



Desafios e Oportunidades para Negros em Cargos de Liderança: Uma Análise no contexto do município de Manhuaçu-MG

Autor: Wesley Felipe de Paula Viana

Orientador: MSc. Josemeire Aparecida Garcia

Curso: Administração

Período: 8º Período
de Pessoas

Área de Pesquisa: Gestão

Resumo: O estudo analisa os desafios e oportunidades enfrentados pela população negra em cargos de liderança na cidade de Manhuaçu-MG, destacando a persistência da desigualdade racial no mercado de trabalho. Embora os negros representem mais da metade da população nacional, eles estão sub-representados em posições de liderança e enfrentam diversas barreiras. O método utilizado para o levantamento de dados foi uma pesquisa qualitativa por meio de um grupo focal realizado com profissionais de RH, representantes de movimentos negros e líderes de instituições. Após a análise dos dados, verificou-se que, apesar dos avanços significativos nos últimos anos em relação às oportunidades para negros no mercado de trabalho, especialmente para atingirem cargos de liderança, ainda existem desafios e barreiras que dificultam esse processo. O racismo foi apontado como um dos principais causadores da desigualdade racial.

Palavras-chave: Desafios; Diversidade; Inclusão; Negros; Oportunidades.

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade racial ainda está presente no mercado de trabalho, tanto na inserção quanto na ascensão de pessoas negras. Mesmo representando 56,1% da população do Brasil, apenas 33,7% dos cargos de liderança e gerência são ocupados por pessoas negras. Em contrapartida, 65,1% dos desempregados são negros. A discriminação racial começa no processo de inserção no mercado de trabalho, onde lhes são oferecidos cargos mais precários, dificultando assim o processo de ascensão profissional. Além das desigualdades de oportunidades, as pessoas negras enfrentam tratamento diferenciado no mercado de trabalho (Dieese, 2023).

A população negra representa metade da população brasileira, porém, não têm uma boa representatividade nas organizações e possuem 37% menos chance de serem promovidos no ambiente de trabalho. A falta de representatividade política e social, assim como a ausência de políticas públicas de integração social, faz com que os negros tenham menos oportunidades em um mercado historicamente comandado por pessoas brancas. Essa omissão da desigualdade racial evidencia um cenário de preconceito enraizado que impacta suas trajetórias profissionais (Costa Junior; Silva, 2023).

De acordo com Ferreira, Moreira e Nunes (2024) a população negra se encontra, em sua maioria, nos trabalhos informais, mesmo quando inseridos nas organizações possuem remuneração inferior às pessoas brancas. Ao analisar sua trajetória profissional, nota-se dificuldades implementadas que acabam desacelerando e até mesmo impedindo a ascensão da carreira profissional. Considerando uma progressão hierárquica, a discriminação tende a restringir o número de pessoas negras que alcançam os cargos de liderança.

Diante desse contexto, esse estudo aborda: Quais são os desafios enfrentados e oportunidades para os negros em cargos de liderança na cidade de Manhuaçu-MG?

Este estudo torna-se relevante considerando que segundo Rodrigues, Silva e Rodrigues, (2023) os desafios enfrentados por pessoas negras no meio empresarial são significativos, uma vez que a representatividade de pessoas negras em cargos de poder dentro das empresas é baixa. A representatividade negra nas organizações causa um impacto positivo, uma vez que pessoas negras devem ter a oportunidade de ocupar cargos de liderança, trazendo perspectivas únicas e diversidade de pensamentos para resolução de problemas dentro das organizações, sendo importante para garantir um direito igual a todos. Entretanto, nota-se que os aspectos socioculturais e organizacionais são os maiores obstáculos para a ascensão de negros em ambiente de trabalho, impossibilitando que os negros atinjam os cargos de liderança. Dessa forma, ainda na percepção de Rodrigues, Silva e Rodrigues, (2023) fica evidente a importância da análise das estratégias utilizadas para sanar essa barreira, possibilitando que as pessoas negras tenham oportunidades e direito igualitário a todos.

