer lugar fora de sua própria casa se sintam em um espaço de segurança e igualdade, principalmente em seus locais de trabalho. Por isso as empresas têm a necessidade de se comprometer com o avanço da equidade, diversidade e inclusão, para melhor servir a humanidade, e alcançar dados estatísticos de melhor performance empresarial através da genuína diversidade, trabalhando com o propósito de impacto social positivo. Dito isto, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar os impactos da diversidade no mundo dos negócios sob a ótica do afrofuturismo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão explanados os temas centrais da pesquisa, que servem de base para a compreensão da temática proposta. São apresentados os seguintes assuntos:

diversidade, diversidade nas organizações, potencial da diversidade e inclusão nas empresas.

2.1 DIVERSIDADE

De acordo com o dicionário, a palavra diversidade é definida como um substantivo feminino que caracteriza tudo aquilo que é diverso, que tem multiplicidade, ou seja, representa tudo aquilo que pode ter múltiplos aspectos e ainda assim se diferenciam entre si. No contexto de um coletivo social, a diversidade é justamente isso, um conjunto de pessoas com características individuais em relação à cultura, etnia, religião, orientação sexual etc, que coexistem no mesmo espaço formando um conjunto de habitantes de determinado lugar, e ainda nesse contexto social há grupos que são denominados minoria, este é um termo que se refere a pessoas dependentes ou em desvantagem a um grupo majoritário, e ambos os grupos são pertencentes de uma sociedade mais ampla. É importante notar que as minorias étnicas não são necessariamente pequenos grupos em relatividade a representação numérica na sociedade, o termo faz referência à relação de governo e influência de um grupo em relação ao outro, sem alusão a democracia; a temática de cor ou raça ocupa o espaço central do debate da desigualdade (PORFIRIO, 2021).

Não basta reconhecer que as pessoas são diferentes, a diferença entre elas deve ser respeitada em todos os aspectos, no livro ilustrado de classe infantil da Tatiana Belinky (2018), traz em um dos seus versos características de diferenciação física olho redondo, olho puxado, nariz pontudo ou arrebicado, é um livro de ensino fundamental e de venda proibida que tem a intenção de reeducar o comportamento social em relação às individualidades disseminando o conteúdo para o público infantil, sendo a educação um dos maiores e melhores recursos de transformação social. A Secretaria do Estado de Segurança Pública em 2020 apontou os estados do Rio Grande do Norte e Santa Catarina como o maior número de registros de injúria racial por UF no período de um ano, o que mostrou Santa Catarina com a maior taxa de injúria racial de todos os estados brasileiros, ou para o maior quantidade de denúncias de casos, ou aponta para o aprofundamento do racismo no Estado, o que é também aceitável visto que o número de pessoas negras em relação ao número de pessoas não-negras é menor.

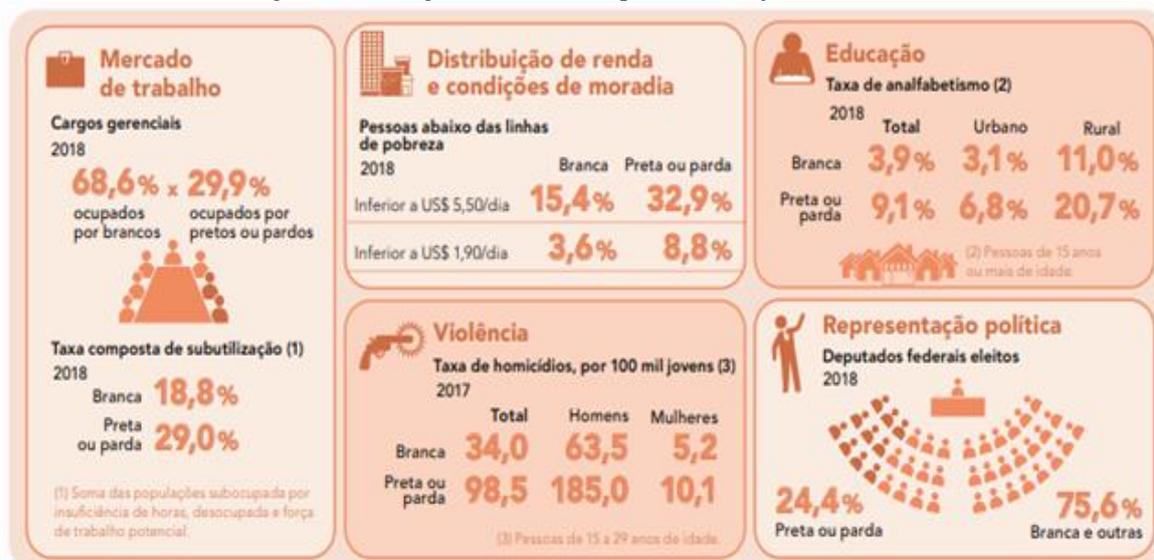
A Lei nº 7.716 foi promulgada em janeiro de 1989, criminalizando qualquer segregação, exclusão e preconceito com motivação racial direta ou indireta. A lei é um passo importante na luta contra o preconceito racial, impondo de um a três anos de prisão para quem comete ódio ou intolerância racial, como negar oportunidades de emprego por motivo de raça ou ingressar em instituições de ensino e lugares públicos. A instalação pública ou privada é aberta ao público. Quando o crime de incitação ocorrer na mídia, a pena pode ser de até cinco anos. A lei também criminaliza a criação, promoção e comercialização do caráter da suástica para o preconceito racial (BRASIL, 1989).

2.2 A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Mudanças de cenário exigem transformações e mudanças que a muito tempo têm sido discutidas dentro do mercado, as mulheres negras são o maior grupo demográfico no Brasil, e são as mais sujeitas a disparidade social, segundo dados do IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística mostram que 54% da população brasileira é negra. Dados do Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2016), ressaltam que

mulheres brancas ganham 70% a mais do que as mulheres negras, essa disparidade só será possível ser equiparada se desde a infância pessoas independente da cor tenham exatamente as mesmas oportunidades.

Imagem 01- Desigualdades Sociais por cor ou raça no Brasil



Fonte: IBGE (2018)

Como pode se ver na imagem 01, os dados apresentados apontam que no mesmo País que mais da metade da população é negra, a imagem ilustra uma realidade de que dos cargos gerenciais 68,6% é ocupado por pessoas brancas e 29,9% é ocupado por pessoas negras, a taxa de homicídios a cada 100 mil jovens que considerou pessoas de 15 à 29 anos de idade, mostra que 98% desses jovens são declarados pretos ou pardos, também pode-se observar que a taxa composta na distribuição de renda e condições de moradia, o dobro de pessoas negras estão vivendo abaixo da linha da pobreza com apenas R\$5,50 por dia. Uma vez que o conceito de humanidade contempla somente homens brancos, nossa luta é para pensar as bases de um novo marco civilizatório (RIBEIRO, 2018, p. 27).

Em dados analisados pela Box 1824 e Indique uma Preta em 2020, tendo como público da pesquisa as mulheres autodeclaradas pretas ou pardas de 18 a 65 anos, os dados levantados pela pesquisa revelam que mulheres negras estão em menor número quando se olha para cargos de liderança, apenas 8% dessas mulheres negras ocupam cargos de gerência, elas também são o maior público demográfico do Brasil que é composto por 28% da população sendo composta por mulheres negras, 27% de homens negros, 23% de mulheres brancas e 20% de homens brancos, a mulher negra recebe 44% do salário de um homem branco, parece excludente falar sobre isso, mas o conjunto de elementos que formam a hierarquia social nos levam a dar evidencia a essas informações através da construção do conhecimento e da consciência para a mudança.

