

A IMPLANTAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A INSERÇÃO DE JOVENS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO: AS INICIATIVAS DO SETOR BANCÁRIO

André Cezaroni Ambrosino

Lais Bianco Ferro

Leonardo De Abreu Ferreira

Vitor Hahn Cury

RESUMO

A implantação de ações afirmativas não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator estratégico para as empresas. O objetivo central do trabalho é analisar a implantação das ações afirmativas do setor bancário, destacando o seu impacto para a inserção de jovens negros no mercado de trabalho. Dessa forma, propõem-se a reflexão acerca da diversidade, que traz benefícios significativos, como a ampliação da criatividade, inovação e produtividade. A análise dos dados revela que algumas empresas ainda não adotam políticas de inclusão de jovens negros e que a representatividade desses colaboradores em cargos de liderança ainda é baixa em muitas organizações. Portanto, é fundamental que as empresas continuem investindo em políticas e ações que promovam a inclusão e garantam igualdade de oportunidades para todos os jovens, independentemente de sua cor ou origem étnica.

Palavras-chave: ações afirmativas; setor bancários; jovens negros; mercado de trabalho; diversidade; inclusão; iniciativas.

ABSTRACT

The implementation of affirmative actions is not only a matter of social justice but also a strategic factor for companies. The central goal of this study is to analyze the implementation of affirmative actions in the banking sector, highlighting their impact on the inclusion of young black individuals in the labor market. Thus, it proposes a reflection on diversity, which brings significant benefits such as increased creativity, innovation, and productivity. Data analysis reveals that some companies still do not adopt policies to include young black individuals, and the representation of these employees in leadership positions remains low in many organizations. Therefore, it is crucial for companies to continue investing in policies and actions

that promote inclusion and ensure equal opportunities for all young individuals, regardless of their race or ethnic background.

Keywords: affirmative actions; banking sector; young black individuals; labor market; diversity; inclusion; initiatives.

1 INTRODUÇÃO

O ESG está cada vez mais em voga no mundo corporativo, o seu significado é “*environmental, social and governance*” em português significa “ambiental, social e governança e tem sido cada vez mais utilizada para medir as práticas empresariais nas áreas específicas a partir de diversos estudos sobre o tema, as empresas que adotam essas iniciativas alcançam diversos impactos positivos, tanto internamente quanto externamente.

Resumidamente, as boas ações do ESG desenvolvem-se com os cuidados relativos ao meio ambiente, o desenvolvimento de uma cultura de responsabilidade social e a adoção de melhores práticas de governança. Essa iniciativa foi desenvolvida e liderada pela ONU com mais 20 instituições financeiras de 9 países diferentes – incluindo do Brasil. Portanto, a iniciativa marca um fato histórico no desenvolvimento das empresas em nível mundial.

Quando iniciativas são criadas e aplicadas para oferecer oportunidades para um mundo mais justo e responsável com as questões sociais, o conceito de ação afirmativa está diretamente relacionado. Menezes (2001) explica que, “*affirmative action*” nasce nos Estados Unidos, onde as ações afirmativas surgiram por iniciativa do Poder Executivo, sendo que o presidente John F. Kennedy foi o primeiro a utilizar a expressão em 1961, objetivando ampliar a igualdade de oportunidades para as minorias no mercado de trabalho.

Car4doso (2010), aponta John Kennedy como também responsável pela criação da “Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego” que tinha como finalidade combater a segregação estatal, a discriminação em relação a qualquer candidato a emprego ou empregado com base em raça, credo, cor ou origem nacional, assim aumentando as oportunidades de trabalho para aqueles que até então eram discriminados. Dessa forma, tal iniciativa ao longo dos anos foi sendo inserida em outras nações que adotaram essas políticas para diminuir as mazelas sociais herdadas de uma sociedade escravista.

As ações afirmativas ganham força e atravessam continentes, chegando na América Latina, especialmente no Brasil, onde a miscigenação e a ideia de que não houve uma segregação institucionalizada dos negros após a abolição, passa a implantar na sociedade os

fatores que contribuíram para construção do mito da democracia racial que se baseia na crença de que no nosso país não existe segregação e nem preconceitos.

O autor expõe que na verdade, ninguém admitia o preconceito e a discriminação, criando o que se chamou de “*racismo à brasileira*”, um racismo extremamente velado, porém “tão crônico, abrangente e consistente, que se reproduz em todas as áreas da vida social.” Assim, para Carvalho (2006), o Brasil consegue criar uma estrutura única e silenciada do racismo que permeia gerações e gerações e que tem como resultado uma das mais expressivas desigualdades sociais no contexto do mundial.

O Brasil com muitos anos de atraso, conseguiu superar alguns problemas sociais a partir da adoção de políticas públicas. No entanto em 2022, O IBGE a partir do censo, aponta que as desigualdades sociais por cor ou raça seguem evidentes no mercado de trabalho, mostrando que a desocupação, a subutilização e a informalidade continuam atingindo mais pretos e pardos do que os brancos e que negros recebem em média 75% menos que pessoas brancas.

O Instituto também publicou que no ano de 2021, as taxas de desocupação foram de 11,3% para os brancos em comparação com 16,5% dos pretos e de 16,2% para os pardos. Para Gomes (2001), se fez essencial a criação das ações afirmativas como um conjunto de políticas públicas ou privadas, fundamentadas na perspectiva da igualdade material, e adotadas com o fim de combater todos os tipos de discriminação e corrigir os quadros de desigualdade social presentes em grupos minoritários como resultantes de discriminação passada e ainda atual no cenário brasileiro.

Ainda para Gomes (2001), o objetivo dessas medidas é “eliminar as barreiras artificiais e invisíveis que obstaculizam o acesso de negros e mulheres qualificados a posições de poder e prestígio, limitando o seu crescimento e progresso individual”. Neste trabalho analisaremos os desafios que a juventude negra encontra no mercado de trabalho, particularmente no setor bancário.

Os bancos desde seu surgimento foram territórios majoritariamente marcado por pessoas brancas, no entanto, verifica-se importantes mudanças com o surgimento das ações afirmativas e políticas baseadas no ESG.

O Spbancarios - Sindicato dos Bancários (2019), publicou um Censo da Diversidade Bancária - levantamento mais recente sobre o perfil da categoria, realizado em 2014 – onde os negros ocupam apenas 24,6% dos cargos nos bancos (os pardos são 21,2% e os pretos são 3,4%) enquanto pessoas brancas ocupam 75,4% do quadro de colaboradores.

Estudos apresentados pelo Instituto Ethos em cooperação com o BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento (2016), baseados na pesquisa de Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, indicaram que nas maiores empresas brasileiras apenas 13,6% dos cargos executivos são ocupados por mulheres e 4,7% por negros, sendo que a situação das mulheres negras é ainda mais desfavorável, pois essas preenchem apenas 0,4% do quadro executivo.

Esse cenário revelou que a maioria das instituições do país ainda não possuíam iniciativas que promovessem a equidade no ambiente de trabalho.

Apresentaremos no referencial teórico o histórico das ações afirmativas, leis, decretos e ações acerca dos temas que são transversais ao projeto como a proteção dos direitos pela constituição federal de 1988, o Decreto nº 4.886/2003: Política de Programação de pela Igualdade Racial, O Pacto de Promoção da Equidade Racial nas Empresas e outros elementos transversais que também serão utilizados, além de gráficos e dados.

Na sequência apresentaremos os procedimentos metodológicos que serão utilizados para o levantamento e análise dos dados que posteriormente servirão de arcabouço para o desenvolvimento do TCC II.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

De que maneira as ações afirmativas do setor bancário contribuirão para a inserção de jovens negros no mercado de trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivos Gerais

Analisar a implantação das ações afirmativas do setor bancário, destacando o seu impacto para a inserção de jovens negros no mercado de trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar as ações afirmativas para jovens negros;

- Analisar as dificuldades encontradas pelos jovens negros para a inserção no mercado de trabalho;
- Avaliar as iniciativas do setor bancário para a inserção de jovens negros.

1.3 JUSTIFICATIVA

O propósito dessa pesquisa é refletir sobre a implantação das ações afirmativas, os desafios dos jovens negros no mercado de trabalho e o papel do setor bancário como estimulador da equidade racial. Assim espera-se compreender o contexto histórico racial brasileiro, a importância da abertura do mercado para a implantação de políticas afirmativas e mapear o desempenho de políticas afirmativas em bancos. O presente estudo tem relevância social e científica importantíssima, tendo em vista que é fundamentado em pesquisas de alta relevância e prestígio acadêmico.

O interesse e motivação para o tema dessa pesquisa devem-se muito a ideia de que, no mundo do trabalho, os jovens negros enfrentam grandes dificuldades. É importante acrescentar que além de terem que passar por situações desafiadoras, comum a todos os trabalhadores jovens na busca por qualificação, como o acesso e permanência no ensino superior e oportunidade no mercado de trabalho, esse grupo étnico ainda é discriminado pela diferença de cor e deparam-se com um histórico de exclusões e ausência de políticas públicas específicas para a população negra.

Os estereótipos acerca das capacidades dos negros e do lugar social que deve por eles ser ocupado estão na base de um acordo simbólico que acarreta desvantagens sociais. A naturalização da desigualdade engendrada no seio da sociedade civil tem resistências teóricas, ideológicas e políticas para identificar o combate à desigualdade como prioridade das políticas públicas.

Procurar desconstruir essa naturalização é uma demanda que deve estar, portanto, no eixo estratégico de redefinição dos parâmetros de uma sociedade mais justa e democrática. Nesse sentido, a questão da desigualdade racial necessita ser incorporada como elemento central do debate, considerando-se, com cautela, a relevância das práticas discriminatórias na educação e no mercado de trabalho como veículos promotores das desigualdades raciais no Brasil. (SANTOS, 2011, p. 10).

Cabe ainda destacar que as dificuldades encontradas pelos jovens negros vão além das verificadas para os brancos, pois precisam superar os estereótipos raciais e acessar o mercado de trabalho em condições dignas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRICO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Os indicadores sociais são registros históricos dos inúmeros mecanismos de racismo que existem na sociedade brasileira. Nesse viés, uma das formas que o racismo opera é sobre o mercado de trabalho, que segundo o filósofo Silvo de Almeida (2019), é caracterizado pela desigualdade racial que ocorre nas oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, na progressão da carreira, no baixo investimento educacional, no acesso ao ensino superior e na política.

Para Carvalho (2006), em decorrência da miscigenação que ocorreu no Brasil foi possível estruturar o mito da democracia racial, baseado na crença da existência de um racismo que opera de uma forma discreta, que o autor chama de “racismo à brasileira” e que outros escritores conceituam como o racismo velado.