Nesse contexto, este estudo tem como objetivo analisar as dificuldades e oportunidades para os negros em cargos de liderança no município de Manhuaçu-MG.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico

Na década de 1920, surge o mito da democracia racial, consolidando-se no imaginário social a ideia de que o racismo havia acabado. Esse discurso ganha força na década de 1930 e atinge seu auge na década de 1960, propondo a harmonização entre as raças. Estabelece-se a fantasia de que no Brasil não existem barreiras que impedem a ascensão de pessoas negras a cargos de liderança e gestão. Dessa forma, o mito da democracia racial dissemina o racismo velado, mascarado pelo status liberal democrático (Neves; Silva, 2019). Propaga-se assim a ideia de que a discriminação e o racismo não existem no país, sendo apenas um método do indivíduo para se fazer de vítima (Gouvêa, 2017).

De acordo com Salomão, Bellotti e Da Costa (2019), o racismo velado se manifesta em atos disfarçados e sutis, nos quais o agressor não percebe que está agredindo o outro. Esses atos estão presentes em grande escala no Brasil, sendo responsáveis por disseminar o racismo por gerações.

Segundo Pereira (2018), a maioria das vítimas do racismo velado não percebe a discriminação, pois ela é mascarada como "brincadeiras" ou porque a sociedade já se acostumou. Assim, mesmo quando percebido, torna-se difícil denunciar devido à falta de provas materiais para comprovar o ato. A especialista exemplifica casos do mercado de trabalho ligados a esses atos:

[...] Seria justo questões de pele influenciarem no grau de dificuldade de se obter credibilidade e colocação no mercado de trabalho? Teria o negro menos acesso a determinadas carreiras, principalmente as que lidam diretamente com a imagem? Ou se é bem-sucedido, "deve ter burlado alguma norma" [...] Alguma vez sofreu com apelidos pejorativos no ambiente de trabalho? (Pereira, 2018).

No mercado de trabalho, o racismo tem destinado os negros aos cargos mais inferiores, considerados os piores. Mesmo em situações de qualificações iguais às dos brancos, eles são menosprezados e acabam recebendo uma remuneração inferior. O racismo pode ser percebido desde as etapas de anúncio das vagas de emprego, recrutamento e seleção, até dentro das organizações (Rezende; Andrade, 2023). Em consonância com Alves (2022), essa divisão racial no mercado de trabalho faz com que a população negra se concentre no desemprego e nos cargos mais precarizados, com menor remuneração. O racismo é o principal causador dessa divisão racial e atua como uma barreira que impede a ascensão dos trabalhadores negros, sendo responsável por demarcar o lugar desses trabalhadores no mercado de trabalho.

Em conformidade com Alencar e Silva, (2021) a presença de pessoas negras no mercado de trabalho sempre foi marcada por posições inferiores e relações precárias, sendo o racismo um elemento forte causador dessa situação. São atribuídos estereótipos aos negros, como: violentos, hostis, preguiçosos, incapazes, militantes, barulhentos, menos inteligentes, dentre outros, que influenciam na dificuldade de inserção no mercado de trabalho e na sua posição dentro dele (Junior; Silva, 2021).

No Brasil, a preocupação com a diversidade, principalmente a étnico-racial, deve-se ao contexto histórico do país. É difícil reproduzir uma sociedade igualitária e livre de preconceitos étnico-raciais, o que resulta em diferenças nas possibilidades dos grupos étnico-raciais competirem no mercado de trabalho, que se encontra cada vez mais competitivo e exigente (Carvalho; Peres; Cerqueira-Adão 2018.)

De acordo com o estudo do Instituto Ethos, (2003) sobre diversidade:

Valorizar e praticar a diversidade, combatendo a discriminação e o preconceito, são princípios da responsabilidade social empresarial. A valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os profissionais da organização em torno de seus objetivos comuns. Além disso, implementar eficazmente estratégias de diversidade pode ser um fator crítico para o sucesso dos negócios (Ethos, 2003).

Conforme Bento, (2022) com o passar dos anos, a diversidade e a inclusão vêm sendo discutidas no meio organizacional. Em relação aos negros, a diversidade racial tem se destacado, especialmente no que diz respeito às dificuldades e aos preconceitos que essas pessoas enfrentam, como na ocupação de cargos de liderança. Há muitos anos, as pessoas negras enfrentam desafios no meio organizacional, uma vez que a representatividade dessas pessoas em cargos de poder nas organizações é baixa.