O Instituto Ethos pediu ao presidente que comentasse sobre a posição dos negros em todos os níveis hierárquicos da empresa. Em 74% das empresas, a diretoria executiva (primeiro nível) não possui afrodescendentes e 4% das empresas não possuem esse dado. Há um alto percentual de empresários que afirmam que não há negros na gestão (42%, segundo o escalão), e 1% deles admite que não há negros nem mesmo na força de

trabalho. Essa circunstância tem deixado as mulheres negras em alerta, pois representam apenas 0,1% e 1,0% do pessoal administrativo e gerencial, respectivamente.

Imagem 02 - Desigualdades Sociais por cor ou raça no Brasil



Fonte: IBGE (2018)

Segundo uma pesquisa do Instituto Ethos de 2018, levará 150 anos para alcançarmos a igualdade racial em um ambiente de trabalho, e a igualdade de gênero levará 80 anos, não se verá essas mudanças se nada for feito para que mexa nessa estrutura e mude essa condição, estudos do portal Geledés, 2020, a pesquisa potências invisíveis ouviu 1 mil mulheres negras, com idades entre 18 e 65 anos, entre março e setembro deste ano a maioria das mulheres negras não exerce o trabalho remunerado, das empregadas de emprego de trabalho formal, apenas 2% ocupam cargos de diretoria, 3% sócia proprietária e outros 3% gerente, das entrevistadas nessa mesma pesquisa, 51% relataram já ter escutado piadas relacionadas a cor, cabelo ou aparência no ambiente de trabalho; 49% disseram já terem se sentido desqualificadas profissionalmente, mesmo tendo a formação necessária para ocupar tal espaço; e 37% contaram que tiveram uma opinião, posicionamento ou ideia silenciada, enquanto a opinião de pessoas brancas eram ouvidas e valorizadas (ETHOS, 2018).

Enquanto trabalhadora super explorada de hoje, a mulher negra se sente com todo o direito de perguntar: Afinal que abolição foi essa que 94 anos depois dela ter acontecido, a gente continua praticamente na mesma situação (GONZALEZ, 1982).

O movimento feminista de mulheres negras como teoria e prática vem desempenhando um papel fundamental em nossas lutas e conquistas, a ponto de surgirem novos questionamentos que não só incentivaram a formação de grupos e redes, mas, também desenvolveu a busca de uma nova forma de ser mulher. Em 2020, depois de 131

anos da abolição ainda reverberam pensamentos de dúvidas sobre até quando ficar nesse espaço de fragilidade que ocupa a mulher negra brasileira, a urgência de transformar a postura diante desse problema é ordenar protagonismo a mudanças que se fazem mais do que necessárias para alcançar esses resultados que a igualdade dos direitos citada na Constituição Federal brasileira não tem protegido.

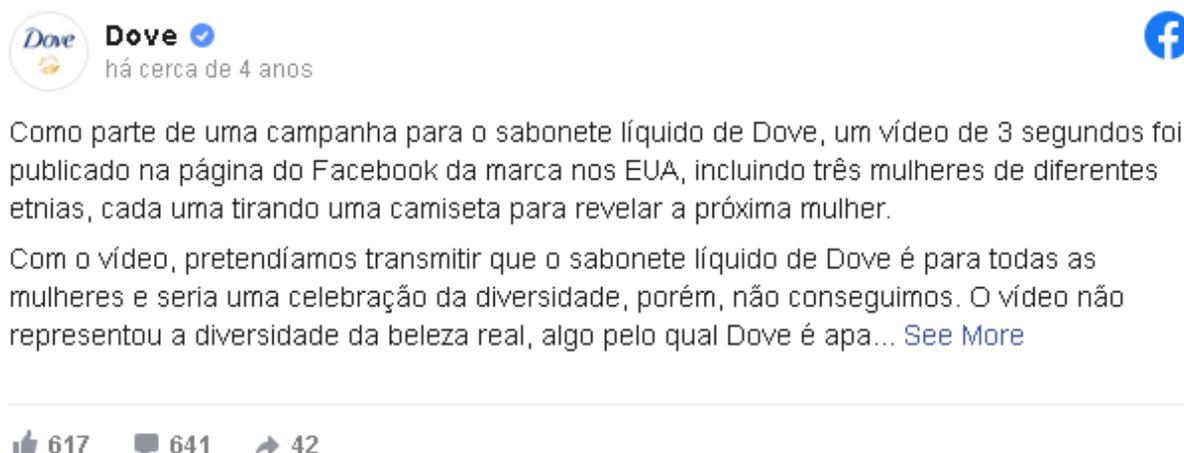
Imagem 03 - Propaganda da Dove em 2017



Fonte: Época Negócios Online (2017)

Como podemos ver na figura 02, a Dove fez uma postagem de um *gif*, a peça polêmica mostrava uma imagem em loop de uma mulher negra que tirava uma camiseta marrom escuro para revelar uma mulher branca, a reação do público com essa propaganda foi identificá-la como de cunho racista, posteriormente a empresa retirou a postagem em seus perfis das redes sociais e se desculpou publicamente.

Imagem 04 - Dove nas Redes Sociais



Fonte:Época Negócios Online (2017)

A diversidade deixa de ser um diferencial para ser uma parte principal dentro das empresas, inclusão não é um favor, ter pessoas negras dentro de uma empresa deixa de ser apenas uma ferramenta para passar imagem comercial que expresse transformação, as mudanças devem acontecer da porta de dentro pra fora, sem considerar apenas a comunicação, mas o que a organização está promovendo, a verdade que ela representa nos bastidores do dia-a-dia, há presença negra em todos os níveis hierárquicos? Essa é uma imagem que deve ser refletida, vieses racistas já não estão mais sendo aceitos dentro de uma marca pelos clientes, é preciso ter políticas de inclusão para colaboradores negros, de forma que as oportunidades que foram historicamente tiradas e refletem na ocupação social de hoje sejam mitigadas através de políticas de inserção desses profissionais no mercado de trabalho.

2.2.1 Potencial da diversidade e inclusão nas empresas

Empresas com maior diversidade performam melhor, sendo assim, segundo uma pesquisa da McKinsey no ano de 2020, empresas com diversidade étnico racial são 36% mais propensas a lucro, e empresas com diversidade de gênero 25%, isso está ligado a um propósito de um mundo mais justo e sustentável, o processo de pertencimento das mulheres negras move um processo de economia familiar, se tornando comunidades com engajamento e produção de compra, o processo de pertencimento é capaz de sustentar essa economia familiar e nacional (MCKINSEY, 2020).

Como toda a questão cultural a desigualdade entre gêneros não é igual em todo o mundo, Toledo (2008), quanto mais dependente for o País onde essa mulher se encontra, maiores são as barreiras a que ela será submetida, isso significa violência e costumes religiosos retrógrados. A inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda faz parte de uma história recente do País, empresas têm adotado estratégias de igualdade de gênero no ambiente corporativo como forma de estruturar e trazer novos números de melhor resultados nos próximos anos, para que possa trazer para um futuro bem próximo os resultados de serem alcançados em 80 ou 150 anos.

2.3 CONTEXTO HISTÓRICO DO BRASIL, EUGENIA NO BRASIL, RACISMO MASCARADO PELA CIÊNCIA.

Segundo o conde francês Joseph Arthur de Gobineau, no artigo escrito para o periódico francês *Le Correspondant*, no ano de 1874, com o título *L'émigration au Brésil*, o povo brasileiro seria uma raça extinta por ser uma população em sua maioria mestiça, fruto da mistura entre índios negros e um pequeno número de portugueses.

Penso, pois, que a palavra degenerado, ao aplicar-se a um povo, deve significar e significa que este povo já não possui o valor intrínseco que antigamente possuía, porque já não circula em suas veias o mesmo sangue, gradualmente depauperado com as sucessivas misturas. Dito de outra maneira, que com o mesmo nome não conservaram a mesma raça que seus fundadores; enfim, que o homem da decadência, que chamamos degenerado, é um produto diferente do ponto de vista étnico do herói das grandes épocas (GOBINEAU, 1937).

