OS DESAFIOS E DIFICULDADES DA LIDERANÇA NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

THE CHALLENGES AND DIFFICULTIES OF BLACK LEADERSHIP IN THE LABOR MARKET

Adriana Isabela Luciana Blanc– drikablanc@hotmail.com
Faculdade de Tecnologia de Araraquara – Araraquara – SP – Brasil

Elisângela Gonzaga de Souza – elisouza.gs@outlook.com
Faculdade de Tecnologia de Araraquara – Araraquara – SP – Brasil

Elvio Carlos da Costa – elvio.costa@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de Araraquara – Araraquara – SP – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v20i2.1705
Data de submissão: 06/09/2023
Data do aceite: 16/11/2023
Data da publicação: 20/12/2023

RESUMO

O presente artigo destaca a desigualdade social vivenciada pelos(as) negros(as) na sociedade e no mercado de trabalho. Ao longo dos anos, tais desigualdades permaneceram, agravando a discriminação e o preconceito racial. Para compreender essa trajetória, foram necessários entender a submissão, à busca por inclusão e qualificação ao mercado de trabalho. Para tanto, o objetivo geral deste trabalho foi identificar os desafios que os líderes negros enfrentam com o racismo. A metodologia utilizada foi em pesquisa bibliográficas e de campo por meio da aplicação de um questionário do *Google Forms*, composto por 8 questões e aplicado a 72 participantes que atuam como colaboradores em empresas de diferentes segmentos, tais como: comercial, administrativa, financeira, educacional, entre outros, da cidade de Araraquara – SP. O resultado mostra que a maioria dos entrevistados compreende a definição do racismo, bem como já foi vítima de tal preconceito. Além disso um percentual significativo de participantes acreditam na importância do ensino como forma de combater o racismo, porém poucos apoiam as ações afirmativas de inclusão aos negros. Portanto, o desenvolvimento do presente estudo destaca a importância de mudanças estruturais, a fim de promover à inclusão e à igualdade entre as pessoas, independentemente, da raça ou de qualquer outro fator social.

Palavras-chave: Racismo. Discriminação. Preconceito Racial. Desigualdade Social. Liderança.

ABSTRACT

This article highlights the social inequality experienced by black people in society and in the labor market. Over the years, such inequalities remained, aggravating discrimination and racial prejudice. To understand this trajectory, it was necessary to understand the submission, the searchfor inclusion and qualification for the job market. Therefore, the general objective of this work was to identify the challenges that black leaders face with racism. The methodology used was a bibliographic and field research through the application of a Google Forms questionnaire, consisting of 8 questions and applied to 72 participants who work as employees of companies from different segments, such

as: commercial, administrative, financial, educational, among others, from the city of Araraquara - SP. The result shows that the majority of respondents understand the definition of racism, as well as having been victims of such prejudice. In addition,a significant percentage of participants believe in the importance of teaching as a way to combatracism, but few support affirmative actions for inclusion of blacks. Therefore, the development of this study highlights the importance of structural changes in order to promote inclusion and equality among people, regardless of race or any other social marker.

Keywords: Racism. Discrimination. Racial Prejudice. Social Inequality. Leadership.

1 INTRODUÇÃO

A história do negro após a abolição no Brasil, teve um marco anexado a libertação e a desigualdade social. Segundo Fernandes (2008), as mudanças no ciclo social e as características no ambiente de trabalho deixaram a interpretação de vadiagem para o negro, devido à não integração e socialização vivida na época.

Diante deste contexto, os impactos causados por esta história trouxeram interpretações e preconceitos de várias formas e maneiras para inferiorizar a existência da raça negra. Para enfrentar este desafio, o processo de mudanças na sociedade trouxe uma revolução e a integração para a inclusão dos negros.

Neste artigo, foram implementadas as necessidades de agregar o que a história trouxe, desde a submissão do negro até seus processos de qualificações, intenções e mudanças sociais para a inclusão à sociedade. Com este intuito, foram necessárias pesquisas, informações e resultados mais aprofundados mediante revisões literárias para caracterizar o que a sociedade qualifica e agrega, e quais políticas públicas visam a diminuição ao preconceito contra a raça negra.

Para nortear o desenvolvimento do presente trabalho, foi realizado os seguintes questionamentos: 1) Quais fatores históricos e sociais contribuíram a marginalização e exclusão ao negro na sociedade?; 2) Quais medidas podem ser tomadas pelas organizações de maneira a promover a inclusão e equidade racial?; 3) Quais as maneiras de garantir a diversidade e a representatividade dos negros nas organizações e na sociedade?; 4) Como conscientizar a população sobre a história e a cultura negra a contribuir para reduzir o preconceito racial e promover a inclusão social?