Em contrapartida, a representatividade negra nas organizações é extremamente benéfica, pois pessoas negras em cargos de liderança trazem perspectivas únicas e diversidade de pensamento, resultando em soluções mais criativas e eficazes para os desafios empresariais. Além disso, a inclusão é essencial para a justiça social e para garantir oportunidades iguais para todos. No entanto, questões socioculturais e organizacionais ainda são os principais obstáculos para a ascensão profissional de pessoas negras em posições de liderança no mercado de trabalho. (Rodrigues; Silva; Rodrigues, 2023).

Rodrigues, Silva e Rodrigues (2023), também afirma que existe uma notável diferença no tratamento de pessoas brancas em comparação com pessoas negras. As pessoas brancas não perdem oportunidades de emprego apenas por serem brancas, não são consideradas "suspeitas" de crimes, nem têm suas habilidades intelectuais questionadas devido à sua raça. Essa diferença destaca a continuidade de problemas raciais enraizados em nossa sociedade, que precisam ser abordados e resolvidos para alcançar equidade e justiça.

Nesse contexto Blanc, De Souza e Da Costa, (2023) pontua que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas negras, ao terem que constantemente comprovar sua competência e habilidades, evidencia as barreiras raciais existentes. Isso resulta no silenciamento da comunicação organizacional, negando a participação dessas pessoas em cargos importantes e perpetuando sua exclusão e marginalização. O autor acrescenta que a inclusão da diversidade nas organizações é essencial para o reconhecimento dos perfis e habilidades dos trabalhadores. No entanto, essa mudança na representatividade negra em cargos de liderança é um processo gradual e lento, que requer esforços contínuos e políticas afirmativas até que se alcance uma sociedade mais justa e igualitária.

Em consonância com Ferreira, Moreira e Nunes (2024) embora as diferenças entre negros e brancos em relação ao nível de escolaridade, salário e ocupações no mercado de trabalho tenham diminuído nos últimos anos, elas ainda persistem e muitas vezes dificultam a ascensão dessas pessoas, seja em carreiras empreendedoras ou dentro das organizações. Essas representações

discriminatórias podem retardar a carreira do indivíduo. Quando se analisa a progressão hierárquica na carreira até uma posição de comando, observa-se que essa estrutura tende a limitar o número de indivíduos negros que alcançam cargos de liderança.

Costa Junior, (2021) explica que é responsabilidade pública a implementação de políticas e ações para garantir à população negra igualdade no mercado de trabalho, tanto no setor público quanto no incentivo a medidas igualitárias no setor privado.

Com relação às políticas públicas Theodoro, (2008) ressalta que o combate à problemática racial deve causar uma mudança na mentalidade do país, reconhecendo a igualdade como um valor e condenando o racismo e os preconceitos. Ele cita políticas e ações de valorização racial com o intuito de combater essas visões discriminatórias, uma vez que apenas a legislação nacional que visa combater a discriminação não é suficiente, já que o preconceito se manifesta de diferentes modos.

É notável a ausência de pessoas negras em cargos de liderança, e as dificuldades que elas enfrentam para alcançar essas posições, são devidas ao preconceito racial que gera desigualdade e até mesmo atos de racismo. Embora existam leis que apoiam causas para diminuir a desigualdade e aumentar a representatividade negra no mercado de trabalho, ainda é difícil alcançar cargos de liderança (Graças; Santos; Silva, 2024).

Graças, Santos e Silva (2024), também afirma que é fundamental que existam líderes negros que possam representar e inspirar outras pessoas a não desistirem de seus objetivos e metas profissionais. Essa representação é importante para que as empresas possam abranger mais diversidade cultural e aumentar a conscientização sobre a necessidade de reduzir a sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança.

A inclusão também é entendida como a satisfação das necessidades de pertencimento e unicidade. Essas necessidades devem ser atendidas para que as pessoas se sintam incluídas dentro das organizações. Dessa forma, a singularidade que cada pessoa traz para o grupo se torna importante para a cultura organizacional da empresa, podendo auxiliar no processo de tomada de decisões e contribuindo eficazmente para a organização (Ferreira; Moreira; Nunes, 2024). Segundo Graças, Santos e Silva (2024) portanto, é fundamental promover maior inclusão e diversidade, pois isso pode servir como um excelente exemplo para a comunidade negra, fazendo com que seus membros se sintam mais acolhidos e representados.