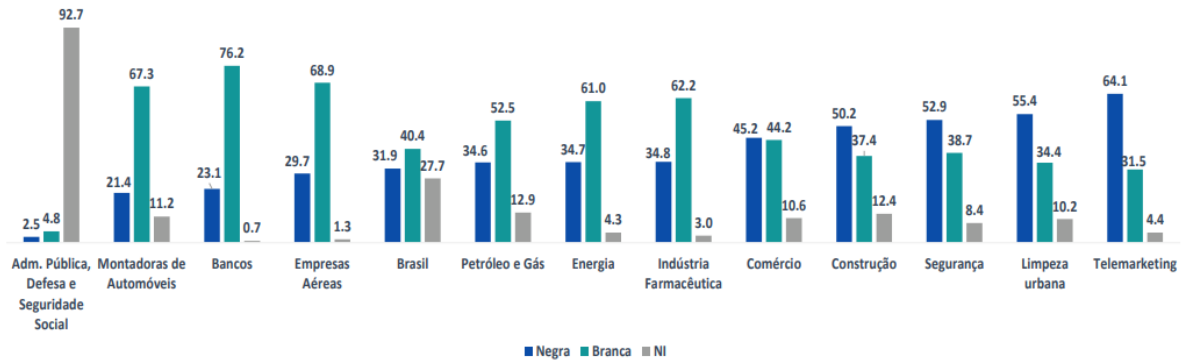
A partir dessa ferramenta de controle social, a disparidade entre brancos e negros se manteve discretamente em todas as esferas da sociedade. No entanto, desde os anos 70, vários grupos foram formados com o intuito de unir os jovens negros e denunciar o preconceito. Protestos e atos públicos das mais diversas formas passam a ser realizados, chamando a atenção da população e governo para o problema social – como a manifestação no Teatro Municipal de São Paulo, que resultaria na formação do Movimento Negro Unificado.

Com a formação do MNU, os debates e as lutas se intensificam no país, os manifestantes e ativistas da causa buscam por direito, porém garantir o direito não seria suficiente para promover a equidade, e dessa forma, como pontua Gomes (2001), se fez essencial a criação das ações afirmativas como um conjunto de políticas públicas ou privadas, fundamentadas na perspectiva da igualdade material, e adotadas com o fim de combater todos os tipos de discriminação e corrigir os quadros de desigualdade social e racial.

Nos últimos anos, os altos números de discriminação e desigualdade racial em diferentes áreas têm sido continuamente divulgados nos canais de comunicação. É importante buscar uma solução para extinguir a continuidade da desigualdade racial.

Para Gomes (2001), o objetivo das políticas afirmativas é “eliminar as barreiras artificiais e invisíveis que obstaculizam o acesso de negros e mulheres qualificados a posições de poder e prestígio, limitando-lhes o crescimento e o progresso individual.”

Gráfico 1 - Distribuição dos Trabalhos Formais



Fonte: Rais (2018)

Em consonância com informações contidas na Relação Anual de Informações Sociais, no ano de 2018, existiam no Brasil 46.631.115 de vínculos formais de trabalho, dos quais 56% eram masculinos e 44% femininos; 31,9% de pessoas negras, 40,4% de brancas e 27,7% com características não informadas.

Ao analisar os gráficos pode-se perceber que os negros continuam sendo maioria nos empregos que exigem baixa escolaridade, como por exemplo 55,4% de negros no serviço de limpeza contra os 34,4% dos brancos que desempenham a mesma função, um outro exemplo é o telemarketing que tem 64,1% dos seus colaboradores negros, e em especial a essa função, o MNU levanta diversos debates e estudos sobre a precarização do trabalho de telemarketing e os jovens negros como indivíduos que ocupam esse espaço.

De acordo com recentes dados do IBGE, mais da metade 53,8% dos trabalhadores do país em 2021 eram pretos ou pardos, mas esses grupos, somados, ocupavam apenas 29,5% dos cargos gerenciais, enquanto os brancos ocupavam 69,0% deles.

Nesse sentido, repensar e discutir as principais formas e conceitos das desigualdades sociais são fundamentais para fortalecer a implantação das políticas de ação afirmativa, pois, além de proporcionar uma reforma social é também uma forte estratégia de combate à desigualdade racial.

Essa pesquisa se debruçará sobre as políticas afirmativas raciais que tem como objetivo oferecer equidade no mercado de trabalho para os jovens negros, para avaliar a sua efetividade.

2.2 A PROTEÇÃO DOS DIREITOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal brasileira de 1988 criminalizou o racismo classificando essa prática como uma conduta discriminatória e racialmente preconceituosa. Assim, diversas formas de divulgar essas informações são incansavelmente produzidas para instruir todos aqueles que se sentam afetados. No contexto atual, o Brasil tem sido cada vez mais atuante nas lutas por justiça e igualdade social.

De acordo Silva Júnior (2003, p. 105) o Preâmbulo da Constituição Federal estabelece repúdio ao preconceito:

Art. 3º, IV, proíbe o preconceito e qualquer outra forma de discriminação (de onde se poderia inferir que o preconceito seria espécie do gênero discriminação); Art. 4º, VIII, assinala a repulsa ao racismo no âmbito das relações internacionais; Art. 5º, XII, prescreve que a lei punirá qualquer forma de discriminação atentatória dos direitos e garantias fundamentais; o mesmo art. 5º, XIII, criminaliza a prática do racismo; Art. 7º, XXX, proíbe diferenças de salários e de critérios de admissão por motivos de cor, dentre outras modificações; Art. 227, atribui ao Estado o dever de colocar a criança salvo de toda discriminação e repudia o preconceito contra portadores de deficiência.

Para Benedito (2020), nos mais diversos países do mundo, onde a constatação histórica das discriminações étnico-racial, política e religiosa tem tido um consenso social, essas duas vertentes conceituais – direito e concessão – têm permeado o debate, implementação e execução de políticas de ações afirmativas.

Portanto, após muita pressão dos movimentos sociais, as diretrizes do judiciário estabelecem que para além da criminalização de racismo, é essencial que medidas de equidade sejam adotadas pela sociedade e as ações afirmativas sejam adotadas nos espaços de instituições privadas e públicas, universidades, mercado de trabalho e todos os outros setores sociais, mostrando a sua eficiência em combater ou diminuir as diferenças sustentadas pelo racismo.

2.3 AS AÇÕES AFIRMATIVAS À LUZ DA JUVENTUDE NEGRA

Como apresentado anteriormente, as políticas de ações afirmativas surgem para oferecer equidade aos povos que ao longo dos séculos sofreram com a imposição da hegemonia daqueles que, com privilégios sociais desfrutaram de benefícios e vantagens.

No Brasil já existiam diversas leis baseadas no princípio das políticas públicas para beneficiar índios, mulheres e deficientes físicos, mas nenhuma específica para a população negra. Então, somente na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Xenofobia e as

Intolerâncias Correlatas, em Durban, África do Sul que o Brasil passa a apoiar a implantação das “ações afirmativas ou medidas de ação positivas, para promoverem o acesso de grupos de indivíduos que são ou podem vir a ser vítimas de discriminação racial”.

Portanto, nesse momento as ações afirmativas voltadas para os negros crescem em todo o país, e na UFRJ surge a primeira cota racial para negros no vestibular, dessa forma, Silvério destaca que:

Resultado de uma árdua luta realizada pelos movimentos negros nas duas décadas anteriores, nos anos 90 do século XX presenciamos uma mudança de postura significativa, em todos os segmentos da sociedade brasileira, em relação ao tratamento das questões da população negra no país. Dentre os fatores que mais contribuíram para a maior visibilidade das desigualdades sociais entre negros e brancos podem-se destacar o aumento e a divulgação de pesquisas empíricas; o surgimento de vários conselhos de desenvolvimento e participação da comunidade negra, no plano estadual e municipal; e o reconhecimento oficial, em 20/11/1995, no plano federal, da existência da discriminação racial e do racismo, com a implantação por meio de decreto do Grupo de Trabalho Interministerial. GT1., com a função de estimular e formular políticas de valorização da população negra. (SILVÉRIO, 2002, p.227).

Segundo o autor, as ações afirmativas voltadas para o combate à desigualdade racial, apresentam também a proposta de compensar a população negra pela discriminação sofrida ou pela alocação nos patamares mais baixos, no que se refere aos índices sociais, como educação, distribuição salarial e habitação.

Ao analisar as dificuldades que os jovens encontram para ingressar no mercado de trabalho, apenas por serem jovens e terem pouca experiência, percebemos que as dificuldades aumentam quando são jovens negros e em uma progressão linear que vai aumentando à medida que novas diversidades são inseridas, tais como, gênero, escolaridade, moradia e outros.

De acordo com Gouveia (2019), a precarização do trabalho é um fator que gera muitas crises, pois o indivíduo se submete a diversas formas de trabalho em busca da sobrevivência, além de apresentar um sentimento de insegurança e frustração em relação ao seu futuro. Essa precarização alcança a juventude, especialmente quando se trata de jovens negros.

Para Santos (2011), as desigualdades resultam também da intensificação recíproca de dois fatores de hierarquização social: a classe social e a raça ou a etnia. As sociedades capitalistas assentam na desigualdade social, mas esta tende a ser menor quando são levadas a sério as políticas de igualdade de oportunidades, assentes nos sistemas nacionais de educação, saúde e segurança social.

Ainda para o autor, a dificuldade dos jovens negros para ingressar no mercado de trabalho é também resultado de uma construção histórica na sociedade, de maneira que as

representações sobre o negro são elaboradas e internalizadas a partir de uma sociedade racista, que somente consegue enxergá-los ocupando cargos subalternos.

Souza e Lussi, (2019), define que ainda hoje a condição racial faz com que os negros apresentem uma maior instabilidade e precariedade no mercado de trabalho em relação aos brancos. Dessa forma, no que se refere ao aspecto das desigualdades sociais, é fundamental entender que essa discrepância entre os diferentes grupos sociais influencia na saúde do sujeito.

Para Damasceno e Zanello (2018), os jovens negros vivem de maneira intensa um sofrimento mental, seja por apresentarem precárias condições de vida, resultado da desigualdade social, seja por não se terem uma boa perspectiva de futuro. Por essa razão é fundamental a promoção de ações afirmativas raciais no mercado de trabalho.

2.4 DECRETO Nº 4.886/2003: POLÍTICA NACIONAL DE PROMOÇÃO PELA IGUALDADE RACIAL

O Decreto citado determina que:

A redução das desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra, mediante a realização de ações exequíveis a longo, médio e curto prazos, com reconhecimento das demandas mais imediatas, bem como das áreas de atuação prioritária. (art. 84, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição).