Dois conceitos importantes para a construção da teoria racista que Gobineau trouxe, O primeiro seria o conceito de arianismo, sendo assim justificaria a existência de uma raça branca pura superior a todas as outras e o segundo o conceito também trazido por ele seria da degeneração da espécie humana através da miscigenação. Em 1869 o francês veio para o Brasil que relatou o Brasil como uma população toda misturada com sangue viciado. O artigo citado acima para o *Le Correspondant*, Gobineau visava atrair para o solo brasileiro a população "ideal" para substituir a população "degenerada" que estava por desaparecer a passos largos Souza (2008), este artigo foi escrito em 1873 mas a população brasileira vem crescendo até hoje.

Em 1950 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística mostrou compreendeu da população brasileira 25.000 eram brancos, 18.000 indígenas e 14.000 negros, e em 1918 foi fundada a Sociedade Eugênica de São Paulo, tornando o Brasil o primeiro país da América do Sul a sediar uma comunidade dessa natureza, uma sociedade liderada pelo homem considerado o pai da Eugenia no Brasil, Renato Ferraz Kehl.

Após um século, provavelmente, a população do Brasil será representada, na maior parte, pelos indivíduos de raça branca, latina, e, ao mesmo tempo, o negro e o índio terão sem dúvida desaparecido desta parte da América (LACERDA, 1911, p.242).

O termo eugenia, palavra de origem grega que significa “bem-nascido”, foi criado pelo inglês Francis Galton, em 1883. A eugenia, no que diz respeito ao Brasil, terá pano de fundo os anos de 1911 a 1945. Este é um período importante, incluindo o início do programa de branqueamento populacional, a constituição de um novo poder estatal e seu colapso em 1945. Pela consideração da relevância do tema no Brasil, a educação eugênica foi incluída no artigo 138 da Constituição de 1934 como uma das responsabilidades da União, dos governos estaduais e municipais de incentivar jovens e adultos a realizarem uma "educação eugênica" - incluindo o incentivo à prática do aprimoramento físico, e até mesmo defender a exclusão social e a segregação racial. Lacerda (1912), afirmou no Congresso Universal das Raças que ocorreu no Rio de Janeiro: Para a desgraça do Brasil, é justamente o inverso que aqui tomou lugar; o branco se misturou ao negro com tão pouca discriminação que se constituiu uma raça de mestiços, hoje dispersa por uma grande parte do país.

Renato Kehl foi médico e um dos maiores defensores da eugenia no Brasil, ele é um dos fundadores da Associação Paulista de Eugenia, Kehl também escreveu dezenas de livros sobre o assunto, entre eles: *A Cura da Fealdade*, publicado em 1939, que preconiza "limpar" todos os vestígios da descendência brasileira, erradicando assim o que ele considera "feio". O também membro da Academia Brasileira de Letras, Euclides da Cunha, reconhecido na autores da literatura nacional, escreveu acerca de raça e miscigenação sob um olhar eugenista em *Os Sertões*, publicado em 1902: O mestiço é, quase sempre, um desequilibrado (...), um decaído, sem a energia física dos ascendentes selvagens, sem altitude intelectual dos ancestrais superiores. O decreto nº 7.967 de 1945, assinado por Getúlio Vargas foi oficializada a restrição racial de imigrantes, no decreto dizia:

Art.2º Atender Se-á, na admissão dos imigrantes, à necessidade de preservar e desenvolver, na composição étnica da população, as características mais convenientes da sua ascendência européia, assim como a defesa do trabalhador nacional (BRASIL, 1945).

As construções literárias citadas acima, deixam resultados influenciadores e estruturantes na educação brasileira, os reflexos dessas ideologias foram hereditariamente alcançando a formação ideológica da sociedade brasileira, pois se tratava de uma prática educacional instituída pela lei em vigor naquela época, percebe-se que a entrada de estrangeiros no país era uma preocupação do Governo de Vargas, foram impostas restrições para a entrada de imigrantes. Em 1938 teve a criação do Conselho de imigração e colonização, e a questão de eugenia prevista na Constituição orientou as políticas públicas, entre as recomendações do Conselho, os imigrantes de descendência não europeia eram vistos como indesejáveis. Na construção de estudos sobre a criminologia Cesare Lombroso criminalista italiano criou o conceito de criminoso nato através do seguinte texto:

Fato constatado e positivo é que os dementes, em grande parte, demonstram tendência à tatuagem , a par de outras tendências estabelecidas, com a insensibilidade à dor, o cinismo, a vaidade, falta de senso moral, preguiça, caráter impulsivo . Outro apego científico, para justificar suas teorias, foi a pesquisa constante na medicina legal, dos caracteres físicos e fisiológicos, com o tamanho da mandíbula, a conformação do cérebro, a estrutura óssea e a hereditariedade biológica, referida com o atavismo. O criminoso é geneticamente determinado para o mal, por razões congênicas. Ele traz no seu âmago a reminiscência de comportamento adquirido na sua evolução psicofisiológica. É uma tendência inata para o crime (LOMBROSO, 1876).

Para Lombroso, algumas pessoas já nascem criminosas e é possível fazer essa identificação através das características físicas da pessoa, criando então a tese de que a característica física do ser humano poderia identificá-lo como sendo ou não alguém criminoso, tamanho da mandíbula da testa dos olhos enfim o formato do nariz tudo isso mostrava se você tinha ou não uma predisposição a cometer algum tipo de crime. Em síntese, a teoria contou com a análise de mais de 25 mil reclusos de prisões europeias, seis mil delinquentes vivos e resultados de pelo menos quatrocentas autópsias (MOLINA, 2013).

2.3.1 Alavanca do movimento *black lives matter*

A escritora Keeanga-Yamahtta Taylor no livro *Black Liberation* publicado no ano de 2012, relata que na primavera de 2012, milhares de pessoas voltaram às ruas para protestar contra o assassinato do adolescente negro desarmado Trevor Martin. As manifestações e mobilizações de Trevor mostraram que ainda existe confiança no confronto com as autoridades. Poucas semanas depois que um artigo de jornal descreveu o assassinato de Trevon Martin em um condomínio fechado na Flórida, a história se tornou viral e protestos estouraram em todo o país exigindo a prisão do assassino de Martin, George Zimmerman. Milhares de pessoas se mobilizaram em todo o país e fizeram as maiores manifestações na Flórida e em Nova York. Eventualmente, Zimmerman foi preso, o que legalizou a importância dos protestos, mas Zimmerman mais tarde foi absolvido, assassinou Trevon Martin e reforçou a impossibilidade do jovem negro pessoas para obter justiça nos tribunais americanos. A absolvição de Zimmerman também provocou o foco no slogan: Vidas Negras Importam. No site *blacklivesmatter.com*, na página inicial já aparece:

#BlackLivesMatter foi fundada em 2013 em resposta à absolvição do assassino de Trayvon Martin. Black Lives Matter Global Network Foundation, Inc. é uma organização global nos Estados Unidos, Reino Unido e Canadá, cuja missão é erradicar a supremacia branca e construir poder local para intervir na violência infligida às comunidades negras pelo estado e vigilantes. Combatendo e combatendo atos de violência, criando espaço para a imaginação e inovação Negras, e centralizando a alegria Negra, estamos conquistando melhorias imediatas em nossas vidas (BLACK LIVES MATTER, 2021) (tradução nossa).