2.2. Metodologia

O presente trabalho tem como objetivo analisar as dificuldades e oportunidades para os negros em cargos de liderança no município de Manhuaçu-MG, uma cidade de médio porte situada na Zona da Mata, interior de Minas Gerais. Com uma economia diversificada, voltada principalmente para a agricultura, destacando-se o cultivo de café, Manhuaçu possui aproximadamente 25.079 empregos formais, com uma remuneração média de R\$2.502,00, segundo dados do Sebrae (2022). No ano de 2022, 23,1% dos funcionários estavam em pequenas empresas, 11,4% em médias empresas, 24,5% em microempresas e 41% em grandes empresas. Os principais setores econômicos são agricultura, indústria, comércio e serviços, sendo o comércio o setor que emprega a maior parte dos trabalhadores.

Para a coleta de dados, foi utilizado o método de grupo focal. Este método envolve a seleção e reunião de um grupo de pessoas pelos pesquisadores para discutir e compartilhar suas opiniões sobre um tema específico, que é o foco da

pesquisa, com base em suas experiências pessoais. Para a execução deste trabalho, foi essencial seguir certos critérios, considerando o problema em estudo. Por exemplo, é importante que os participantes compartilhem algumas características em comum e tenham experiência com o tema em discussão (Madureira Lopes, 2014).

Inicialmente, foram convidados seis profissionais de diferentes áreas: RH, representantes de movimentos negros e líderes de instituições. Devido a compromissos de última hora, um dos convidados não pôde participar. É necessário ressaltar a dificuldade de encontrar profissionais negros em cargos de liderança no município para a participação no grupo focal, o que reforça a importância e a urgência de iniciativas que promovam maior inclusão e representatividade. A pesquisa foi realizada no dia 26 de novembro de 2024, por meio de uma chamada simultânea no Google Meet, contando com a presença de todos os integrantes disponíveis, que foi gravada com a autorização dos participantes para posterior análise de dados. Foram abordadas questões relacionadas ao tema por meio da mediação do autor do artigo, onde os participantes tiveram liberdade para expressar suas opiniões sobre os questionamentos levantados, bem como suas visões e ideias relacionadas à problemática. A metodologia utilizada foi uma pesquisa qualitativa, que segundo Gil, (1999), inclui diversos métodos de coleta de dados, como entrevistas pessoais, questionários e observação sistemática, sendo crucial interpretar corretamente os fatos observados.

As discussões do grupo focal foram mediadas pelo autor do artigo, utilizando um roteiro semi estruturado que apresentava os seguintes temas: desafios enfrentados pelos negros para alcançar cargos de liderança; políticas públicas de inclusão no município de Manhauçu; importância dos negros em cargos de liderança; e impacto social da inclusão dos negros nas organizações.

Assim, após receber as respostas dos participantes, foi realizada uma análise de dados detalhada das percepções dos respondentes, com o objetivo de fundamentar e contribuir para a construção dos resultados da pesquisa. De acordo com Bardin, (1977), esta é uma ferramenta conhecida como análise de conteúdo que é utilizada para a análise de dados, com o objetivo de identificar o que está sendo discutido sobre um determinado tema, podendo incluir indicadores tanto qualitativos quanto quantitativos.

2.3. Discussão de Resultados

Análise quanto aos entrevistados

Foi utilizado um quadro para identificar o perfil dos entrevistados:

Quadro 1: Perfil da Amostra

Entrevistado	Profissão	Gênero	Cargo
E1	Assistente Social	Feminino	Assistente Social e Representante do Movimento negro
E2	Contador	Masculino	CEO
E3	Psicólogo e Gestor de RH	Masculino	Gerente de RH
E4	Contadora	Feminino	Líder de Operação
E5	Secretária	Feminino	Secretária

Fonte: Pesquisa realizada (2024)

Percepção dos entrevistados a respeito da discriminação

Conforme Salomão, Bellotti e Da Costa (2019), a discriminação se faz presente em diversos atos e atitudes sutis, de forma que a pessoa não percebe que está sendo agredida. A especialista em segurança pública Pereira (2018) afirma que a maioria dessas vítimas não percebem a discriminação, devido ao fato de estar mascarada como “brincadeiras” ou até mesmo por já estarem acostumadas.

Eu tive depressão, quando eu comecei a fazer terapia eu vi que muito era reflexo de coisas que eu vivi lá atrás, incluindo racismo, tipo “me empresta um pedacinho do seu cabelo bombril para eu colocar na antena”, que para uma criança era uma “brincadeira”, mas depois que a gente cresce e começa fazer o processo terapêutico a gente começa a entender [...] (E1) .