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

O Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), estabelece que a viabilização da política visa promover equidade e valorização da diversidade e para sua efetivação requer a adoção e aprimoramento de algumas diretrizes fundamentais, tais como:

- Identificação e a revogação de práticas administrativas incompatíveis com a valorização da diversidade, bem como a eliminação de fontes de discriminação direta ou indireta;

- Implantação de orientações e normas escritas voltadas para a valorização da diversidade, tendo como objetivo último a inscrição de tal política como um valor central da cultura organizacional;
- Estabelecimento de objetivos e indicadores que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia da política de valorização da diversidade;
- Aplicação da política nas relações com a cadeia produtiva, com a comunidade, com o terceiro setor etc.
- Criação de canais de denúncias de situações de assédio moral e de discriminação de caráter racial, de gênero, de pessoas com deficiência e de orientação afetivo-sexual.

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

A sustentabilidade pressupõe conjugar o sucesso empresarial com iniciativas que contribuam para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, para o meio-ambiente saudável, a consolidação das instituições públicas e da democracia. Cabe salientar que os marcos legais já amparam a coleta destas informações, especialmente para fundamentar medidas de promoção da equidade.

Na prática, entretanto, há muito o que avançar, bem como há que se reconhecer e dar visibilidade ao que já vem sendo feito. Assim, programas de diversidade e inclusão podem ter como ponto de partida um diagnóstico da empresa a partir de pesquisas nos processos de recursos humanos, censo de funcionários e funcionárias, levantamento de boas práticas da organização, bem como a investigação a respeito do perfil da clientela, fornecedores, serviços prestados e produtos ofertados.

Com base neste diagnóstico é possível identificar elementos que obstaculizam ou favorecem a promoção da diversidade e inclusão e traçar um plano de ação, que permite monitorar a evolução de dados relativos a gênero, cor e raça e deficiência nos processos de seleção, recrutamento, treinamento, promoção e demissão.

Esse plano de ação pode ser construído, discutido e implementado, assegurando corresponsabilidade do quadro funcional, gerencial, além de parceiros e clientes, tendo como articulador um comitê gestor ou comissão especificamente criados para implantar e monitorar todo o processo e todas as ações. As políticas de promoção da equidade e valorização da diversidade devem estar apoiadas em valores éticos fundados na busca da igualdade e da justiça,

fortemente conectadas à responsabilidade social, ao interesse corporativo e à sustentabilidade da organização.

2.5 JOVENS NEGROS E MERCADO DE TRABALHO

Todo ser humano tem o direito da preservação da vida, ou seja, direito à segurança e a manter-se vivo. Só que para garantir este direito, o ser humano, precisa realizar uma grande batalha para satisfazer as suas necessidades básicas, como: alimentação, moradia, vestuário, saúde, entre outros.

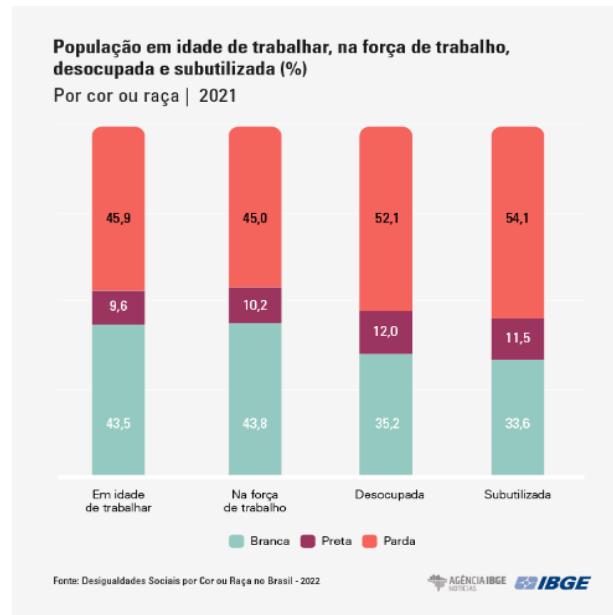
De acordo com Sennett (2001), o mundo do trabalho passou por algumas mudanças e transformações nos últimos anos, adotando uma nova configuração que é baseada em uma forma mais flexível de trabalhar. No entanto, apesar dos ataques à burocracia e de certa noção de que o novo modelo permite maior liberdade, ainda é evidente que essa flexibilidade impõe novas relações de poder e controle ao invés de simplesmente revogar as regras do passado.

Um dos maiores desafios do setor econômico no Brasil é a criação de um ambiente racialmente diverso, inclusivo e equitativo que incorpore as dimensões de raça e gênero em sua gestão estratégica e de cultura organizacional.

Conforme Diniz, Souza e Barreto (2013), dentre os diferentes trabalhos existentes, existem aqueles que apresentam um grande nível de discriminação, uma vez que são vistos socialmente como de menor valor, caracterizando o que se denomina de trabalho invisível, associado não somente a trabalhos precarizados, mas também aos trabalhos que demandam um maior esforço físico para serem realizados.

Para Kunis, Cruz e Checchia (2007), esse baixo status social se refere a dicotomia entre o trabalho braçal e o trabalho intelectual resultante da divisão do trabalho que no contexto da sociedade brasileira, o trabalho braçal é reservado para os jovens negros.

Gráfico 2 – População em idade de trabalhar, na força de trabalho, desocupada e subutilizada (%)



Fonte: IBGE (2021)

Esse gráfico demonstra como os trabalhos que exigem força física ainda estão diretamente associados os negros, que lideram nos piores índices do estudo acima. Desta forma, observamos que mesmo com a implantação das políticas públicas, a juventude preta ainda não conquistou a equidade no mercado de trabalho.

2.6 O PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NAS EMPRESAS

O Pacto de Promoção da Equidade Racial -- com a ampla participação de mais de 140 representantes da sociedade civil, dos mais expressivos movimentos negros, investidores institucionais, empresas e entidades de classe, foi desenvolvido o novo Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais, da sociedade civil e do Governo.

No Brasil, o investimento em equidade racial é essencial para enfrentar a reprodução do racismo estrutural no país. Um dos instrumentos fundamentais para esse objetivo é incorporar a questão racial a parâmetros sociais, ambientais e de governança. Assim os critérios ESG são, hoje, os parâmetros internacionais mais importantes para orientar os investidores institucionais quanto às questões ambientais, sociais e de governança.

Esses critérios e suas métricas ajudam a reconhecer o nível de sustentabilidade dos investimentos em determinadas atividades da economia. Considerando a relação direta entre

sustentabilidade e rentabilidade, há uma demanda crescente do setor privado e, em especial, do mercado financeiro, pela adoção de tais parâmetros e a fiscalização sobre seu cumprimento.

O Protocolo ESG Racial conta com regulamentação específica para promover a adoção do protocolo por investidores institucionais. O Pacto impulsionará a adesão voluntária de empresas interessadas em atender as demandas sociais por maior equidade racial, consciência social e transparência.

Nesse sentido, o Pacto contém regras de governança que prezam pela representatividade dos distintos *stakeholders* envolvidos com o tema racial e com a agenda ESG, além de contemplar no protocolo mecanismos próprios de mensuração do equilíbrio racial de aferição de resultados e certificação por organizações independentes.

O Pacto de Promoção da Equidade Racial está embasado em princípios e diretrizes apresentadas através de artigos técnicos elaborados por consultorias estratégicas, especializadas em Equidade Racial, ESG, Investimentos Sociais e Mercado de Trabalho.

Portanto, a iniciativa é inédita no mundo e de alto potencial de impacto no curto, médio e longo prazos com vistas à sua ampla adoção. O Pacto está buscando o engajamento de grandes investidores institucionais, de modo a motivar a participação voluntária de grandes empresas brasileiras e multinacionais.

Após séculos de escravidão e falta de oportunidades sociais e econômicas para a população negra, a sociedade civil e as empresas brasileiras podem - e devem - atacar as consequências negativas desse problema histórico.

O momento é especialmente propício devido ao advento e a maior relevância de métricas ESG adotadas por investidores em todo o mundo, e aos recentes movimentos no mundo e no Brasil sobre a inclusão racial e episódios de violência pautados na exclusão racial. Nesse contexto, o Protocolo ESG Racial é uma grande oportunidade para que as empresas desenvolvam um posicionamento e uma narrativa consistentes com essa nova cobrança da sociedade, bem como apoiem a busca por maior justiça social, e como resultado, alavancarão a sua sustentabilidade econômica e social.

Esse movimento é capaz de mudar a realidade brasileira em apenas uma geração: promovendo a inclusão produtiva da população negra por meio da implementação de ações afirmativas pelas Empresa e seus *stakeholders* e através de investimentos sociais em equidade racial para a formação educacional e profissional de crianças e jovens negros.

O Ministério Público do Trabalho juntamente com a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho estabelece diretrizes para o pacto da inclusão social de jovens negros no mercado de trabalho. Assim fica estabelecido que as empresas que aderirem ao pacto assumem a responsabilidade de constituir comissão ou órgão semelhante de diversidade em sua estrutura organizacional, que assegure a participação de trabalhadores e trabalhadoras, preferencialmente negros e negras, para elaboração e desenvolvimento das ações e diretrizes previstas no pacto, com ampla divulgação no ambiente de trabalho. Desta forma, o MPT descreve as diretrizes como:

- Elaboração de censo de empregados com recorte de raça/cor e gênero, de forma global e com indicadores de gerência e diretorias, possibilitando a criação de um Observatório permanente, transparente a todos os trabalhadores e trabalhadoras, para ser utilizado como ferramenta para as tomadas de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, contratação e ascensão profissional. O censo a ser realizado deve garantir, no mínimo, observância com os termos da Orientação nº 3 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. O censo deve ser realizado de forma periódica dependendo do tamanho da empresa (Faturamento/ Número de funcionários) ou deve ser criado um observatório específico;
- Divulgação do organograma da empresa para todos os trabalhadores, com informações de raça/cor e gênero nos cargos, funções, gerências e diretorias;
- Observação das diretrizes dos eixos conscientização, capacitação/qualificação e contratação, metas a serem implementadas dentro da Década Internacional do Afrodescendente (até 2024) e em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (até 2030);
- Criação de mecanismos de promoção da igualdade pelo setor empresarial, abrangendo criação de selos de diversidade ou outras ações que identifiquem empresas comprometidas com a inclusão de negros e negras;
- A adesão ao presente pacto importa em participação na rede de inclusão que será constituída por entidades dos movimentos negros, empresas, sindicatos, universidades, organizações sociais e governamentais, visando a aproximação de quem quer contratar e quem precisa ser contratado, de modo a otimizar o ingresso do público-alvo no mercado de trabalho.