Diante disso, o objetivo geral deste artigo é identificar os desafios que os líderes negros enfrentam com o racismo. Para tanto, foram desdobrados nos seguintes objetivos específicos: 1) levantar se os participantes têm entendimento sobre as práticas de racismo na sociedade; 2) verificar se já presenciaram ou foram vítimas de racismo; 3) mostrar como a educação e as

ações afirmativas (cotas) podem ser estratégias para combater a desigualdade racial.

A metodologia utilizada neste artigo, foi pautada por estudos bibliográficos, sites com artigos científicos e para um maior conteúdo, foi aplicada uma pesquisa de campo, por meio de questionário online, composta por 08 questões, a fim de coletar dados e informações atuais as realidades vividas pelos negros na sociedade e nas organizações. Ressalta-se que 72 participantes responderam o questionário, colaboradores de empresas de diferentes segmentos, tais como: comercial, administrativa, financeira, educacional, entre outras, da cidade de Araraquara – SP.

O trabalho foi estruturado da seguinte forma: primeiro, foi apresentado a introdução do trabalho, posteriormente o referencial teórico baseado na literatura baseada ao tema e práticas de feedbacks, posteriormente foi contextualizado a metodologia utilizada pelo artigo. A seguir foram apresentados os resultados e discussões e, por fim, as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Discriminação Racial e Social

De acordo com Madeira e Gomes (2018), a era pós-abolicionista traçou um perfil de exclusão social aos negros. Diversos fatores em diferentes áreas descreviam a sua forma de ser excluído na sociedade como: a educação, saúde, crenças e salários inferiores, resultando na marginalização e mendicância.

Diante dos fatos, Benetti et al. (2019) acreditam que as estruturas sociais transformaram a história do negro em discriminação, devido às barreiras e dificuldades em obter posicionamento ao mercado de trabalho.

Dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2021), mostram que mais da metade da população brasileira (56,1%) é negra ou parda. No entanto, a renda per capita dos negros ou pardos (R$ 1.804,00) é significativamente inferior à dos brancos ganhando R$ 3.099,00. Já na área de trabalho, 53,8% são a maioria de pessoas pretas e, apenas 29,5% possuem cargos de gerência, sendo que, um número ínfimo de 4,7 % destes, ocupam cargos nas 500 maiores empresas do Brasil. Aos brancos, os dados percentuais demonstram que, 45,2% trabalham e, 69% ocupam cargos de liderança.

Nessa mesma linha de raciocínio, Teixeira e Góis (2020) evidenciam a desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, identificando que mulheres negras são as mais prejudicadas, principalmente no que tange à falta de acesso à educação de qualidade, pois trata-se de um dos fatores que contribui para essa situação em que as mulheres negras geralmente

ocupam empregos precarizados, com baixos salários, que as impedem de investir em sua formação.

Além disso, Madeira e Gomes (2018) apontam que além da discriminação racial, o gênero, se torna um agravante ao demonstrar o preconceito a mulheres negras, tornando-as desvalorizadas, mal remuneradas, discriminadas pela cor de pele ou por sua aparência física.

Contudo, Madeira e Gomes (2018) descrevem a divisão sexual do trabalho e a hierarquização das profissões que também são apontadas como fatores que contribuem para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Segundo Almeida (2019), o racismo é uma ideologia que se manifesta em práticas sociais concretas, que perpetuam a condição de subalternidade das mulheres negras e as mantêm afastadas dos espaços de decisão.

2.2 Políticas de inserção ao Mercado de Trabalho

Em 1985, a segunda geração de negros, segundo Campos (2023), teve início aos movimentos de ações coletivas negras, o que trouxe a necessidade de implementação de políticas afirmativas, que proporcionassem o posicionamento de negros ao mercado de trabalho e a retomada da democracia brasileira

Na perspectiva de Teixeira e Góis (2020), as ações afirmativas no Brasil, sofrem críticas e debates, pois algumas pessoas acreditam que as cotas raciais são injustas e discriminatórias, argumentando que todos deveriam ter igualdade de oportunidades, independentemente de sua raça ou etnia.

De acordo com Camillo (2019), as políticas de ações afirmativas, como as cotas raciais, buscam corrigir essa desigualdade histórica e promover a inclusão social. Essas políticas têm sido eficazes em permitir que mais pessoas negras, ruralistas, trabalhadores, mulheres, LGBTQIA+[1] e outros grupos, tenham acesso a oportunidades antes negadas a elas devido à discriminação racial.