O estopim do movimento ativista *Black Lives Matter* foi com a morte de George Floyd, o jornal *The New York Times* que segundo o Estadão em 2021 ultrapassa 1 milhão de assinaturas fora dos estados Unidos, em 31 de maio de 2020 fez a publicação da reportagem que teve como título: “Como George Floyd foi morto sob custódia da polícia”. Descrevendo que em 25 de maio, a polícia de Minneapolis prendeu George Floyd, um homem negro de 46 anos, quando um funcionário de uma loja de conveniência ligou para o 911 para dizer à polícia que Floyd usou uma nota falsificada de 20 dólares e comprou cigarros, dezessete minutos depois que o primeiro carro patrulha chegou ao local, nesse momento o Sr. Freud já estava inconsciente e foi esmagado por três policiais, sem dar sinais de vida. Combinando vídeo da audiência e câmeras de segurança, analisando documentos oficiais e consultando especialistas, o *New York Times* reconstruiu em detalhes as atas da reunião que levou à morte de Freud, mostrando que a polícia realizou uma série de ações mortais que violam a política do Departamento de Polícia de Minneapolis, fazendo com que o Sr. Freud não conseguisse respirar, embora ele e pessoas que se juntaram ao redor do ocorrido pedissem ajuda. No dia seguinte à morte do Sr. Freud, a delegacia de polícia demitiu todos os quatro policiais envolvidos no incidente.

Imagem 05 - Homenagem, busto de George Floyd em Nova York



Fonte: CNN, Busto de Bronze em Honra, (2021).

Black Lives Matter surgiu como uma hashtag no Twitter e rapidamente toma forma do ativismo contra a violência policial com abuso extremo de força contra a população negra. A hashtag #BlackLivesMatter foi criada por Patrisse Cullors, Alicia Garza e Opal Tometi, em 2013, logo após o alvará de soltura de George Zimmerman, o responsável pelo assassinato que na Flórida tirou a vida de um jovem negro de 17 anos de nome Trevor Martin, conforme mencionado no começo desse capítulo, e esse mesmo movimento foi a força propulsora aos protestos pela morte de George Floyd que com a globalização deu visibilidade a vários protestos nas redes sociais onde influenciou outras pessoas que se identificando com a defesa da preservação de vidas negras começaram a fortalecer ainda mais o movimento ativista.

2.3.2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS)

Segundo a Organização das Nações Unidas- ONU, foi criada uma agenda de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável onde ONU e seus parceiros no Brasil estão trabalhando para alcançar os 17 objetivos que focam nos principais desafios de desenvolvimento que afrontam pessoas no mundo todo trazendo paralisação em resultados de melhoria.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são uma chamada global para a ação, tendo a intenção de erradicar a pobreza, preservar a natureza e garantir que mundialmente se possa usufruir de paz e de prosperidade, e a meta é alcançar a agenda do cumprimento desses objetivos até 2030, dos 17 objetivos neste trabalho serão enfatizados 3, sendo eles:

ODS 8: Trabalho Decente e crescimento Econômico, O Instituto e Pesquisa em economia aplicada em 2019, afirma que o ODS 8 busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos, segundo o IBGE (2021), crescimento sustentado significa que ocorre a uma taxa que permite que esse avanço seja mantido ao longo do tempo, envolvendo diversos aspectos, como o equilíbrio dos níveis de preços, a busca pela inclusividade, a inclusividade do crescimento econômico, e o trabalho O direito já é um direito na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. Estando relativamente relacionado com a dignidade humana, o emprego pleno e produtivo é benéfico para os trabalhadores e o seu país, é baseado no trabalho digno promover os direitos fundamentais de trabalho. Com base em direitos, remuneração e emprego dignos, proteção social e jurídica e diálogo entre empresários e trabalhadores, pressupõe a eliminação do trabalho forçado, o fim da escravidão moderna e do tráfico de pessoas, e garantindo a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Nesse sentido, a ODS 5: Igualdade de gênero, segundo afirmação do Instituto e Pesquisa em economia aplicada em 2019 sobre a ODS 5 possui o objetivo de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. O IBGE (2021) mostra que o baixo status das mulheres em certas sociedades, sua carga de trabalho e a violência física e psicológica causada pela desigualdade de gênero afetam diretamente suas tendências físicas e mentais. Globalmente, o suicídio é uma das principais causas de morte de mulheres de 20 a 59 anos, a segunda principal causa de morte da OMS nos países do Pacífico Ocidental, ainda existem muitos obstáculos a superar na educação e no trabalho, por exemplo: as mulheres no Norte da África ocupam menos de um quinto dos empregos remunerados em outros setores que não a agricultura, já no Brasil, embora as mulheres representem mais da metade da população e dos eleitores do país, as mulheres representam apenas 11% das posições políticas do país.

Seguindo, a ODS 16 promove a paz, justiça e instituições eficazes, assim, a ONU afirma que a ODS 8 busca promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, em lugares que são socialmente mais identificados com alto nível de violência, a necessidade de resolver a situação de maneira imediata deixa os esforços para o desenvolvimento em segundo plano, e os prejuízos aumentam ainda mais o nível de pobreza que piora o cenário de conflitos, os prejuízos vem também da violência e do crime, e em resposta a isso o ODS 16 busca reduzir recursos financeiro e de armas ilegais, reforçar o ressarcimento de recursos furtados e combater a toda e qualquer forma de crime organizado, tendo como intenção reduzir a corrupção.

A cultura é quem nós somos e o que molda a nossa identidade. Colocar a cultura no coração das políticas de desenvolvimento é a única forma de garantir um desenvolvimento centrado no ser humano, inclusivo e equitativo (HOSAGRAHAR, 2017).

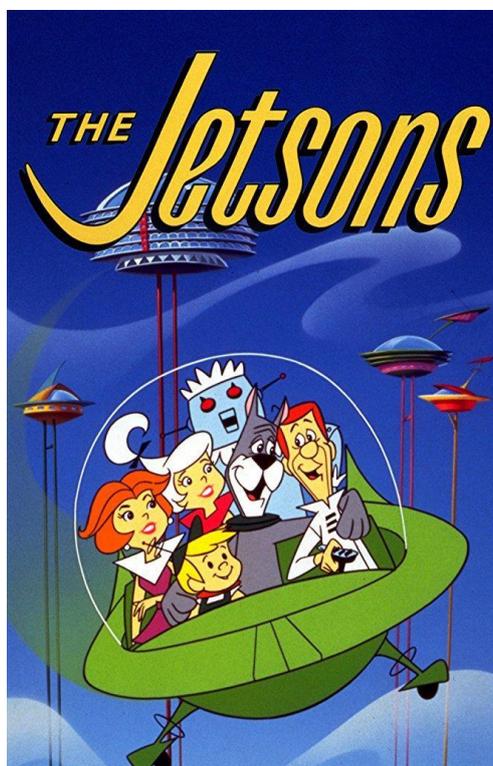
A existência desses objetivos evidenciam ainda mais a necessidade de construir um mundo justo e sustentável através do investimento do tempo em fatores que tragam mudanças de dados estatísticos já apresentados ao decorrer desse artigo, a responsabilidade pelo veículo desta informação sobre os objetivos de desenvolvimento

sustentável se dá pela união do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e pela Secretaria Especial de Articulação Social atualizados em 2021.

2.3.3 Futurismo

Por definição do dicionário da língua portuguesa, a palavra futuro significa o que está para ser, o que está por acontecer. No ano de 1962 uma animação infantil foi criada pelos americanos William Hanna, Joseph Barbera para retratar as ideologias futuristas: Os Jetsons, Os Jetsons são uma família moderna, vivendo no futuro, onde a presença de carros voadores, telas planas, cidades suspensas e automatização do trabalho se fazem presentes.

Imagem 06 - Os Jetsons



Fonte: Adoro Cinema (2018)

A animação marcou a década de 1960 e fez ainda mais sucesso nos anos de 1980, a série retrata como seria o futuro da humanidade, a família principal não eram os únicos habitantes do futuro, mas de todos os habitantes em nenhum momento retratam pessoas negras, são influências externas que mostra uma realidade onde não existem pessoas negras. Vale lembrar que o futurismo é uma tendência que tem despertado grande repercussão no mundo. Quando a arte ocupa a mídia de massa e torna-se objeto de reflexão sobre a informação consumida, essa também é a manifestação da presença de influências para a construção do futuro e da sociedade como um todo.