Figura 1 – Fluxograma do Pacto da Promoção da Equidade Racial

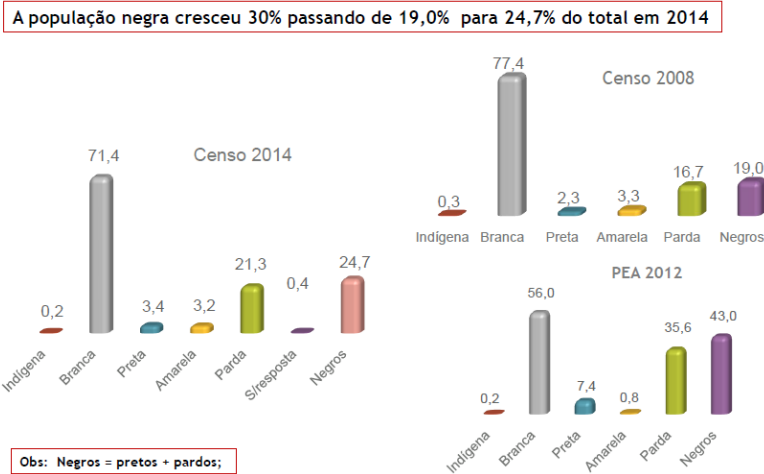


Fonte: Protocolo ESG Racial (2020)

2.7 POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO SETOR BANCÁRIO

As políticas afirmativas aplicadas no setor bancário surgem a partir do momento que a sociedade começa a cobrar a presença de pessoas negras em diversas organizações, entre elas, o setor bancário. O gráfico abaixo mostra que em 2008, os negros representavam 2,3% dos funcionários de bancos em relação aos 77,4% da população branca.

Gráfico 3 – Distribuição dos(as) bancários(as), raça/cor



Fonte: Febraban (2014)

O gráfico expressa a incontestável existência do racismo no sistema financeiro. No censo, as pessoas de cor negra (pardas e pretas) eram 50,7% da população brasileira, as de cor branca 47,7%; amarela, 1,1%; e indígena, 0,4%. Nos bancos, segundo a pesquisa da própria Febraban, essa situação se inverte: os bancários de cor branca são 77,4%; somente 19% são de cor negra (2,3% preta e 16,7% parda); 3,3%, amarela; e 0,3%, indígena. "Há, portanto, uma sub-representação dos negros nos bancos, confirmando o racismo".

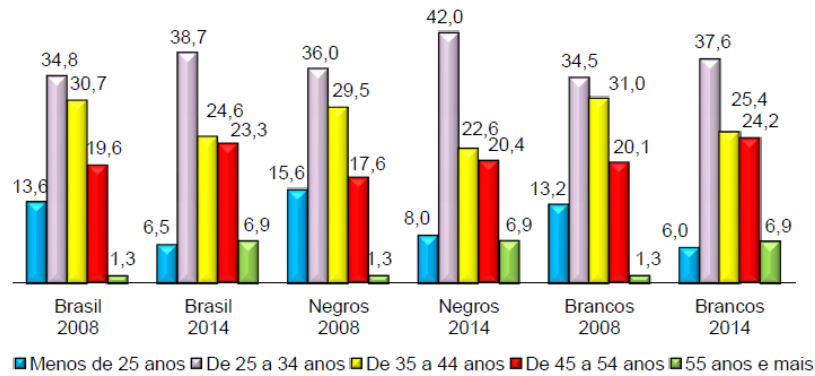
Só durante o II Fórum Nacional pela Visibilidade Negra no Sistema Financeiro, os bancários de todo o país reuniram-se para dialogar sobre a questão da discriminação racial, apontando ser altamente relevante avançar na questão da visibilidade negra na sociedade e no sistema financeiro, lutando por uma participação maior neste setor, que emprega apenas 24,7% de bancários negros/as, frente aos 54% de negros/as da sociedade brasileira.

Para o Dieese (2019), foi possível apontar que as atribuições dadas aos negros como características associadas ao papel social de ex-escravizado e trabalhador braçal, desqualificando-o para a obtenção dos postos de trabalho por ele almejado, ainda está presente no mercado de trabalho, especialmente, no mercado financeiro com destaque para o setor bancário. É pontuado que "A seleção pela cor frequentemente prepondera sobre quaisquer outros critérios para obter uma vaga ou uma promoção profissional".

De acordo com o Ceert (2017), as instituições financeiras do setor bancário brasileiro, representadas pela Febraban ainda apresentam uma disparidade gritante no número de colaboradores negros nas instituições bancárias. Os dados abaixo são de 2014, no entanto, foram publicados no ano de 2019, segue alguns:

Gráfico 4 – Distribuição dos(as) bancários(as), idade e cor/raça

Número de negros entre 25 e 34 anos cresceu em maior proporção em relação aos brancos na mesma faixa



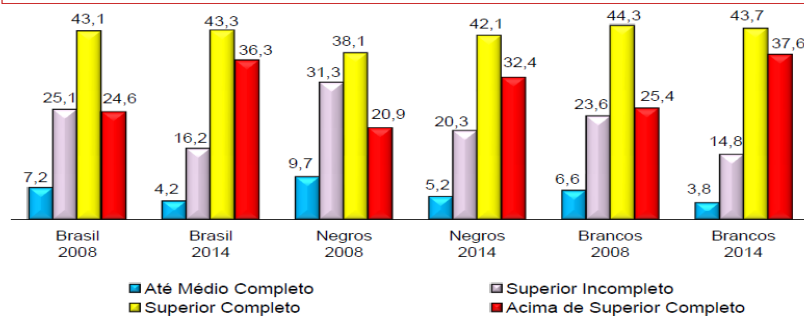
Fonte: Febraban (2014) Divulgado (2019)

Com a implantação das políticas afirmativas os negros aumentam a sua presença ao longo dos anos, no entanto, ainda são minorias nas instituições. O gráfico aponta que os jovens menores de 25 anos e abaixo dos 35 anos estão em maioria no quadro das instituições, porém ao passar dos 44 anos sua representatividade diminui significativamente em comparação com as pessoas brancas.

A Febraban também avaliou o nível de escolarização dos funcionários e constatou que subiu de 59% em 2008 para 74,5% em 2014 o número de negros bancários com nível superior. É importante salientar que esse aumento se deu como resultado das políticas de cotas e programas de financiamento estudantis que surgem a partir do ano de 2014. Abaixo o gráfico detalha as informações:

Gráfico 5 – Distribuição dos bancários, segundo escolaridade atual e cor/raça

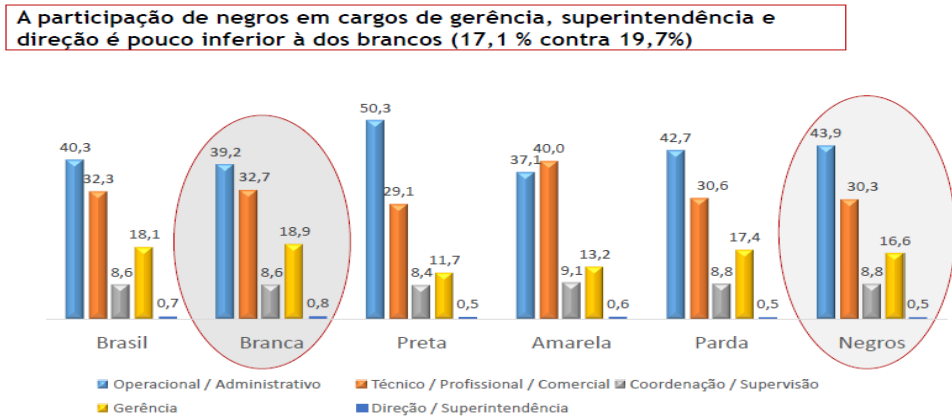
Evolução significativa de 59% em 2008 para 74,5% em 2014 de negros(as) com superior completo e acima de superior completo. Os brancos (as) passaram de 69,7% para 81,3% evolução pouco inferior à dos negros(as)



Fonte: Febraban (2014)

Em decorrência do acesso à educação de nível superior, os negros conseguem ocupar cargos de gerência ainda que em um percentual inferior aos bancários brancos. A presença de mais negros foi possível e o contraste ficou entre 17,1% contra 19,7% de gerentes brancos.

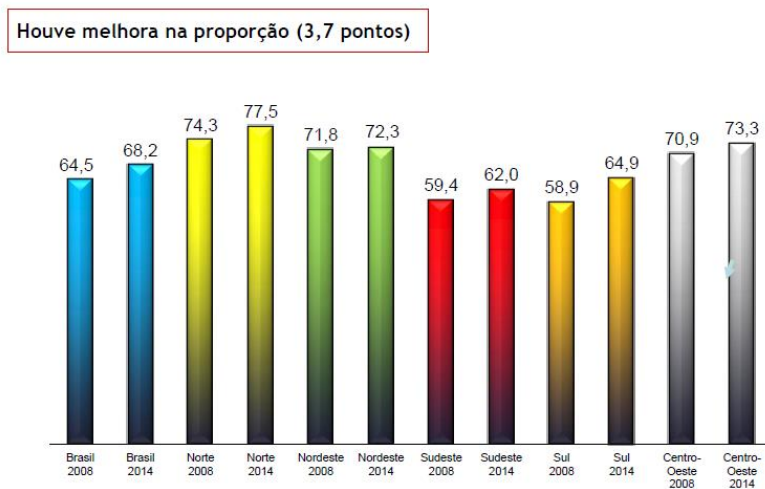
Gráfico 6 – Distribuição dos bancários, segundo categoria ocupacional atual por cor/raça



Fonte: Febraban (2014)

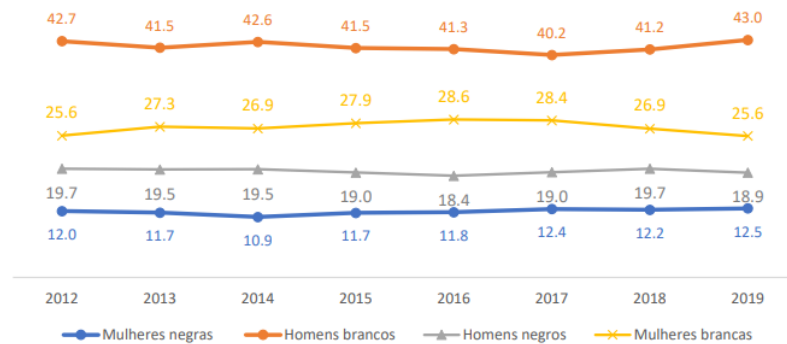
A distribuição de cargos apresenta outra diferença quanto ao recorte de raça e sexo/gênero, apontando que mulheres pretas ainda ganham menos que homens pretos e muito menos que mulheres e homens brancos.