Seguindo este pensamento Santos, Pinto e Chirinéa (2018), acrescentam que o movimento negro, existente desde o século XX, tem se organizado para combater a discriminação racial e promover a valorização da raça negra, especialmente no que diz respeito à educação.

Segundo Oliveira (2021), para minimizar este desequilíbrio, as ações afirmativas foram criadas para proporcionar inclusão e ascensão dos negros no mercado de trabalho. Umas das formas de alcançar isso é por meio do acesso à educação superior, que pode incentivar a

obtenção de cargos mais elevados.

Ainda nessa direção, Teixeira e Góis (2020) destacam que é importante que as políticas de cotas não têm como objetivo beneficiar apenas uma parcela da população, mas sim corrigir a desigualdade histórica que afeta determinados grupos sociais.

Além disso, Santos, Pinto e Chirinéa (2018) relatam que a partir de 1970, o movimento negro passou a lutar para desvelar e elucidar as desigualdades raciais, e na década de 1990

[1] Lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer. O sinal "+" reconhece como orientações sexuais ilimitadas e identidades de gênero.

reivindicou políticas públicas para garantir os direitos básicos de negras e negros. Uma delas éa Lei 10.639/2003 que entrou em vigor com o intuito de tornar obrigatória a inclusão da históriae cultura afro-brasileira nas grades curriculares das escolas.

Segundo Teixeira e Góis (2020), as políticas de ações afirmativas com recorte racial são uma medida importante para promover a igualdade e a inclusão social no Brasil.

2.3 Dificuldades no Sistema Organizacional à Liderança Negra

Para Lima e Santos (2021), a discriminação racial no Brasil limita o acesso às oportunidades de emprego qualificados, leva à exclusão do mercado formal de trabalho, "empurrando" as pessoas para empregos informais e precários, com baixos salários e pouca segurança.

No que concerne as habilidades e competências, Guimarães (1999) enfatiza que os líderes negros, demonstram suas dificuldades ao ter que enfrentar barreiras raciais, para comprovar sua capacidade e oportunidades de liderança constantemente.

Nesse contexto, segundo Gaspar (2020), a questão racial é silenciada na comunicação organizacional, isso implica em negar a possibilidade de debate e participação das pessoas negras nesses espaços, perpetuando assim a exclusão e a marginalização desses grupos.

Para Silva (2019), o capitalismo tem inutilizado aqueles que ele próprio objetivou como conquistadores e que o sistema econômico não tem interesse em promover o engrandecimento dos indivíduos, mas sim uma elite detentora do poder e dinheiro. O trabalho é visto como central na sociedade moderna, mas a ideia de trabalho percorreu boa parte da história e tem raízes profundas na escravização de sociedades antigas.

Seguindo este segmento, Silva (2019) acrescenta que a diversidade nas empresas e nas organizações é fundamental para que haja a inclusão e o reconhecimento da diversidade de

perfis e habilidades dos trabalhadores. Mas é preciso ressaltar que a mudança em relação à representatividade negra em altos cargos gerenciais ainda é um processo lento e gradual, que requer esforços contínuos e políticas afirmativas para promover uma sociedade mais justa e igualitária.

Contudo, Almeida (2019), esclarece que é fundamental compreender que as relações sociais capitalistas não são neutras e objetivas e que para combater o racismo e outras formas de opressão no mercado de trabalho, é necessário investir em ações que possibilitem a transformação das subjetividades e das estruturas sociais que perpetuam essas desigualdades.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada foi de caráter exploratório, descritivo e qualitativo, com o objetivo de familiarizar-se com os temas relacionados ao estudo sobre racismo e obter a lacuna científica que justificasse o estudo do tema.

Entretanto, o desenvolvimento do trabalho foi pautada por estudos bibliográficos por meio de base de dados de artigos científicos e para enriquecer, foi aplicada uma pesquisa de campo através do procedimento de coleta de dados, denominado de questionário online, composto por 08 questões fechadas e de múltiplas escolha, a fim de coletar dados e informações atuais as realidades vividas pelos negros na sociedade e nas organizações.

O questionário foi respondido por 72 participantes, de empresas em diferentes segmentos, tais como: comercial, administrativa, financeira, educacional, entre outras, da cidade de Araraquara – SP. Destaca-se que o mesmo foi aplicado por meio do *Google Forms* encaminhado via *whatsapp* para os gestares dessas empresas, que compartilharam com suas respectivas equipes de trabalho. Portanto, após o recebimento das respostas dos participantes, realizou-se uma análise minuciosa das percepções dos respondentes, com a finalidade de substanciar e contribuir para a construção dos resultados da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, são apresentados os principais resultados obtidos a partir do questionário aplicado sobre o tema de racismo na sociedade e mercado de trabalho no Brasil. A pesquisa contou com uma amostra de 72 participantes da cidade de Araraquara com diversidade em termos de idade, etnia e ocupação profissional.