Em situações de racismo, como eu trabalho com atendimento ao público eu já vivi situações (E5).

Mas engraçado que na minha infância meu apelido era “negão”, e eu levei isso muito durante a minha vida [...] já teve situações de sumir alguma coisa e pensarem que possivelmente eu era o culpado (E2).

Percepção dos entrevistados sobre as barreiras no mercado de trabalho.

A presença de pessoas negras no mercado de trabalho sempre foi marcada por posições inferiores e precárias, associadas a estereótipos de menor inteligência e incapacidade, o que dificulta sua inserção e ascensão dentro do mercado (Alencar; Silva, 2021).

Eu percebo que a dificuldade está na base [...] às vezes tem a vaga, tem a cota que viabilizam as pessoas negras a participar, mas não têm candidatos, daí vem o discurso falando que é preguiça e que as pessoas negras não querem trabalhar [...] nas escolas públicas e privadas quantos alunos pretos e brancos tem, então qual é a capacitação que cada um tem, será que eles têm a mesma oportunidade para se capacitar para alcançarem o mercado de trabalho? (E5).

Para eu chegar e poder ter oportunidade eu preciso me capacitar e quais oportunidades de capacitação eu tenho? Porque tem muitas pessoas que não conseguem ter acesso à escola e quando conseguem, o ensino não viabiliza isso, não dando oportunidades necessárias [...] pode ter vaga, pode ter cota, mas não tem a capacitação necessária (E5).

Às vezes pode acontecer de o próprio negro não se achar bom o suficiente para concorrer a vaga, porque é negro, por pensar que não vai conseguir, ou pelo histórico de já ter ido em alguma empresa e não ter sido contratado por ser negro. Às vezes isso está tão fixado na mente da pessoa negra, que muitos não tentam, procuram sim estudar, mas o passo extra de tentar, eles não tentam, por pensar que já está marcado e não irá conseguir (E4).

Percepção dos entrevistados sobre as políticas públicas de inclusão

Costa Junior, (2021) afirma que é dever do governo implementar políticas e ações que assegurem à população negra igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, abarcando tanto o setor público quanto o estímulo a iniciativas igualitárias no setor privado.

No interior é muito difícil de se encontrar um candidato negro, e eu não vejo uma política pública de inclusão no município de Manhuaçu não (E3).

Não percebo nenhum tipo de política no município, e algo que eu percebo pelo que eu posso ver, eu acho que Manhuaçu e cidades pequenas possuem uma cultura muito de quem indica, eles contratam muito por indicação [...] não leva em consideração tanto a capacitação da pessoa e sim o que o outro fala, o que atrapalha também (E5).

Percepção dos entrevistados com relação às iniciativas que as organizações podem promover mais oportunidades

Baseado no estudo do Instituto Ethos, (2003) promover e praticar a diversidade, combatendo discriminação e preconceito, são princípios da responsabilidade social empresarial. Além disso, implementar estratégias de diversidade de forma eficaz pode ser um fator essencial para o sucesso nos negócios.

Ter referência é importante, porque isso faz com que a pessoa olhe e pense que se ela chegou lá, ela também consegue (E5).

O que as empresas podem fazer é promover ações que mostrem que as pessoas negras também são bem vindas, e que elas podem fazer parte da empresa [...] algumas empresas para chamar a atenção do público negro coloca uma pessoa negra em algum de tipo de chamada ou propaganda, para criar esse tipo de identificação (E4).

Divulgar e mostrar que o negro também é capacitado, e se ele alcançou aquele cargo é porque fez por merecer, não porque foi entregue de bandeja na mão dele, é muita dedicação e estudo para poder chegar onde chegaram (E4).

Eu vejo que no interior o *mindset* é reduzido e não possui um plano de carreira estruturado [...] e muitas empresas maiores possuem esses programas de *trainee* para negros, vagas específicas, talvez seja uma solução para uma reparação histórica e visibilidade para incremento de diversidade e inclusão nas empresas (E3).

Percepção dos entrevistados com relação às oportunidades

Bento, (2022), afirma que ao longo dos anos, a diversidade e a inclusão têm sido temas amplamente debatidos no ambiente corporativo. No que diz respeito aos negros, a diversidade racial ganhou destaque, principalmente em relação às dificuldades e preconceitos que essas pessoas enfrentam, especialmente ao tentar ocupar cargos de liderança.