2.3.4 Afrofuturismo: Pessoas negras existem no futuro

O protótipo do movimento apareceu em algumas obras de arte entre os anos 1950 e 1970, principalmente nas obras dos escritores de ficção científica Ralph Ellison, Octavia Butler e Sérvia. O trabalho de Samuel R. Delany e no jazz *Sun Ra's Space*, mas o conceito do nome surgiu no artigo de 1993 em *Black to the Future*. A análise foi escrita pelo pesquisador americano Mark Dery e incluída no livro *Flame Wars: The Discourse of Cyber Culture*.

A palavra afrofuturismo é cunhada no começo da década de 1990 por Mark Dery para qualificar as criações artísticas que exploram futuros possíveis para a população negra, combinando elementos de ficção científica como forma de retratar dilemas negros. Nas palavras de Dery, são ficções especulativas que tratam de temas afro-americanos e que abordam preocupações afro-americanas no contexto da tecnocultura do século XX [...] (DERY, 1994, p. 180),

Sendo um tema que teve repercussão internacional centrado em uma visão do futuro para as pessoas negras. Em 13 de maio de 1888, há 133 anos atrás, acontecia a abolição da escravatura no Brasil através da Lei Aurea, passa então a ser legalmente proibido o tráfico de escravos dentro do País, Alencastro (2018). Segundo dados do IBGE em 2019, o povo brasileiro chegou a uma expectativa de vida de 76,6 anos, e a união dessas informações apontam que não se passaram muitas gerações desde então (IBGE, 2019).

Aproximando um pouco mais da temática de afrofuturismo, no ano de 2018 foi lançado o filme *Pantera Negra*, uma produção da Marvel, onde o super herói e parte predominante dos atores do filme eram negros, a narrativa é sobre a história de um príncipe de nome T'challa interpretado por Chadwick Boseman, um jovem príncipe que enfrenta um grande dilema da perda do pai associado a responsabilidade de governar o povo e virar o novo rei seu País Wakanda. T'Challa lidera a nação fictícia de Wakanda, localizada na África, um país rico que difunde uma grande consideração de respeito à natureza e às tradições com a representação do domínio da tecnologia por meio de um elemento chamado Vibranium, apresentado como o material mais resistente da terra, os wakandanos aparecem como grandes desenvolvedores de tecnologias médicas e armas, e como representação cultural negra, a frase dita pelo príncipe no filme, Wakanda pra sempre, passa a representar um elemento da identidade negra, o filme além de abordar questões como representatividade negra, mostra também a importância da figura da mulher negra, retratando mulheres com alto poder de defesa, domínio dos saberes, da tradição e da tecnologia.

Nessa perspectiva, a identidade atribuída ao negro é uma construção social que embora não corresponda à realidade, produz efeitos sobre ela, ou seja, embora tenha um caráter fictício quando presente no imaginário coletivo, orienta as relações entre negros e brancos na sociedade brasileira (FERNANDES e SOUZA, 2016, p.109).

A Partir do momento que se consegue elementos para desconstruir ideias erradas e fomentar a igualdade, veículos de comunicação e mídia passam a ser ferramentas de compartilhamento e disseminação dessa cultura, a exemplo do filme *Pantera Negra* do ano de 2018, e a partir disso o afrofuturismo vem na direção contrária ao eurocentrismo, no intento de combater a falta de representatividade da pessoa negra, visto que a identidade é permeada pela cultura.

Os negros sempre tiveram suas próprias histórias, simbolismos e identidades do continente africano passadas pelas gerações, e que foram silenciadas pela aculturação e silenciamento desse povo que excluiu seu poder cultural. Portanto, mesmo sendo considerado apenas um gênero cultural, o afrofuturismo projeta as possibilidades futurísticas de um povo, ultrapassando o gênero cultural e influenciando da vida real (SILVA, 2016, p. 08).

O consumo dos conteúdos nas mídias novamente reforça um padrão de consumo pela identidade, e a indústria vem culturalmente moldando os valores da sociedade, e o afrofuturismo nas mídias retrata qu há esperança para o povo negro nesse universo, e esse movimento vem sanando essa busca éla identificação na construção de memórias da comunidade negra.

3 CASES DE EMPRESAS COM PROGRAMA TRAINEE PARA PROFISSIONAIS NEGROS

Neste capítulo serão apresentadas empresas que tem aderido ao programa de inclusão de profissionais negros no mercado com a intenção de reduzir as desigualdades dentro das empresas no quesito da ocupação de cargos de liderança por pessoas negras, visto que a questão racial é um dos maiores pontos de disparidade dentro das empresas.

No Brasil, é comum as pessoas associarem racismo a um ataque sofrido por uma pessoa negra famosa, por exemplo, mas não se entende que racismo é também uma empresa ter 90% dos funcionários brancos, chegar nos espaços e não ter pessoas negras o suficiente, só em lugares de subalternidade (RIBEIRO, 2020).

Djamila Ribeiro, filósofa negra brasileira, em uma entrevista Carta Capital em 2020, fala sobre racismo estrutural, e suas nuances dentro da sociedade, a ativista é autora do Pequeno Manual anti-racista, também afirma que o racismo faz parte da estrutura sociedade brasileira, assim como o capitalismo e o sexismo.

Imagem 07 - Distribuição do pessoal por cor ou raça (%)

	BRANCOS	TOTAL NEGROS
Conselho de Administração	95,1	4,9
Quadro Executivo	94,2	4,7
Gerência	90,1	6,3
Supervisão	72,2	25,9
Quadro Funcional	62,8	35,7
Trainees	41,3	58,2
Estagiários	69,0	28,8
Aprendizes	41,6	57,5

Fonte: Instituto Ethos, 2016.

O quadro da distribuição do pessoal por cor ou raça ilustrado acima, mostra a sub-representação de profissionais negros no mercado corporativo, dados do ano de 2016

provenientes da pesquisa feita pelo Instituto Ethos em 500 das maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.

3.1 BAYER: CIÊNCIA PARA UMA VIDA MELHOR

Imagem 08 - Logotipo da empresa Bayer



Se é Bayer, é bom

Fonte: Site Da Bayer (2021).

Segundo o site da empresa, a empresa tem mais de 150 anos no mercado, e suas competências são na área da saúde e agricultura: Desenvolvemos novas moléculas para a utilização em produtos inovadores e soluções para melhorar a saúde das pessoas, animais e plantas. Está é a informação que está logo no topo do site, os valores da Bayer são o acrônimo da palavra LIFE: Liderança, integridade, flexibilidade e eficiência. Em 2020 a líder de RH da Bayer em uma entrevista para a Revista Época Negócios, na matéria chamada "porque a Bayer decidiu criar um programa trainee exclusivo para profissionais negros", mencionou o motivo do posicionamento da empresa abrindo 19 vagas exclusivas para treinamento de jovens negros destinados a assumir cargos de liderança dentro da empresa:

O percentual de negros em cargos de liderança não é representativo, a gente entende que está bem abaixo daquilo que representa a população negra na nossa sociedade e junto a nossos clientes (RELLO, 2020).

Elisabete também afirma na entrevista que quanto mais diversos forem os times, mais eles podem contribuir para uma organização mais justa e inovadora., "tentamos que esse seria um caminho melhor do que esperar o desenvolvimento de carreira natural dessas pessoas. Estamos falando de fato uma aceleração dessas oportunidades", disse ela na mesma entrevista e a matéria encerra com Elisabete o anuncia que a criação do programa foi bem aceito entre os funcionários da empresa, reconhecendo estão trabalhando internamente a conscientização e isso ajuda a quebrar barreiras internas.