A discussão dos resultados possibilita incluir as análises mais aprofundadas dos dados, buscando entender possíveis correlações entre a compreensão sobre o racismo e a experiência

de discriminação. Além disso, é essencial explorar as possíveis causas subjacentes que contribuem para a persistência do racismo na sociedade, assim como discutir estratégias para promover a igualdade e diversidade.

4.1 Análise do perfil dos participantes

Nesse estudo, foram coletados dados de profissionais atuantes de diversos setores e em diferentes níveis de escolaridade em 2023.

Figura 01: Escolaridade

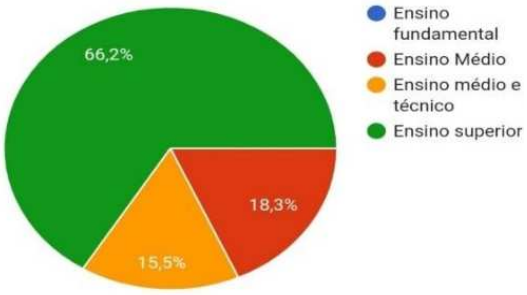
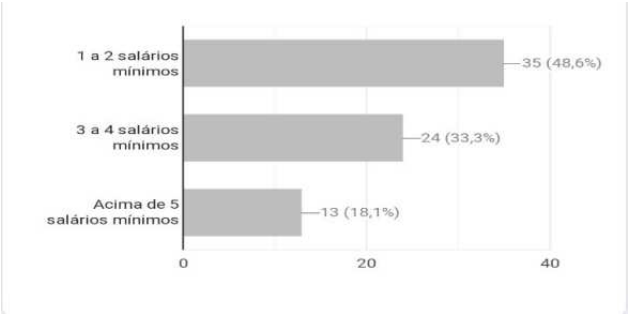


Figura 02: Faixa Salarial



Fonte: Dados coletados pelo questionário criado no *Google Forms*, 2023

Na Figura 01 foi observado a escolaridade dos participantes, sendo que o nível superior foi abrangente contando com 66,2%. (47) Na Figura 02 no que tange à faixa salarial dos respondentes, constata-se que a maioria 48,6% (35) ganha entre 1 e 2 salários-mínimos.

Já na Figura 03, pode-se observar que a incidência de pessoas acima de 45 anos atinge 38,9% (28) e por fim, na Figura 04, no que se refere a etnia os 68,1% (49) dos participantes se autodeclaram brancos.

Diante disso, com esta análise verifica-se que a idade predominante dos participantes são pessoas acima de 45 anos, brancos, porém com uma faixa salarial baixo, considerando que os mesmos, possuem uma escolaridade de nível superior. Por outro lado, segundo dados expostos pelo IBGE (2021), mostra que a renda dos negros é inferior à dos brancos contrapondo os resultados que majoritariamente foi respondida por pessoas brancas.

Figura 03: Idade dos participantes

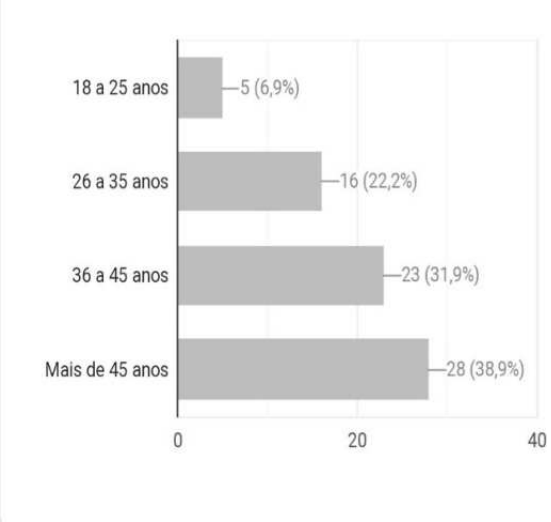
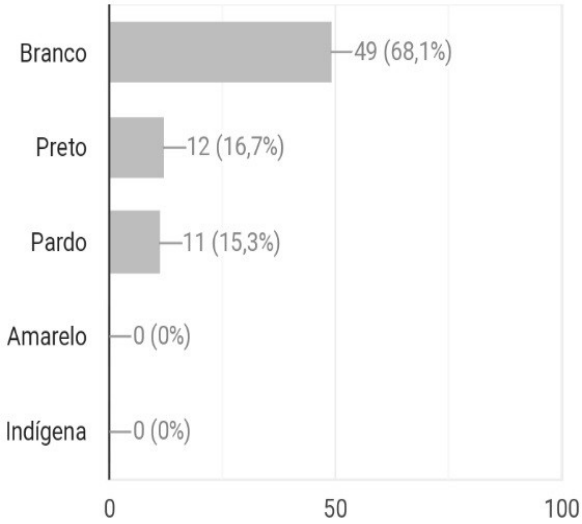