Gráfico 7 – Proporção do rendimento médio mensal das mulheres negras em relação ao dos homens brancos



Fonte: Febraban (2014)

Gráfico 8 – Distribuição dos ocupados – Diretores e gerentes por raça/cor e sexo



Fonte: Pnad e IBGE (2019)

Rita Segato (2006, p. 64), traz algumas informações sobre a presença de mulheres negras no mercado de trabalho e como é este relacionamento em outras áreas, especificamente em empresas bancárias. Vejamos:

Nos bancos, por exemplo, onde estão os negros nos bancos? Teve um levantamento feito pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPPIR, no ano passado, sobre o lugar ocupado pelos bancários negros. Aqueles que tinham o maior número de anos de estudo estavam trabalhando na compensação de cheques. Eles são formados em administração, com pós-graduação em administração, muitos deles matemáticos, economistas, mas estavam na compensação

2.8 BANCO SDX E BANCO IWU E SUAS INICIATIVAS

O Banco SDX lançou a iniciativa “Talento Não Tem Cor: Oportunizar caminhos para negros que querem crescer profissionalmente”. No Brasil, 56% da população se declara negra (pretos, pardos e indígenas). Hoje 41% dos estudantes das universidades são negros e em 1995, eram somente 18%.

Entretanto, no mundo corporativo, essa representatividade é muito tímida, pois apenas 5% dos cargos executivos são ocupados por negros nas empresas brasileiras. O SDX está liderando um grande movimento de transformação interna, e hoje tem mais de 24% de colaboradores negros, e seguem ampliando cada vez mais.

O SDX implementou uma equipe de Diversidade e Inclusão e uma estrutura de governança para o acompanhamento de indicadores. A diversidade é um dos cinco princípios do Código de Conduta Ética do banco e compõe um grupo de indicadores que são monitorados e reportados no Relatório Anual.

Assim, para impulsionar as ações, foram definidos quatro públicos prioritários: gênero (#CompetênciaNãoTemGênero), raça (#TalentoNãoTemCor), pessoas com deficiência (#HabilidadeNãoTemLimite) e diversidade de formação, expertises e geração (#AquiSeEmprende). Vejamos o que diz o banco SDX (n.d):

Ações afirmativas para favorecer a inclusão, a equidade e a meritocracia também são maneiras de interromper o ciclo de exclusão econômica e social, permitindo que todos tenham as mesmas oportunidades e desenvolvam plenamente suas potencialidades

Dentre as ações, em novembro 2017, o SDX, a Universia e a Afrobras, através da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, deram um importante passo para contribuir com o aumento da representatividade de negros nas organizações.

Em maio, quando iniciamos um projeto piloto dessa iniciativa, já reuníamos 2,8 mil registros, sendo 2 mil vagas de trabalho e 800 currículos”, conta Fátima Gouveia, superintendente de Recursos Humanos e responsável pelas ações de diversidade do SDX (UNIVERSIA, 2017).

O Banco IWU criou o projeto “+black +oportunidades” que tem como objetivo acelerar a contratação de pessoas pretas e pardas através de oportunidades direcionadas. São mais de 70 vagas nas áreas de Investimentos, Tecnologia, Comercial, e Áreas Institucionais.

Hoje o banco com o perfil de Diversidade Racial conta com 25,9 % dos colaboradores que se autodeclararam negros; contratações no programa de estágio com foco em raça; programa de formação em tecnologia com foco em raça e banco de talentos negros no Portal Carreiras. O banco tem como objetivo para ser alcançado até 2025 incorporar de 35-45% de mulheres negras na liderança, considerando cargos de gerência, superintendência e diretoria. 27-30% de representatividade negra na organização considerando todos os cargos inclusive os de liderança, aumentar a representatividade na contratação, mantendo 50% mulheres e 40% pessoas negras.

O programa Prosseguir – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades é um programa anual desenvolvido pelo CEERT que tem como objetivo evidenciar futuras lideranças negras que estão nas universidades públicas e privadas, por meio de estratégias de fortalecimento e permanência acadêmica, além de estabelecer diálogos e pontes com o mercado de trabalho.

O Prosseguir oferece bolsa de apoio financeiro à permanência do estudante na universidade, curso de Inglês e uma grade de palestras com foco em mercado de trabalho e

equidade racial até 2022, o Programa já beneficiou 250 estudantes segundo os dados da instituição.

Para qual direção o setor bancário brasileiro vai seguir em termos de promoção de equidade racial e de gênero? Essa pergunta pode ser respondida ao olharmos o histórico apresentado acima. O Brasil conta com um desafio amplamente qualificado e definido, além de arcabouço jurídico que fundamenta a atuação frente ao racismo institucional e estrutural do país, bem como com uma sociedade civil engajada, criativa e atuante.

O empresariado parece cada vez mais aberto para políticas e práticas de equidade racial e, sobretudo, para a construção de uma cultura organizacional à altura deste objetivo, contando com cidadãos, trabalhadores e consumidores cada vez mais conscientes e exigentes quanto à equidade nas posições de decisão das empresas. Assim sendo, o sentido possível é a orquestração de ações coletivas consequentes de promoção da inclusão de raça e gênero.

As empresas possuem importante papel na construção de uma sociedade mais justa, saudável e sustentável, tanto do ponto de vista econômico, quanto social e ambiental. Para isso será necessário elaborar planos de ações robustos para equidade racial, em perspectiva interseccional com outras dimensões de equidade, que apresentem metas e instrumentos de monitoramento e avaliação auditáveis, localizados na gestão estratégica da empresa, a partir de diagnósticos iniciais precisos.

Além disso, será fundamental comunicar estes resultados, aprendizados e desafios para o público interno e externo, com vistas a gerar saberes e aprendizados coletivos.

É também parte deste processo ser uma empresa aberta e transparente para que a sociedade brasileira possa perceber a importância deste movimento no sentido da valorização da diversidade que o Brasil, como poucos países do mundo, ostenta. O caminho para o setor bancário é contribuir para um país mais equânime e dar visibilidade para isto.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPO DE PESQUISA

De acordo com Richardson (2007), existem três classificações de pesquisa, são elas, exploratória, descritiva e explicativa. A pesquisa exploratória, segundo o autor, tem como objetivo familiarizar-se com o assunto para auxiliar as pesquisas subsequentes. A pesquisa

descritiva tem como finalidade, descrever, analisar e comparar. Por fim a pesquisa explicativa, que visa chegar a uma explicação do assunto em questão.

Para o propósito desse trabalho, realizaremos a pesquisa descritiva.

3.2 ABORDAGEM DE PESQUISA

De acordo com Richardson (2007), existem dois tipos de pesquisa: quantitativa ou qualitativa. O autor explica que uma pesquisa quantitativa é caracterizada pela análise dos dados de forma estatística, visando quantificar e garantir a exatidão dos dados.

Flick (2004), aponta que o método de pesquisa qualitativa consiste na análise e reconhecimento de diferentes perspectivas nas reflexões dos pesquisadores como parte do processo de produção do conhecimento através da escolha dos métodos e teorias apresentadas.

Feitas as ponderações, optamos pela pesquisa qualitativa.

3.3 UNIDADE DE ANÁLISE

As unidades de análise serão as ações afirmativas implementadas pelo setor bancário, que geram impactos no combate ao racismo institucional, adotando estratégias de diversidade e inclusão de gênero e étnico-racial no contexto do mercado de trabalho.

3.4 SUJEITO DA PESQUISA

Os sujeitos de pesquisa serão as políticas de ações afirmativas e o seu impacto para a inserção de jovens negros no mercado de trabalho do setor bancário.

3.5 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados é uma etapa importante de qualquer pesquisa, pois é a partir dela que são obtidas as informações necessárias para responder às perguntas de pesquisa. Segundo Gil (2018), a coleta de dados é o processo de obtenção de informações necessárias à pesquisa, através da aplicação de técnicas específicas.

Os dados coletados foram analisados utilizando a análise de conteúdo, que consiste em identificar e categorizar os temas recorrentes nas entrevistas. Os resultados serão apresentados

de forma descritiva e interpretativa, com o objetivo de identificar as principais práticas de inclusão de jovens negros nas instituições entrevistadas.

3.6 ENTREVISTA

No caso da coleta de dados por meio de entrevistas, é importante destacar que essa técnica pode ser muito eficiente para obter informações detalhadas e específicas sobre um determinado assunto. De acordo com Minayo (2018), a entrevista é uma técnica de coleta de dados que permite a obtenção de informações a partir da interação entre o pesquisador e o entrevistado.

Foram realizadas entrevistas com funcionários de bancos e empresas, com o objetivo de investigar de que maneira essas instituições estão incluindo jovens negros no mercado de trabalho. Foram entrevistados funcionários de diferentes instituições, sendo bancos e empresas de diferentes setores.

As entrevistas foram realizadas de forma presencial e remota, utilizando um roteiro com perguntas previamente elaborado. O roteiro incluiu perguntas sobre as políticas de inclusão de jovens negros nas instituições, os processos seletivos, a promoção de igualdade de oportunidades e ações afirmativas.

Os entrevistados foram escolhidos de forma estratégica, levando em consideração o cargo que ocupam nas instituições, sua área de atuação e sua experiência profissional. Todos os entrevistados com consentimento, concordando em participar da pesquisa.

3.7 ANÁLISE DE DADOS

Para realizar a análise de conteúdo dos dados coletados por meio das entrevistas com funcionários de bancos e empresas sobre a inclusão de jovens negros no mercado de trabalho, será utilizado o método de análise temática proposto por Bardin (2016).

Esse método consiste em identificar e categorizar os temas presentes nos dados coletados, a partir de uma leitura cuidadosa e sistemática do material. Os temas identificados são então organizados em categorias, permitindo uma análise mais aprofundada das informações.

Segundo Bardin (2016), a análise temática é um método flexível e adaptável a diferentes tipos de dados e objetivos de pesquisa. Ele permite a identificação de padrões e tendências nos dados, além de permitir a interpretação das informações coletadas.

Assim, a partir da análise temática dos dados coletados por meio das entrevistas, será possível identificar as principais práticas de inclusão de jovens negros adotadas pelas instituições entrevistadas, bem como os desafios enfrentados na implementação dessas práticas. As informações obtidas por meio da análise temática serão apresentadas de forma descritiva e interpretativa, permitindo a compreensão mais profunda do tema investigado.

3.8 TRATAMENTO DOS DADOS

Segundo Richardson (2007), a análise de conteúdo é o conjunto de instrumentos metodológicos que se aplicam a discursos diversos, utilizados para a pesquisa qualitativa.

De acordo com Bardin (2006) a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise que permite obter a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das informações obtidas. Segundo o autor existem diferentes fases da análise que são organizadas de forma cronológica:

I. Pré-análise: Fase da organização, preparatória, que tem por objetivo concatenar as ideias iniciais de forma a criar um esquema sucinto de desenvolvimento das operações;

II. Exploração do material ou codificação: Consiste na codificação, em que os dados brutos são organizados em unidades, facilitando assim a descrição conforme critérios anteriormente estipulados;

III. Tratamento dos dados obtidos, inferência e interpretação: os resultados obtidos são tratados para destacar os aspectos mais relevantes.