De acordo com Rodrigues, *et.al*, (2023) também há uma clara diferença no tratamento entre pessoas brancas e negras. Indivíduos brancos não perdem oportunidades de trabalho simplesmente por sua cor de pele.

Essa questão de oportunidade [...], eu acredito que a vida é cheia de oportunidades e quando elas não existem, a gente as cria [...] em um contexto histórico obviamente existe um prejuízo para o negro, vai ser um pouco mais trabalhoso, mas não vai ser impossível, mas no início terá de se provar mais (E2).

Não importa se você é negro, o que importa são os resultados e eu vejo que muitas empresas estão mudando um pouco, é um processo lento, mas estão mudando esse pensamento, que não importa quem você é, importa o que você entrega, acho que isso é o mais importante (E4).

Percebe-se um problema histórico no Brasil há séculos, a gente para ver que o negro não podia votar, o negro não podia ter acesso a educação, era obrigado a fazer o trabalho manual porque o acesso a educação era proibido, o que os coloca em um ambiente menos progressivo (E3).

Percepção dos entrevistados com relação à importância dos negros em cargos de liderança

Os autores Rodrigues, *et.al*, (2023) afirmam que presença de pessoas negras nas organizações é altamente vantajosa, já que indivíduos negros em posições de liderança trazem pontos de vista únicos e uma variedade de pensamentos, o que leva a soluções mais criativas e eficazes para os problemas empresariais. Além do mais, a inclusão é essencial para promover a justiça social e assegurar a igualdade de oportunidades para todos.

Além disso outros que autores que reforçam essa importância são Graças, *et.al*, (2024) sustentando que é importante que haja líderes negros que possam representar e motivar outros a persistirem em seus objetivos e carreiras. Tal representatividade é vital para que as empresas abracem uma maior diversidade cultural.

Ferreira, *et.al*, (2024) também acredita que a inclusão pode ser vista como atender às necessidades de pertencimento e singularidade e que, assim, a individualidade que cada pessoa traz ao grupo se torna essencial para a cultura organizacional da empresa podendo ajudar no processo de tomada de decisões e contribuindo de forma eficaz para a organização.

Eu acredito que reforça a questão de que, eles também podem ocupar cargos de liderança, reforça o fato de que também são capacitados, também podem chegar lá, eu acho que fortalece essa luta, que querendo ou não é uma luta de anos [...] eu acredito que mais negros em liderança que um puxaria o outro para crescer ainda mais, e entregar os resultados que queremos entregar (E4).

Quando a sua equipe está diversa ela se complementa, é interessante uma equipe ter uma pluralidade de pensamentos, de personalidades, de estilo [...] ser todos iguais não seria interessante porque se não as coisas não vão funcionar ou irá lentamente, por isso é interessante que uma equipe tenha vários estilos diferentes [...] eu vejo essa diversidade de pessoas negras em equipes importante também, pela cultura traz uma pluralidade de pensamentos também para a equipe (E3).

Eu acho que ter pessoas negras em cargos de liderança, gera uma identificação, em ter a quem se inspirar [...] então eu acredito que negros em posições de liderança gera uma identificação, e como um

negro que está no topo sabe a dificuldade que é alcançar, é que eles dêem mais oportunidades para as pessoas negras poderem chegar lá também (E5).

Ajuda a inspirar as gerações futuras, mostrando que é possível sim alcançar posições maiores (E3).

Eu acredito que as empresas precisam entender o benefício de ter diversidade e inclusão dentro das organizações e entender a forma que isso afeta a sociedade e a comunidade a qual elas estão inseridas (E5).

3. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo destacar as dificuldades e oportunidades enfrentadas pelos negros em cargos liderança na cidade de Manhuaçu-MG, abordando a problemática da desigualdade racial no mercado de trabalho. A análise mostrou que, apesar dos avanços significativo dos últimos anos, os negros ainda enfrentam alguns desafios, como o racismo velado e a falta de políticas públicas de inclusão que promovam a inclusão e equidade no ambiente de trabalho. Muitas vezes, os negros são submetidos a estereótipos prejudiciais e tratamento desigual, o que dificulta sua ascensão a cargos de liderança, mesmo com qualificação e capacidade.