3.2 MAGAZINE LUIZA

Imagem 09 - Fachada da Loja Magazine Luiza



Fonte: Infomoney (2021)

Magazine Luiza é uma empresa varejista brasileira, que em busca de aumentar o número de lideranças negras dentro da empresa, a Magazine Luiza está em 2021 lançando seu segundo programa de Trainee. A primeira turma de formação de lideranças negras teve 19 selecionados em dezembro de 2020, e eles terminam a formação em janeiro de 2022 Quando começa a segunda turma. A decisão do ano passado veio de uma anomalia, de um problema nosso de falta de lideranças negras. (...) e decidimos que um ano pontual não iria resolver, que a diferença ainda era grande, afirma Frederico Trajano, CEO do Magazine Luiza em 2021.

Depois do período de trainee os selecionados costumam virar analistas em alguma das áreas da empresa um cargo logo abaixo da posição de liderança, segundo divulgação no site da infomoney de 2021, em uma reportagem que que fala sobre a meta de diversidade dentro da Magazine Luiza, mostra que a empresa também fosse cotas e outros programas de capacitação como Luiza pode programa de formação para mulheres na área da tecnologia que teve 50% das primeiras vagas reservadas para mulheres negras, o site da InfoMoney também fala que empresas brasileiras como um todo tenha participação de jovens negros e negras de programas de estágio treme os jovens executivos mais que dobrou em 2019 e 2020, apontando que o censo feito pela Magazine Luiza em 2021 mostra que em 77% dos 40 mil funcionários da empresa, 51,8% desses funcionários se identificam como pretos ou pardos, e entre as lideranças da loja esse numero é de 41,5%, a direção da empresa comenta que “O programa de trainee funciona como o principal caminho de crescimento para essas baixas porcentagens na liderança”, palavras de Frederico Trajano, CEO do Magazine Luiza.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Por definição de Cervo, Bervian e Silva (2007, p.28) o método científico quer descobrir as realidades dos fatos, e estes ao serem descobertos, devem, por sua vez, guiar o uso do método. Nesse sentido, Cervo, Bervian e Silva (2007, p.28), também afirmam que a metodologia científica aproveita a observação, a descrição, a comparação, a análise

e a síntese, além dos processos mentais da dedução e da indução, comuns a todo tipo de investigação.

O presente artigo usa de técnica de pesquisa bibliográfica, que segundo Lakatos e Marconi (2010, p.166) a pesquisa bibliográfica sustenta a idéia de colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto. Portanto o referencial teórico desta pesquisa consiste na consulta bibliográfica por meio da leitura de trabalhos acadêmicos, análise em sites profissionais e de fontes confiáveis, e da literatura incluída e citada no decorrer desse trabalho, tendo o apoio de entrevistas em profundidade com pessoas negras ativas no mercado de trabalho brasileiro, a pesquisa utilizará uma abordagem qualitativa dos dados com o intuito de avaliar o discurso do mercado sobre o assunto central contribuindo com informações e o alcance do objetivo geral da pesquisa. Malhotra (2005), demonstra que a pesquisa qualitativa explora o problema com relativamente poucas ideias, que são preconcebidas com base no resultado da investigação desse problema. Por isso, ela proporciona um melhor entendimento e uma visão mais clara da situação. Ressalta também que a pesquisa qualitativa se baseia em amostras pequenas, que não tem grande representação.

Essa foi uma pesquisa exploratória descritiva, conforme descrito por Prodanov e Freitas (2013, p.52) é pesquisa descritiva quando o pesquisador apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles. Visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

4.1 ENTREVISTA NA PESQUISA CIENTÍFICA

A metodologia da entrevista foi um questionário semiestruturado empregado em entrevistas em profundidade, tendo ao todo 12 entrevistados. A flexibilidade da coleta das informações resultou em duas pessoas entrevistadas via google meet, uma pessoa respondendo a entrevista com áudios no whatsapp (transcrição de 4 folhas), e 9 pessoas que abordadas via linkedIn desejaram responder via formulário. Estes entrevistados apresentavam como perfil a identificação como homens ou mulheres negres ativos no mercado de trabalho nas mais variadas posições.

A totalidade desses entrevistados é representada por quatro entrevistados sendo homens, um ou uma entrevistada sendo LGBT e 7 entrevistadas sendo mulheres, Na área de trabalho dos entrevistados temos: estudante de letras, técnico em informática, CEO de uma empresa de marketing e comunicação, artista, área financeira e soluções tecnológicas, representante Comercial na área de medicamentos, customer experience em uma empresa de tecnologia, artesanato e moda afro, estágio na área de projetos em um empresa de tecnologia e empreendedor (a), das regiões geográficas dos entrevistados, temos Florianópolis, Belo Horizonte, Salvador, Porto Alegre e São Paulo, constando em Florianópolis a maior parte das pessoas entrevistadas, das nacionalidades 11 dos entrevistados eram brasileiros e um dos entrevistados é imigrante africano que mora a mais de 6 anos no Brasil.

A primeira pergunta era a solicitação da identificação, um espaço aberto e livre onde a pessoa poderia criar seu nome e ao longo da entrevista ser identificada por ele, a segunda pergunta foi para entender a área de atuação da empresa em que a pessoa exerce o vínculo empregatício, e a terceira pergunta já era a respeito do cargo e ocupação dentro da empresa, deixando um campo aberto para que fosse possível compartilhar a trajetória do trabalhador até tal posição, a quinta pergunta era para o entrevistado descrever acerca da opinião pessoal sobre a presença de um comitê de diversidade e inclusão no local de

trabalho, trazendo o recorte do aumento de pessoas negras dentro das empresas, e a última pergunta era para quem sentisse a liberdade de compartilhar mais alguma experiência para completar a entrevista se sentisse à vontade.

5 RESULTADOS

Com o objetivo de analisar os impactos da diversidade no mundo dos negócios sob a ótica do afrofuturismo foram consideradas as experiências compartilhadas durante as entrevistas a partir dos relatos por ordem aleatória porém numérica de um a 12 por exemplo, o relato número um trata-se de uma pessoa empregada em uma empresa de tecnologia de Florianópolis, sendo que, dos 37 colaboradores se identifica como a única pessoa negra, também compartilha que a empresa tem diversas datas comemorativas onde faz homenagens a pessoas negras, porém na prática tem um resultado bem diferente, completa a entrevista com uma citação do educador Paulo Freire, (1996, p. 25), quando se une a prática com a teoria tem-se a práxis, a ação criadora e modificadora da realidade.

No relato número dois, a pessoa entrevistada conta que apesar de ter pessoas que a ajudaram a ocupar determinados espaços para se manter nesses espaços foi extremamente difícil, como jornalista assessora de comunicação que havia sido indicada pela professora, ela fala que muitas pessoas não se sentiam confortáveis com a presença de uma mulher negra buscando informações ou indo até a sala e entrando para fazer a entrevista, era solicitado que o contato fosse feito por e-mail, a diferença entre pessoas negras e brancas era gritante mesmo estando em um Estado como Bahia, até mesmo os colegas de profissão a olhavam com olhares que causavam desconforto, porém recebia o suporte da sua gerente e tinha mais duas colegas negras que haviam entrado pela indicação da mesma professora.

Pode-se observar que dentre os 12 entrevistados, 5 pessoas tiveram o desejo de empreender para trazer dentro dos seus negócios a valorização e um lugar que coloca a pessoa negra em evidência, dessas carreiras em transição temos um CEO de empresa de comunicação, e os demais ainda mantém suas atividades desempenhando trabalho em empresas privadas mantendo suas atividades no empreendedorismo em paralelo. A próxima pergunta trazia o questionamento sobre qual seria a importância de um comitê de diversidade e inclusão dentro das empresas, em relação a essa pergunta todos os participantes já entendiam o recorte da consideração do número de pessoas negras dentro das empresas, e nessa linha de raciocínio, as opiniões manifestadas sobre o tópico constroem o parágrafo a seguir.