As questões que nortearão as próximas etapas dessa pesquisa são:

1. As políticas adotadas pelo banco incluem metas e prazos para o cumprimento dos seus objetivos?
2. Como a cultura organizacional é impactada pela política de diversidade?
3. Jovens negros são incluídos na definição de estratégias para a política de diversidade? Assumem o protagonismo?
4. As políticas adotadas incluem o desenvolvimento de carreira para os jovens negros?
5. De que maneira é feita a avaliação das políticas de diversidade e inclusão?

6. As instituições bancárias do Brasil, têm adotado ações afirmativas, no entanto, qual é o percentual de colaboradores negros nessas organizações?
7. Quais são as medidas adotadas pelo setor bancário para recrutar e capacitar jovens negros

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

O objetivo desta pesquisa foi identificar as ações afirmativas adotadas pelas empresas bancárias para promover a inclusão de jovens negros no mercado de trabalho. Por meio da análise de dados com entrevistas, buscou-se compreender quais são as estratégias e políticas implementadas pelas organizações bancárias para atrair, recrutar e capacitar jovens negros, bem como o impacto dessas ações na promoção da diversidade e equidade dentro das empresas.

A análise dos dados das entrevistas permitiu identificar as iniciativas adotadas pelas empresas, os desafios enfrentados na implementação dessas políticas e as percepções dos participantes sobre a efetividade das ações afirmativas para jovens negros no setor bancário.

A análise de dados com entrevistas é uma técnica utilizada em pesquisas qualitativas para extrair informações significativas das respostas obtidas a partir de entrevistas com participantes selecionados. Essa técnica consiste em analisar as respostas dos participantes e identificar temas, padrões e tendências comuns entre elas (MILES E HUBERMAN, 1994).

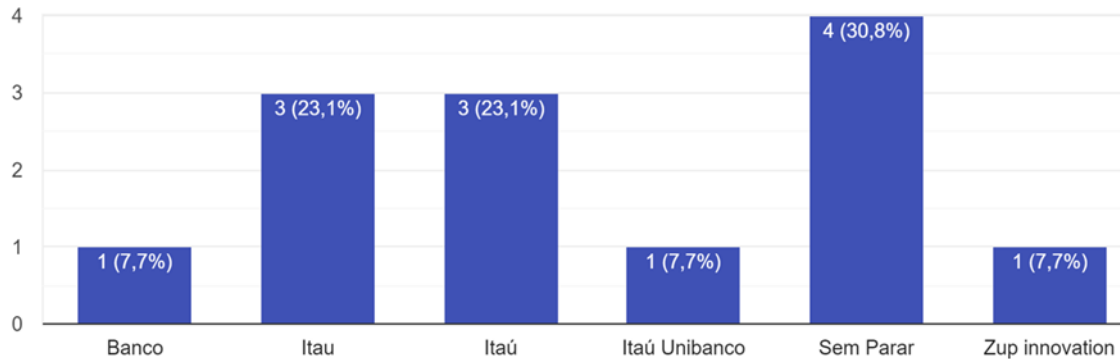
Geralmente, as entrevistas são realizadas de forma semiestruturada, ou seja, o pesquisador tem um roteiro de perguntas a serem feitas, mas pode adicionar outras questões de acordo com as respostas dadas pelo entrevistado. Após a coleta das entrevistas, o pesquisador transcreve as respostas e começa a análise dos dados (DENZIN E LINCOLN, 2005).

A análise de dados com entrevistas pode ser feita de diversas maneiras, mas geralmente é feita por meio da codificação das respostas dos participantes em categorias específicas que surgem durante o processo de análise. Essas categorias são então agrupadas em temas mais amplos, que são analisados e interpretados pelo pesquisador (MILES E HUBERMAN, 1994).

A análise de dados com entrevistas é uma técnica valiosa para entender as percepções, experiências e opiniões dos participantes sobre determinado assunto. Ela permite que o pesquisador obtenha insights valiosos sobre a problemática estudada, além de fornecer informações úteis para a elaboração de futuras pesquisas e políticas públicas.

O quadro 1 apresenta as respectivas empresas dos entrevistados. Vejamos:

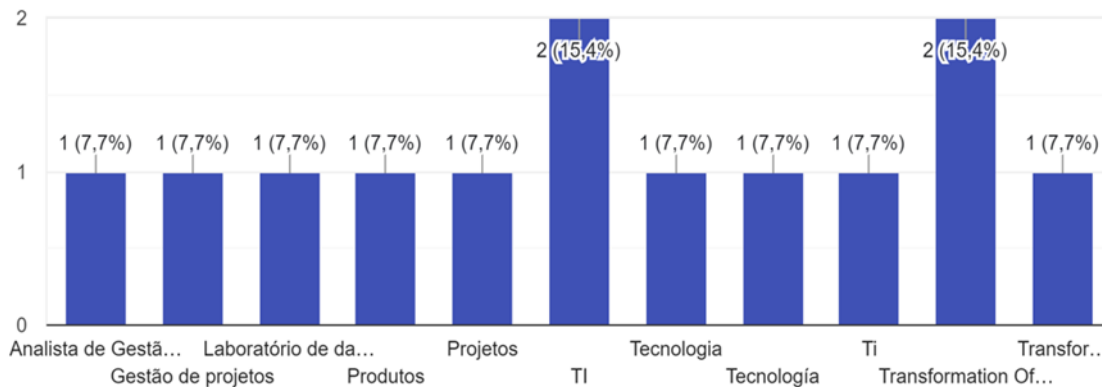
Gráfico 8 – Empresas/Bancos



Fonte: Os Autores (2023)

Podemos observar no quadro 1 que o grupo de entrevistados tais como colaboradores, variam de bancos a empresas. Oito trabalham em instituições financeiras e cinco em empresas consolidadas no mercado. A ideia nos traz a visão de ambas as paralelas, tanto de instituições de poderio econômico como de empresas voltadas a inovação com alta visibilidade pública.

Gráfico 9 – Posição de atuação dos entrevistados (cargo/Setor)



Fonte: Os Autores (2023)

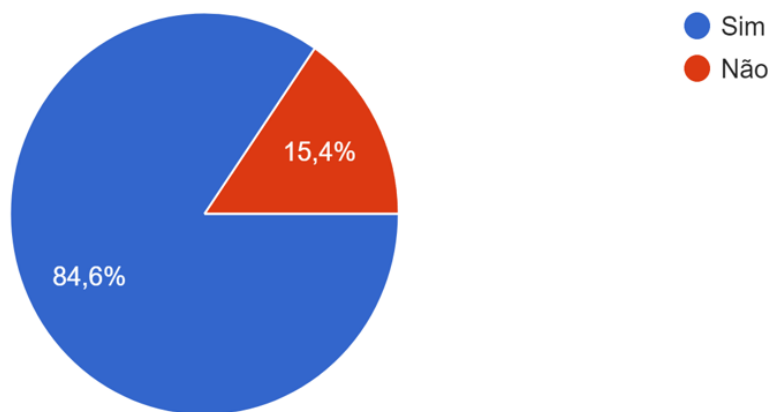
No quadro 2 levamos em conta o setor de atuação de cada entrevistado, entrevistas realizadas a diferentes setores dentro de uma empresa podem trazer benefícios significativos a uma análise de dados sobre a inclusão de jovens negros no mercado de trabalho. Isso porque cada setor da empresa pode ter perspectivas diferentes sobre o tema, o que permite uma compreensão mais completa e abrangente da questão. Essa abordagem também permite uma análise mais profunda das políticas de inclusão adotadas pela empresa, verificando se elas são aplicadas de forma consistente em todos os setores.

Como exemplo a identificação de oportunidades de melhoria, as entrevistas podem ajudar a identificar áreas em que a inclusão de jovens negros pode ser melhorada. Por exemplo, se a análise revelar que o setor de tecnologia tem pouca diversidade racial, a empresa pode tomar medidas para aumentar a representação de jovens negros nesse setor.

Em resumo, as entrevistas foram direcionadas nos setores de tecnologia, laboratório de dados e analista de gestão de portfólios o que foi fundamental para promover a diversidade e inclusão no local de trabalho. A realização de entrevistas com funcionários de diferentes setores da empresa pode ajudar a identificar barreiras para a inclusão e desenvolver estratégias para melhorar a diversidade e inclusão nessas áreas.

O quadro 3 busca avaliar a postura das organizações com cumprimento de metas e Prazos.

Gráfico 10 - As políticas adotadas pelos bancos - metas e prazos para o cumprimento dos seus objetivos

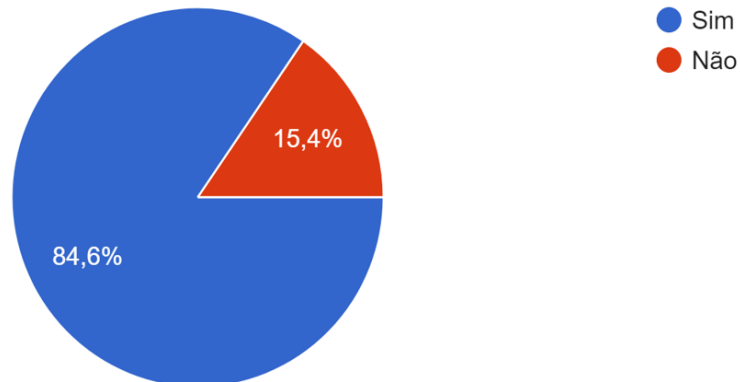


Fonte: Os Autores (2023)

O estabelecimento de metas e prazos é uma das formas de monitorar e avaliar o progresso da empresa em relação à inclusão e diversidade.

Se as políticas do banco incluem metas e prazos para a inclusão de jovens negros, isso demonstra que a empresa está comprometida com a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e que está tomando medidas concretas para promovê-la. Além disso, se a empresa não possui essas políticas, a pergunta pode levar a uma reflexão sobre a necessidade de implementá-las, o que pode levar a uma mudança positiva nas práticas de contratação e inclusão de jovens negros.

Gráfico 11 - Porcentagem das instituições sobre políticas adotadas incluindo o desenvolvimento de carreira para os jovens negros.



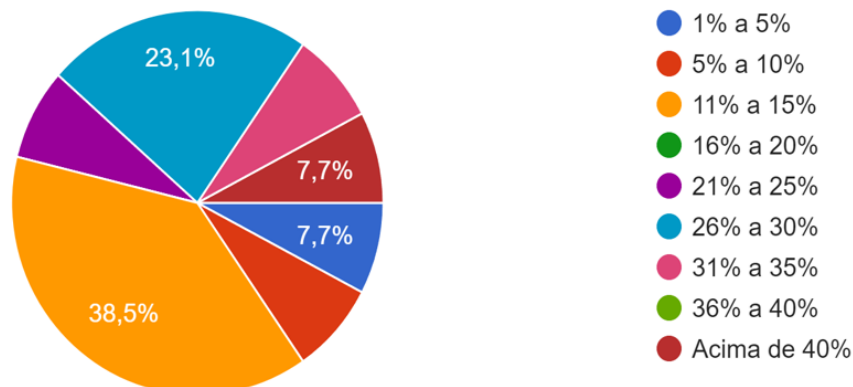
Fonte: Os Autores (2023)

Os dados coletados no quadro 4 indicam que a grande maioria (84,6%) das empresas entrevistadas adotam políticas para o desenvolvimento de carreira para jovens negros. Isso pode ser visto como um bônus para a inclusão de jovens negros no mercado de trabalho, já que demonstra que há um compromisso das empresas em promover a diversidade e a inclusão em seus quadros de funcionários.