No entanto, também foram identificadas algumas oportunidades, como o reconhecimento crescente da importância da diversidade racial nas organizações, o que pode contribuir para a criação de ambientes mais inclusivos e inovadores. A presença de líderes negros pode inspirar outras pessoas, demonstrando que a ascensão profissional é possível e trazendo diversas perspectivas e soluções criativas para os desafios organizacionais. A inclusão e promoção da diversidade racial são essenciais não apenas para a justiça social, mas também para o sucesso empresarial, já que equipes diversificadas resultam em decisões mais eficazes e abrangentes.

Ainda assim, uma limitação encontrada neste estudo foi a dificuldade de identificar e entrevistar pessoas negras em cargos de liderança, reflexo da sub-representação desses indivíduos em posições de destaque na cidade de Manhuaçu-MG. Isso reforça a necessidade de aprofundar as investigações sobre as barreiras enfrentadas e as formas de superar essas desigualdades.

Estudos futuros podem explorar a percepção de gestores e empresas locais sobre políticas de inclusão racial, bem como realizar análises comparativas com outras cidades para identificar práticas bem-sucedidas. Além disso, investigações mais amplas poderiam focar em estratégias de formação e mentoria para talentos negros, bem como em medidas eficazes para combater o racismo estrutural no ambiente corporativo. Apenas por meio de ações concretas, envolvendo tanto o setor público quanto o privado, será possível reduzir as desigualdades estruturais e permitir que mais negros ocupem posições de liderança, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

4. REFERÊNCIAS

ALENCAR, Ana Verônica de; SILVA, Edil Ferreira da. Revisão sistemática sobre trabalho, racismo e sofrimento psíquico no contexto brasileiro. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, n. spe2, p. e191716, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/DbmHzjrlVgbWfZ5ncbtYJTB/?lang=pt>> Acesso em: 26 nov. 2024.

ALVES, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, v. 25, n. 2, p. 212-221, 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rk/a/NVD7NG3FPfcQ5MsmkfCwthd/?lang=pt#>> Acesso em: 15 out. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**, Lisboa: Edições 70, 1977.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. Companhia das letras, 2022. Disponível em:

<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=QN1eEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=BENTO,+Cida.+O+pacto+da+branquitude.+Companhia+das+letras,+2022.&ots=PzjasTEIVc&sig=gNRI1ocCFhaqtWcK1pRj75t5hsl&redir_esc=y#v=onepage&q=BENTO%2C%20Cida.%20O%20pacto%20da%20branquitude.%20Companhia%20das%20letras%2C%202022.&f=false> Acesso em: 30 nov. 2024.

BLANC, Adriana Isabela Luciana; DE SOUZA, Elisângela Gonzaga; DA COSTA, Elvio Carlos. **Os desafios e dificuldades da liderança negra no mercado de trabalho**. Revista Interface Tecnológica, v. 20, n. 2, p. 278-290, 2023. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1705>> Acesso em: 17 out. 2024.

CARVALHO, Carolina Silva de; PERES, Luise Bittencourt; CERQUEIRA-ADÃO, Sebastião Ailton da Rosa. **Gestão da diversidade étnica nas organizações e a formação do administrador na Universidade Federal do Pampa-Unipampa**. 2018. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190716/102_00148.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 15 out. 2024.

COSTA JUNIOR, Josias dos Santos. A ocupação da população negra no mercado de trabalho brasileiro em cargos de chefia, direção e liderança, a partir da promulgação da constituição federal de 1988. 2021. Disponível em: <<https://dspace.mackenzie.br/items/f82927a4-1c72-468c-9698-3f7660f02196>> Acesso em: 28 nov. 2024.

COSTA JUNIOR, L.; SILVA, L. C. Brancos e Negros: Vantagens em Decisões de Emprego. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 58, p. 223-235, 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Lindemberg-Costa-Junior/publication/358454912_BRANCOS_E_NEGROS_VANTAGENS_EM_DECISOES_DE_EMPREGO/links/626fb553107cae2919824e27/BRANCOS-E-NEGROS-VANTAGENS-EM-DECISOES-DE-EMPREGO.pdf> Acesso em: 29 nov. 2024.