Está entendido que a importância do Comitê de Diversidade e Inclusão no ambiente de trabalho está focada na multiprofissionalidade que esse comitê pode promover dentro da empresa, ou seja, o comportamento inclusivo dentro da empresa pode tornar a empresa mais completa e adaptada ao mercado, o que vai de encontro com uma pesquisa da McKinsey no ano de 2020 citada anteriormente, colocando em evidência que empresas com diversidade étnico racial são 36% mais propensas a lucro. Isso é essencial para que se transmitam todas as informações corretas no mundo desigual em que vivemos. Existe uma espécie de poder absurdo na comunicação e, se usado de forma inadequada, influenciará a sociedade por engano, é importante que a empresa seja um lugar seguro, o comitê pode estudar a situação da empresa e apresentar grandes projetos, é um passo importante e necessário porque representa um olhar de abertura de espaços para aqueles que não estão efetivamente representados, apoia, orienta e puxa a redução do gap que se

tem hoje, melhorando os dados de pesquisas como do instituto Ethos fez em 2018 onde aponta que ainda faltam 150 anos para alcançar a igualdade racial no Brasil.

Diversidade é apontada não como uma agenda, mas como uma prática, quando se fala em diversidade e inclusão, deve ser a mesma lógica, precisamos agir e começar na prática com algumas ações que revelem a importância dessas ações para a transformação da sociedade como um todo, e isso inclui mudanças na cultura organizacional da empresa, é sobre planejamento, treinamento e muita prática. O comitê desempenha um papel muito importante e pode realmente ajudar as empresas a atingirem seus objetivos em termos de implementação de medidas que levem à diversidade e inclusão e transformem as formas de pensar existentes. Falar permite-nos ter novas ideias, divergências, construir novas contribuições teóricas e pontos de convergência para que realidades de mais empresas venham a ser como a empresa Magazine Luiza que foi abordada no tópico anterior.

Pensando na mudança da cultura organizacional objetivando a inserção de novas práticas, é de fundamental importância a conscientização dos funcionários, visando elaborar melhores maneiras para se contemplar e incluir as pessoas para que haja uma equidade, e principalmente de uma capacitação das pessoas que fazem esse recrutamento, informação que vai de encontro com a pesquisa do Instituto Ethos de 2018, onde mostra que pessoas negras em seus locais de trabalho relatam já terem se sentido desqualificadas profissionalmente, mesmo tendo a formação necessária para ocupar tal espaço; e contam que tiveram uma opinião, posicionamento ou ideia silenciada, enquanto a opinião de pessoas brancas eram ouvidas e valorizadas, Ethos (2018). Empresas tem poucos profissionais negros, a importância de ter um comitê de diversidade é fazer a vaga ser atrativa para essa as pessoas negras, demonstrar que é um lugar seguro mas fazer o trabalho de inclusão e fazer todo o trabalho da empresa acolhendo esse indivíduo, não adianta contratar uma pessoa ela acabar sofrendo dentro da organização, mas sim incluir e engajar o time promovendo a cultura dentro da empresa.

Atualmente, o mercado de trabalho exige cada vez mais o domínio de novas ferramentas, e nem todas as pessoas conseguem alcançá-lo, principalmente aquelas que sofreram em vários campos e ainda sofrem com o preconceito, e segundo dados do IBGE de 2018 mencionados anteriormente, apenas 29,9% dos cargos gerenciais é ocupado por pretos ou pardos, e ainda assim há empresas que confessam que não há negros nem mesmo na força de trabalho.

6 CONCLUSÃO

Com o objetivo de analisar os impactos da diversidade no mundo dos negócios sob a ótica do afrofuturismo, o conjunto de informações que trago nesse artigo visa analisar três esferas, sendo estas iniciativas de organizações governamentais, iniciativas corporativas e privadas, e também pessoas negras ativas no mercado de trabalho, considerando esta última como a principal persona deste artigo, e com isso foram analisados vários dados trazendo relevância para o tema, o que apontam que a mulher negra no Brasil é discriminada duas vezes: por ser mulher e por ser negra, conforme estudos anteriormente apresentados.

Nesse sentido, foi observado também que mulheres brancas ganham 70% a mais do que as mulheres negras, e miseros 8% dessas mulheres negras ocupando cargos de gerência, mesmo elas sendo o maior público demográfico do Brasil que é composto por 28% da população sendo composta por mulheres negras, 27% de homens negros, 23% de

mulheres brancas e 20% de homens brancos, a mulher negra a receber 44% do salário de um homem.

Assim, evidenciou-se que a estrutura social do Brasil está em um círculo vicioso colocando a pessoa negra às margens da pobreza, e a pobreza também é marginalização. Garantir os direitos humanos é básico em qualquer lugar do mundo, o agravante é ter tantos dados apontando para uma ação tão necessária e nada ser feito em relação a isso, é mais do que evidente que ações que mobilizem o movimento para mudar as condições desta estrutura de privilégios de natureza tão excludentes, um tempo de 150 anos para atingir a igualdade racial em um ambiente de trabalho, e 80 anos para alcançar igualdade de gênero, torna-se um tempo inconcebível.

Reforça-se o entendimento que organizações são pessoas, e elas devem estar envolvidas nos objetivos da empresa, a empresa como uma organização privada deve ter objetivos humanitários e sociais, e um posicionamento em relação a isso, o movimento *black lives matter* estourou e trouxe com isso a mudança comportamental em uma população de um país que é 54% negro. As pessoas escolhem onde se sentem confortáveis e já estão ativas observando as organizações onde consomem, prova disso é a Dove que após lançamento infeliz de uma campanha do novo sabonete em 2017 teve que acabar se retratando nas redes sociais, a Dove não é a primeira e nem foi a última empresa a ter que se responsabilizar socialmente pelos seus atos, a comunidade negra segue, felizmente, existindo e interagindo com empresas e suas marcas.

A velocidade da informação que temos hoje trará cada vez mais consciência do todo os dados analisados demonstram que empresas com diversidade étnico racial são 36% mais propensas a lucro, e empresas com diversidade de gênero 25%, em defesa da ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico, juntamente com a ODS 5: Igualdade de gênero e ODS 16: Paz, justiça e instituições eficazes que trazem o protagonismo dessas soluções, objetivando enfatizar o direito o acesso de oportunidades de maneira equitativa, sustentado pelos direitos humanos e colocando as empresas como responsáveis socialmente por essa equiparação.

REFERÊNCIAS

ADORO CINEMA. “OS JETSONS.” *Adorocinema series*, 2018, <https://www.adorocinema.com/series/serie-5027/foto-detalhada/?cmediafile=21509689>. Accessed 10 11 2021.

AGUIAR, Márcio Mucedula. **A construção das hierarquias sociais: classe, raça. Gênero e etnicidade.** Cadernos de Pesquisa do CDHIS, v. 1, n. 37, 2007.

ALENCASTRO, Felipe. **África, números do tráfico atlântico.** In.: SCHWARCZ, Lília Moritz e GOMES, Flávio (orgs.). *Dicionário da escravidão e liberdade.* São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 57.

BASILIO, Ana Luiza. “Djamila Ribeiro: **Somos um país que nunca aboliu materialmente a escravidão.** *Carta Capital*, 12 01 2020, <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/djamila-ribeiro-somos-um-pais-que-nunca-aboliu-materialmente-a-escravidao/>. Accessed 24 10 2021.

BELINKY, Tatiana, **Diversidade**, 3º edição, Ed. FTD.Sa, São Paulo, 2018.