No entanto, a porcentagem restante (15,4%) das empresas que não adotam políticas para inclusão de jovens negros é um ônus para a inclusão. Isso demonstra que ainda há uma resistência por parte de algumas empresas em promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, o que pode limitar as oportunidades de carreira para jovens.

É importante destacar que a adoção de políticas de inclusão não deve ser vista apenas como uma obrigação moral ou ética, mas também como um fator estratégico para o sucesso das empresas. A diversidade e a inclusão podem trazer benefícios significativos, como o aumento da criatividade, inovação, produtividade e a satisfação dos funcionários.

Gráfico 12 – Percentual de colaboradores negros nas organizações entrevistadas



Fonte: Os Autores (2023)

Os dados coletados nas entrevistas com as instituições fornecem informações importantes sobre a diversidade e inclusão nas empresas. A presença de colaboradores negros em diferentes proporções nas empresas indica diferentes níveis de eficiência na promoção da igualdade racial no ambiente de trabalho.

As empresas que têm o percentual de 11% a 15% de colaboradores negros em sua organização demonstram um compromisso com a diversidade, mas ainda há espaço para melhorias. Essas empresas podem estar oferecendo oportunidades para candidatos negros, mas ainda precisam aumentar a representatividade desses colaboradores em cargos de liderança e de maior visibilidade na empresa.

Já a empresa que tem de 1% a 5% de colaboradores negros demonstra uma baixa eficiência na promoção da diversidade e inclusão. Essa empresa pode estar perdendo talentos valiosos ao não oferecer oportunidades para candidatos negros e precisa urgentemente tomar medidas para mudar essa realidade.

A empresa que tem de 21% a 25% de colaboradores negros é uma das mais eficientes na promoção da diversidade e inclusão. Essa empresa está proporcionando oportunidades para candidatos negros e pode estar implementando políticas internas para garantir a ascensão desses colaboradores em cargos de liderança e visibilidade na empresa.

A empresa que tem de 5% a 10% de colaboradores negros está no mesmo patamar das empresas que têm de 11% a 15% de colaboradores negros em sua organização. Essa empresa precisa continuar investindo na promoção da diversidade e inclusão para aumentar a representatividade desses colaboradores em todos os níveis da organização.

As três empresas que têm de 26% a 30% de colaboradores negros demonstram uma eficiência ainda maior na promoção da diversidade e inclusão. Essas empresas estão proporcionando oportunidades para candidatos negros e podem estar implementando políticas internas para garantir a ascensão desses colaboradores em cargos de liderança e visibilidade na empresa.

A empresa que tem de 31% a 35% de colaboradores negros está entre as mais eficientes na promoção da diversidade e inclusão. Essa empresa está proporcionando oportunidades para candidatos negros e está investindo na promoção desses colaboradores em cargos de liderança e visibilidade na empresa.

Por fim, a empresa que tem acima de 40% de colaboradores negros é uma das mais eficientes na promoção da diversidade e inclusão. Essa empresa está proporcionando oportunidades para candidatos negros e está investindo na promoção desses colaboradores em

cargos de liderança e visibilidade na empresa, além de estar demonstrando um compromisso forte com a igualdade racial.

4.1 A IMPLANTAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS DO SETOR BANCÁRIO, DESTACANDO O SEU IMPACTO PARA A INSERÇÃO DE JOVENS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO

Com base na análise de dados e na presente pesquisa é possível verificar que a implantação das ações afirmativas no setor bancário tem sido uma importante estratégia para promover a inclusão e diversidade no mercado de trabalho. Ao longo dos anos, os bancos têm adotado diversas medidas para ampliar as oportunidades para grupos historicamente discriminados, como mulheres, pessoas com deficiência e negros.

No caso específico dos jovens negros, a inserção no mercado de trabalho ainda é um grande desafio. De acordo com dados do IBGE, a taxa de desemprego entre os jovens negros é cerca de duas vezes maior do que entre os jovens brancos. Isso se deve, em grande parte, à falta de oportunidades e ao preconceito racial ainda presente em diversas empresas.

As ações afirmativas adotadas pelos bancos têm contribuído para mudar esse cenário. Dentre as iniciativas implementadas, destacam-se a adoção de metas de diversidade, a criação de programas de trainee exclusivos para negros, a realização de campanhas de conscientização e a implementação de programas de desenvolvimento profissional. Além disso, essas iniciativas têm contribuído para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva e diversa.

Um exemplo de sucesso é o programa de trainee exclusivo para negros do Banco Itaú, que já formou mais de 250 profissionais negros e tem sido referência em todo o país. Além disso, outros bancos, como Santander e Bradesco, também têm adotado medidas para ampliar a diversidade em suas equipes.

No entanto, ainda há desafios a serem enfrentados para garantir a efetividade dessas políticas, como a necessidade de um monitoramento constante dos resultados, a promoção de capacitação e formação para os jovens negros e a ampliação do alcance dessas ações para outros setores da economia.

É importante ressaltar que a inclusão de jovens negros no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma questão econômica. A diversidade nas empresas traz benefícios, como a ampliação de perspectivas, o aumento da criatividade e a melhoria da produtividade.

Em conclusão ao que foi analisado, a implantação de ações afirmativas pelo setor bancário tem sido uma estratégia importante para promover a inclusão de jovens negros no mercado de trabalho e combater a discriminação racial. Essas iniciativas são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho mais diversos e inclusivos, trazendo benefícios não só para os funcionários, mas também para as empresas e para a sociedade como um todo. É preciso que outras empresas e setores sigam esse exemplo e adotem medidas semelhantes para promover uma sociedade mais justa e igualitária.

4.2 AS AÇÕES AFIRMATIVAS PARA JOVENS NEGROS

As ações afirmativas são medidas que visam garantir a inclusão de grupos historicamente excluídos e minoritários no mercado de trabalho. No setor bancário, a adoção de ações afirmativas para jovens negros tem sido cada vez mais comum, devido à baixa representatividade desses profissionais no setor.

Com base nos estudos obtidos estas mostram que as ações afirmativas no setor bancário têm tido resultados positivos na inserção de jovens negros no mercado de trabalho. Além disso, as ações afirmativas têm um impacto positivo na imagem corporativa do setor bancário, já que a adoção dessas medidas demonstra um compromisso com a diversidade e inclusão.

No entanto, apesar dos avanços, ainda há desafios a serem superados para garantir a efetividade das ações afirmativas no setor bancário. É necessário investir em políticas de capacitação e desenvolvimento de carreira para garantir a efetividade dessas medidas e promover uma mudança real e duradoura na composição étnico-racial do setor bancário.

Os dados coletados nas entrevistas com as instituições mostram que a diversidade e inclusão nas empresas variam significativamente. Algumas empresas estão investindo fortemente na promoção da igualdade racial, enquanto outras ainda precisam tomar medidas urgentes para mudar essa realidade

As informações coletadas nas entrevistas revelam diferentes abordagens adotadas pelas empresas no que diz respeito às ações afirmativas para jovens negros. A maioria das empresas entrevistadas (84,6%) adota políticas para o desenvolvimento de carreira desses jovens, o que é positivo para a inclusão no mercado de trabalho. Essas políticas refletem o compromisso das empresas em promover a diversidade e a inclusão em seus quadros de funcionários, proporcionando oportunidades para jovens negros avançarem em suas carreiras.

No entanto, é preocupante observar que uma parcela considerável das empresas entrevistadas (15,4%) ainda não adota políticas para a inclusão de jovens negros. Isso revela uma resistência por parte dessas empresas em promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, o que pode restringir as oportunidades de carreira para esses jovens. Essa falta de ações afirmativas é um ônus para a inclusão, já que impede que jovens negros tenham acesso a oportunidades justas e equitativas.

É importante destacar que a adoção de políticas de inclusão não deve ser vista apenas como uma obrigação moral ou ética, mas também como um fator estratégico para o sucesso das empresas. A diversidade e a inclusão trazem benefícios significativos, como o aumento da criatividade, inovação, produtividade e a satisfação dos funcionários. Portanto, as empresas que investem nessas ações afirmativas estão não apenas promovendo a igualdade racial, mas também fortalecendo suas próprias vantagens competitivas no mercado.

Nesse contexto, os dados coletados nas entrevistas com as instituições também revelam a importância de avaliar o percentual de colaboradores negros nas organizações. A presença desses colaboradores em diferentes proporções reflete a eficiência das empresas na promoção da igualdade racial no ambiente de trabalho.

Dessa forma, é fundamental que as empresas busquem aumentar a representatividade dos colaboradores negros em todos os níveis da organização, incluindo cargos de liderança e maior visibilidade. Além disso, as empresas devem implementar políticas internas que garantam a ascensão desses colaboradores, proporcionando oportunidades reais de desenvolvimento de carreira.

Em conclusão, os dados coletados revelam a diversidade de abordagens adotadas pelas empresas em relação às ações afirmativas para jovens negros. Enquanto algumas empresas demonstram um compromisso forte com a igualdade racial, outras ainda precisam implementar medidas urgentes para promover a inclusão. A promoção da diversidade e inclusão não apenas contribui para a justiça social, mas também traz benefícios tangíveis para as empresas, tornando-as mais competitivas e resilientes no mercado atual.

4.3 AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELOS JOVENS NEGROS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Os jovens negros enfrentam diversas dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, sendo que muitas delas estão relacionadas ao racismo estrutural presente na sociedade

brasileira. Além de lidar com a falta de oportunidades, esses jovens precisam superar barreiras impostas pela discriminação racial, como preconceitos e estereótipos.

Entre as dificuldades encontradas pelos jovens negros, podemos destacar a baixa escolaridade, a falta de experiência profissional, a falta de acesso a redes de contatos e a falta de oportunidades de capacitação e treinamento. Essas barreiras acabam dificultando a inserção desses jovens no mercado de trabalho e os deixando em desvantagem em relação aos seus pares brancos.

Para superar essas dificuldades, é necessário implementar políticas públicas e ações afirmativas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Essas ações podem incluir programas de capacitação profissional, cotas raciais em empresas e universidades, incentivos fiscais para empresas que promovem a diversidade e outras medidas que visem a reduzir as desigualdades raciais.