DA SILVA RODRIGUES, Samara; DE OLIVEIRA SILVA, Daniel; RODRIGUES, Lilian Segnini. LIDERANÇA NEGRA NAS ORGANIZAÇÕES: um levantamento sobre os desafios e as vantagens da diversidade racial nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 20, n. 2, p. 421-433, 2023. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/download/1773/1010/7521>> Acesso em: 11 set. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). As dificuldades da população negra no mercado de trabalho, nov., 2023. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/conscienciaNegra2023.pdf>>
Acesso em: 11 set. 2024.

FERREIRA, Franciely Freitas; MOREIRA, Renata Alves; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Os Desafios para Inclusão de Pessoas Negras em Cargos de Liderança. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 18, n. 72, p. 96-113, 2024. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/4024/6027>> Acesso em: 11 set. 2024.

GIL, Antônio. Entrevista. In: Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999. P.117- 127.

GOUVÊA, J. B.O que há por trás do discurso da harmonia racial no país da miscigenação?. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 10, p. 915-955, 2017. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/50187/o-que-ha-por-tras-do-discurso-da-harmonia-racial-no-pais-da-miscigenacao->> Acesso em: 07 out. 2024.

GRAÇAS, Alicia Kathelyn Souza Bonifácio Das; SANTOS, Karoline Tiffany Soares Ribeiros dos; SILVA, Samuel de Souza. Interseccionalidade negra à administração, racismo & interseccionalidade: a ausência de representatividades negras em cargos de liderança. 2024. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/21837/1/Interseccionalidade%20negra%20c3%a0%20Administra%c3%a7%c3%a3o.pdf>> Acesso em: 28 nov. 2024.

INSTITUTO ETHOS .**Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Benjamin S. Gonçalves, 2003. Disponível em <<https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/1Pesquisa-2003.pdf>> Acesso em: 15 out. 2024.

JUNIOR, Lindemberg Costa; SILVA, L. C. Brancos e negros: vantagens em decisões de emprego. *Revista Economia & Gestão*, v. 21, n. 58, p. 223-235, 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Lindemberg-Costa-Junior/publication/358454912_BRANCOS_E_NEGROS_VANTAGENS_EM_DECISOES_DE_EMPREGO/links/626fb553107cae2919824e27/BRANCOS-E-NEGROS-VANTAGENS-EM-DECISOES-DE-EMPREGO.pdf> Acesso em: 16 out. 2024.

MADUREIRA LOPES, B. E. **Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas**. *Revista Educação e Políticas em Debate*, [S. l.], v. 3, n. 2, 2015. DOI: 10.14393/REPOD-v3n2a2014-30290. Disponível em: <<https://seer.ufu.br/index.php/revistaeducaopoliticas/article/view/30290>> Acesso em: 17 out. 2024.

NEVES, João Paulo Santos; DA SILVA, Maria Aparecida Monteiro. O mito da democracia racial: contexto histórico brasileiro e a construção do racismo no Brasil. **Revista Educar Mais**, v. 3, n. 2, p. 158-166, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/1467/1182>> Acesso: em 07 out. 2024.

PEREIRA, Tatiane. **O Racismo Velado**. Disponível em: <<https://tribunademinas.com.br/opiniaio/tribuna-livre/13-05-2018/racismo-velado.html>>

> Acesso em: 08 out. 2024.

REZENDE, A. F.; ANDRADE, L. F. S. Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 3, p. 0-0, 2023. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/74289/racismo--sexismo-e-resquicios-do-es-cravismo-em-anuncios-de-empregos>> Acesso em: 15 out. 2024.

SALOMÃO, Conrado Massaud; BELLOTTI, Fernanda d'Ornellas; DA COSTA, Francinne Murizine Faria. A TEORIA DE CESARE LOMBROSO E SUA INFLUÊNCIA NA SOCIEDADE BRASILEIRA ATUAL:: uma análise do racismo velado. **Jornal Eletrônico Faculdades Integradas Vianna Júnior**, v. 11, n. 1, p. 17-17, 2019. Disponível em: <https://jornaleletronicofivj.com.br/jefvj/article/view/681/681>> Acesso: em 08 out. 2024.

SEBRAE. Perfil de Manhuaçu – MG. Disponível em: <https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/manhuacu>. Acesso em: 7 dez. 2024.

THEODORO, Mario. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330401587_A_Demografia_da_Cor_A_Composicao_da_Populacao_Brasileira> Acesso em: 29 nov. 2024.