BLACK LIVES MATTER. “**About Black Lives Matter**”. *Black Lives Matter*, 2013, <https://blacklivesmatter.com/about/>. Accessed 08 11 2021.

BRASIL.Ministério da Justiça.**Define os crimes resultantes de preconceitos de raça ou cor.** Lei nº 7.716 de 05 de janeiro de 1989 .

BRASIL.Ministério da Justiça.**Dispõe sobre a Imigração e colonização, e das outras providências.** Decreto nº 7.967 de 1945, assinado por Getúlio Vargas.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto. **Metodologia Científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CUNHA, Euclides da. **Os Sertões.** São Paulo: Três, 1984. p.64

DERY, Mark. **Black to the future: interviews with Samuel R. Delany, Greg Tate and Tricia Rose” in Flame Wars: the discourse of cyberculture.** Durham: Duke University Press. 1994.

DE SOUSA, R.A.S. **A extinção dos brasileiros segundo o conde Gobineau.** 2013

EPOCA NEGOCIOS. *Dove se desculpa por propaganda acusada de racismo.* ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE, 2017. *Dove se desculpa por propaganda acusada de racismo,* <https://epocanegocios.globo.com/Marketing/noticia/2017/10/dove-se-desculpa-por-propaganda-acusada-de-racismo.html>.

EDUCAÇÃO: **em busca de uma utopia necessária,** O Correio da UNESCO 2018, acessado em: <https://pt.unesco.org/courier/january-march-2018/educacao-transforma-vidas>, 29 de maio de 2021.

FONSECA, Mariana. “**Em corrida para bater metas de diversidade, Magazine Luiza terá 2º programa de trainee exclusivo para pessoas negras**”. *Infomoney*, 21 09 2021, <https://www.infomoney.com.br/do-zero-ao-topo/em-corrida-para-bater-metas-de-diversidade-magazine-luiza-tera-2o-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras/>. Accessed 24 10 2021.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. São Paulo: Paz e Terra, 1989. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Brasil: 500 anos de povoamento*. Rio de Janeiro, 2000. p. 221.

HOSAGRAHAR, Jyoti. “**Cultura: no coração dos ODS**”. *Correio da Unesco: muitas vozes, um mundo*. [online] (2017).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. “Portal do Governo Brasileiro.” *Indicadores de Desenvolvimento Sustentável*, 2019, <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=expectativa%20de>. Accessed 10 11 2021.

IBGE. *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*. IBGE, 2018. *Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.41*, https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf.

INSTITUTO Ethos. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Dezembro, 2003.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, Instituto Ethos, 2016. 500 vols. *Instituto Ethos*, https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf. Accessed 24 10 2021.

GELEDÉS, **Mercado de trabalho, Mulher Negra**. 2020, disponível em <https://www.geledes.org.br/maioria-das-mulheres-negras-nao-exerce-trabalho-remunerado-aponta-estudo/>, acessado em 08/11/2020.

GOBINEAU, Joseph Arthur, **op. cit.**, 1937, p. 39.

GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras: Lélia Gonzalez em primeira pessoa... Diáspora Africana**. Ed. Filhos da África, 2018.

LACERDA, J. B. **Sobre os mestiços no Brasil**. Primeiro Congresso Universal das Raças. Londres, jul. 1911. In: SCHWARCZ, L. M. *Previsões são sempre traiçoeiras: João Baptista de Lacerda e seu Brasil branco*. História, Ciências, Saúde: Manguinhos, Rio de Janeiro, v.18, n.1, p.225-242. jan./mar. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/wRVg8H99n65JLwhF9BMbHpF/?lang=pt> 3.pdf. Acesso em: 11 de setembro de 2021. p.234-242.

LACERDA, João Baptista de. **Congresso Universal das Raças**. Rio de Janeiro: s.n. 1912.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MALHOTRA, Naresh K. **Introdução à Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MCKINSEY & COMPANY, **Why inclusion matters**, publicado em 19 de maio de 2020, acesse em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>, acessado em 04 de junho de 2021.

MOLINA Pablo, **Homem Delinquente 2013**, p. 188

ODS BRASIL. **Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis**. ODS Brasil, 2021. Agenda 2030, <https://odsbrasil.gov.br/home/videos>. Accessed 08 11 2021.

OS JETSONS. **Adoro Cinema**. Disponível em <https://www.adorocinema.com/series/serie-5027/>. Acesso em 24 de setembro de 2021.

PORFÍRIO, Francisco. **Minorias sociais; Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/minorias-sociais.htm>. Acesso em 15 de junho de 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.

REILLY, Liam. **Bronze busts honor Floyd, Taylor and Lewis in New York**. *Bronze busts honor Floyd, Taylor and Lewis in New York*, CNN, 2 10 2021, <https://edition.cnn.com/2021/10/02/homepage2/nyc-floyd-taylor-and-lewis-busts-in-union-square/index.html>. Accessed 08 11 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. 148 p.

ROMANO, R.. **Moral e ciência: a monstruosidade no século XVIII** (Vol. 15). Editora Senac São Paulo. 2019.

SANTOS 31, R.M. and de Moraes 32, T.P.B., **Eu preciso respirar- George Floyd, black lives matter e o enxame de buscas na web**. 2020.

SESP, Secretarias de Estado de Segurança Pública e/ou Defesa Social, **Anuário brasileiro de segurança pública de 2020**, disponível em

<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2020/10/anuario-14-2020-v1-interativo.pdf>, acessado em 03 de junho de 2021.

SILVA, Daniel Neves. **Abolição da escravatura**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescuela.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-abolicao-escravatura.htm>. Acesso em 30 de maio de 2021.

SILVA, Kellen Carolina Vieira; QUADRADO, Jaqueline Carvalho. **O AFROFUTURISMO COMO FORMA DE REPRESENTAÇÃO CULTURAL**. In: EMICult. 2. 2016. São Luiz Gonzaga. Anais. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI). Disponível em: ><http://omicult.org/emicult/anais/wp-content/uploads/2016/11/O-AFROFUTURISMO-COMOFORMA-DE-REPRESENTA%C3%87%C3%83O-CULTURAL-2.pdf>< Acesso: 08 de novembro de 2021.

SILVA, Wagner Machado da. **Cidadania e Equidade: A importância e os Reflexos do Filme Pantera Negra na Representatividade do Negro**. DT 7 – Comunicação, Espaço e Cidadania – no XIX Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul, maio/junho 2018, Cascavel: Paraná. Disponível em: <<http://portalintercom.org.br/anais/sul2018/resumos/R60-0807-1.pdf>>. Acesso em: 23 abr.2021

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.

SOUSA, Aryclennys Silva; BRAGA, Claudomilson Fernandes. **Mídia, Jornalismo e Cidadania: A representação do negro na mídia televisiva no Brasil**. Revista Comunicação Cultura e Sociedade, n.06, vol. 6, ed.Goiana:2016.

SOUSA, Ricardo Alexandre S. de. **Agassiz e Gobineau – As ciências contra o Brasil mestiço**. Dissertação (Mestrado em História das Ciências: História)– Casa de Oswaldo Cruz (COC – Fiocruz), Rio de Janeiro, 2008.

TAYLOR, Keeanga-Yamahtta. **From Blach Liver Matter to Black Liberation**, Haymarket Books, Chicago 2016.

THE NEW YORK TIMES. **How George Floyd Was Killed in Police Custody**. The New York Times, 2020. *Visual Investigations*, <https://www.nytimes.com/2020/05/31/us/george-floyd-investigation.html>sob. Accessed 8 11 2021.<https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,the-new-york-times-tem-lucro-15-maior-no-3-trimestre-e-recupera-anuncios-e-assinantes-digitais,70003888245>. Accessed 08 11 2021.

TOLEDO, C. **Mulheres: O gênero nos une, a classe nos divide**. São Paulo: Editora Sundermann, 2008.