Em conclusão, as dificuldades enfrentadas pelos jovens negros para a inserção no mercado de trabalho são uma manifestação clara do racismo estrutural presente na sociedade brasileira. Para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades, é necessário implementar políticas públicas e ações afirmativas que visem a superar essas barreiras e promover a diversidade e a inclusão no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existem atualmente políticas públicas e privadas que buscam corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos socialmente vulneráveis, como mulheres, pessoas com deficiência, indígenas e negros. No caso específico da inserção de jovens negros no mercado de trabalho, o setor bancário brasileiro tem desenvolvido diversas iniciativas nos últimos anos.

Uma das principais ações afirmativas adotadas pelos bancos é a reserva de vagas para negros em programas de trainee e estágio. Essa iniciativa visa garantir a participação desses jovens em processos seletivos que, muitas vezes, são permeados por preconceitos e estereótipos. Além disso, muitos bancos têm criado programas específicos para capacitação e desenvolvimento de jovens negros, preparando-os para os desafios do mercado de trabalho.

No Brasil, existem metas e prazos para a inclusão de políticas afirmativas para negros em diversos setores, incluindo o mercado de trabalho. Atualmente, no setor bancário, alguns

bancos têm estabelecido metas e prazos específicos para a inclusão de políticas afirmativas para negros.

A adoção de políticas de diversidade tem um grande impacto na cultura organizacional das empresas, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para colaboradores de diferentes origens e identidades. Isso pode resultar em melhorias significativas no desempenho e na produtividade da empresa, além de fomentar uma cultura colaborativa, criativa e inovadora.

É fundamental que jovens negros sejam incluídos na definição de estratégias para a política de diversidade e tenham a oportunidade de assumir o protagonismo nesse processo. Afinal, são eles os principais beneficiários dessas políticas e têm experiências e perspectivas únicas sobre as questões relacionadas à diversidade.

As medidas adotadas pelas instituições para recrutar e capacitar jovens negros podem variar de acordo com as necessidades e objetivos específicos de cada empresa. Algumas estratégias comuns que podem ser eficazes para atrair e desenvolver jovens negros incluem a criação de programas de trainee e estágio, a inclusão de critérios de diversidade e equidade na seleção de candidatos e a divulgação de vagas em canais de comunicação específicos para candidatos negros.

Durante a presente pesquisa e as entrevistas realizadas, foi possível perceber que jovens negros são incluídos na definição de estratégias para a política de diversidade em muitas empresas bancárias, assumindo o protagonismo. Contudo, ainda existem algumas dificuldades enfrentadas por algumas empresas na implementação da representatividade de jovens negros em seus quadros de colaboradores, o que resulta em negros sendo deixados de fora das discussões sobre políticas de diversidade.

Dessa forma, é fundamental que as empresas bancárias criem espaços e mecanismos que permitam a participação ativa de jovens negros na definição de estratégias para a política de diversidade. Isso pode ser realizado por meio de fóruns, grupos de discussão, consultas formais ou informais, entre outras iniciativas, promovendo o diálogo e a troca de experiências.

Ao incluir jovens negros na definição de estratégias para a política de diversidade e permitir que assumam o protagonismo, as empresas bancárias garantem que essas políticas sejam mais efetivas e representativas, além de contribuir para a promoção da equidade e da justiça social.

É importante ressaltar que este estudo enfrentou algumas limitações. O número de respostas obtidas durante as entrevistas foi relativamente pequeno, o que pode limitar a

generalização dos resultados. Além disso, as respostas obtidas refletem a realidade das empresas bancárias pesquisadas, podendo haver variações em outras organizações e setores.

Para futuras pesquisas, seria interessante aprofundar a análise das dificuldades enfrentadas pelos jovens negros no mercado de trabalho, investigando os fatores estruturais e sociais que contribuem para essas barreiras. Além disso, poderiam ser exploradas as percepções e experiências dos jovens negros que foram beneficiados por políticas afirmativas, a fim de compreender melhor o impacto dessas iniciativas em suas trajetórias profissionais e pessoais.

Outra sugestão para estudos futuros seria investigar a eficácia e o impacto das ações afirmativas adotadas pelo setor bancário e por outras indústrias, avaliando se essas medidas estão alcançando os resultados esperados e promovendo de fato a inclusão e a equidade.

Por fim, seria interessante investigar estratégias adicionais que as empresas bancárias podem adotar para promover a inclusão de jovens negros, como a criação de parcerias com instituições de ensino, o fortalecimento de redes de apoio e mentorias, e a implementação de programas de conscientização e combate ao preconceito dentro das organizações. Essas iniciativas podem contribuir para uma mudança cultural mais ampla e sustentável em relação à diversidade e à inclusão no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata**, 2001, Durban. Declaração de Durban e plano de ação. Traduzido em língua portuguesa. Brasília: Fundação Cultural Palmares/Ministério da Cultura, p. 68.
- BRASIL. Lei 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.
- BRASIL. Lei 12.990, de 9 de junho de 2014.
- BRASIL. Decreto n. 4.886, de 10 de novembro de 2003 Brasília: 2003.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2019.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.
- Análise de conteúdo. Edições 70. 2016.
- BENEDITO, V. L. **Ações Afirmativas à Brasileira: em busca de consenso**. caderno crh, Salvador, n. 36, p. 69-91, jan./jun. 2020.
- BENTO, Cida. **Exclusão fragiliza responsabilidade social**. *Revista Perfil social, racial e de gêneros das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Ethos, 2016. Disponível em: <https://publications.iadb.org/pt/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas>. Acesso em: 25 set. 2022.
- CARDOSO, Oscar Valente. **As ações afirmativas e a inefetividade do direito à educação**. In: Hirose, Tadaaqui; Neto, João Pedro Gebran (Org.). *Curso Modular de Direito Constitucional*. São Paulo: Conceito Editorial, 2010, p.171.
- CARVALHO, José Jorge de. **Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior**. 2.ed. São Paulo: Attar Editorial, 2006.
- DAMASCENO, Marizete Gouveia; ZANELLO, Valeska M. Loyola. **Saúde mental e racismo contra negros: produção bibliográfica brasileira dos últimos quinze anos**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, p. 450-464, 2018.
- DENZIN, N. K., & LINCOLN, Y. S. (Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* 2005.
- DIEESE - **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. **A inserção produtiva dos negros nos mercados de trabalho metropolitanos**. São Paulo, 2016.

Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/a-insercao-dos-negros-nos-mercados-de-trabalho-metropolitanos>.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues et al. "**Ser garçom não é somente carregar bandeja...**": **estratégias discursivo-identitárias de garçons**. *Psicologia & Sociedade*, v. 25, p. 695-705, 2013.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Artmed editora, 2008.

Gil, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Atlas, 2018

GOMES, J. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social; a experiência dos EUA**. Rio de Janeiro; São Paulo: Renovar, 2001, p.93-130.

Ação afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade. O Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. Inclusão social ou estratégia competitiva? *PSICOLOGIA. PT: O portal dos Psicólogos*, v.1, p. 1-13, 2018.

GOUVEIA, Jaqueline Moraes Assis, Sandro Eduardo Monsueto, **Um Índice de Qualidade do Mercado de Trabalho Metropolitano Brasileiro, Textos para Discussão do Curso de Ciências Econômicas da UFG**, Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Goiás, 2019.

KUNIS, Márcia; CRUZ, Sheila; CHECCHIA, Marcelo Amorim. **Humilhação social: análise de uma experiência da desigualdade social**. *ConScientiae Saúde*, v. 6, n. 2, p. 313-322, 2007.

LUDKE, M. e ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (Affirmative action) no direito norte-americano**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.

MILES, M. B., & HUBERMAN, A. M. *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage. 1994

MORETI, R. P. **Por que criamos o “Melhor Estágio do Mundo” para Estudantes Negros?**, 2018. Disponível em: <https://inquietaria.99jobs.com/por-que-criamos-o-melhor-est%C3%A1gio-domundo-para-estudantes-negros-d9ded47600a6>.

MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. Hucitec. 2018

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas,

SANTANDER. **Precisa de mais razões para investir em programas que promovam a diversidade no ambiente de trabalho?** 2020. Disponível em:

<https://santandernegocioseempresas.com.br/app/inovacao-tecnologia/precisa-de-maisrazoes-para-investir-em-programas-que-promovam-a-diversidade-no-ambiente-de-trabalho>.

SANTOS, j. V. M.; Santana, a. C.; Arruda, g. D. Diversidade nas Organizações: Spbancarios. Santander abre vagas para negros, 2019. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/04/2019/santander-abre-vagas-para-negros>.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. **Desigualdade racial de saúde e contexto de classe no Brasil**. Dados, v. 54, p. 05-40, 2011.

SEGATO, Rita Laura. **Antropologia e direitos humanos: alteridade e ética no movimento de expansão dos direitos universais**. Mana, v. 12, p. 207-236, 2006.

SENNETT, R. (2001). **A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Lisboa : Terramar.

SILVA Junior, a. G.; Merhy. E. E.; Carvalho, L. C. Construção da Integralidade: cotidiano, saberes e práticas em saúde. Rio de Janeiro: IMS-UERJ, 2003.

SILVÉRIO, V.R. **Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 117, p. 219-246, nov. 2002.

SOUZA, Marina Batista Chaves Azevedo; DE OLIVEIRA LUSI, Isabela Aparecida. **Juventude, trabalho informal e saúde mental**. Política & Trabalho, n. 51, p. 126-144, 2020.

TEIXEIRA, J. C., Oliveira, J. S., Diniz, A. P. R. and Marcondes, M. M. **Inclusão e diversidade na Administração: manifesta para o futuro-presente**. SciELO em Perspectiva: Humanas, 2021. Acessado em: 28 setembro 2022. Disponível em: <https://humanas.blog.scielo.org/blog/2021/05/21/inclusao-e-diversidade-na-administracao-manifesta-para-o-futuro-presente/>.

VICENTE, V. **Empresas contra o racismo. Apoiar a causa negra em redes sociais é legal, mas como as companhias podem ir além disso?** 26 de julho de 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/como-empresas-podem-ser-antirracistas/>. Acesso em: 26 set. 2022.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

- Qual sua área de atuação dentro a instituição?
- As políticas adotadas pelo banco incluem metas e prazos para o cumprimento dos seus objetivos?
- Existem metas/prazos para inclusão de políticas afirmativas para negros?
- Como a cultura organizacional é impactada pela política de diversidade?
- Jovens negros são incluídos na definição de estratégias para a política de diversidade? Assumem o protagonismo?
- As políticas adotadas incluem o desenvolvimento de carreira para os jovens negros?
- De que maneira?
- Quais são as medidas adotadas pela instituição para recrutar e capacitar jovens negros?
- De que maneira é feita a avaliação das políticas de diversidade e inclusão?
- As instituições bancárias do Brasil, têm adotado ações afirmativas, no entanto, qual é o percentual de colaboradores negros na organização?