Figura 04: Etnia autodeclarada



Fonte: Dados coletados pelo questionário criado no *Google Forms*, 2023

4.2 Percepções sobre a compreensão e vitimização sobre o racismo.

Os participantes da pesquisa foram questionados quanto à compreensão do racismo e se já presenciaram ou foram vítimas de tal preconceito, conforme ilustra as Figuras 05 e 06, respectivamente:

Figura 05: Compreensão sobre racismo

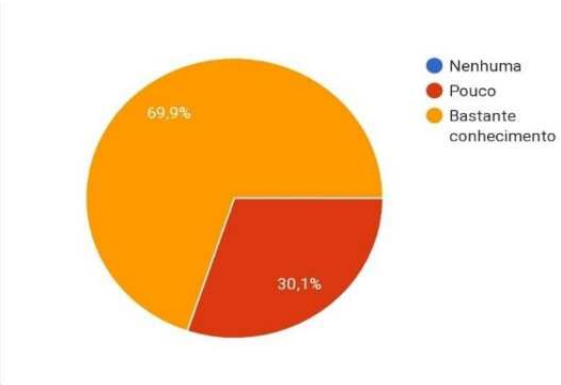
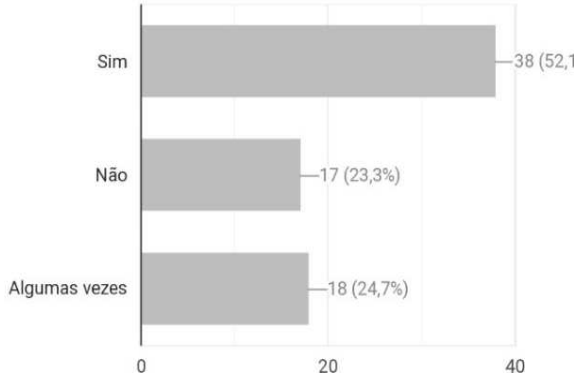


Figura 06: Presenciou ou foi vítima de racismo



Fonte: Dados coletados pelo questionário criado no *Google Forms*, 2023.

Baseado nisso, a Figura 05 mostra que 69,9% (50) dos participantes compreendem

faticamente sobre a existência do racismo. Assim, nesta análise sugere-se que uma parcela considerável dos participantes possui conhecimento e entendimento sobre as questões relacionadas ao racismo.

Assim, é possível mencionar que desde a época pós abolicionista de acordo com Madeira e Gomes (2018) foi traçado um perfil de exclusão social aos negros, por meio de diversos fatores e áreas, as vítimas de racismo descreviam a sua forma de ser excluído na sociedade através da educação, da saúde, das crenças e dos salários inferiores, resultando na marginalização e mendicância. Outro ponto a ser destacado, vai ao encontro da perspectiva de Almeida (2019), em que definem que o racismo é uma ideologia que se manifesta empráticas sociais concretas.

Enquanto na Figura 06 constata-se que 52,1% (38) dos participantes presenciaram ou foram vítimas do preconceito de raça. Diante disso, no que concerne a quem presenciou ou foi vítima de racismo temos um dado que considera-se no mínimo preocupante, pois tais dados apontam que em pleno século XXI ainda existem e persistem atitudes discriminatórias e preconceituosas na sociedade.

Corroborando com esses dados, de acordo com Lima e Santos (2021), a discriminação racial no mercado de trabalho, sempre existiu e continua fortemente existindo, ou seja, o número de ocorrências de atitudes discriminatórias contra pessoas negras no Brasil e em outros países são alarmantes, configurando a persistência do racismo estrutural em todas as esferas da sociedade, e não é diferente no mercado de trabalho.

4.3 Relação entre educação e ações afirmativas (cotas) no combate ao racismo

Nesta subseção serão apresentadas as percepções dos participantes no que tange à relação entre a educação e as ações afirmativas (cotas) como estratégias e práticas como enfrentamento a desigualdade que a população negra sempre sofreu. Tais desigualdades permeiam e são evidenciadas tanto no que se refere ao mercado de trabalho quanto a sociedade de uma forma geral, conforme as Figuras 07 e 08, respectivamente:

Figura 07: A educação como combate ao racismo

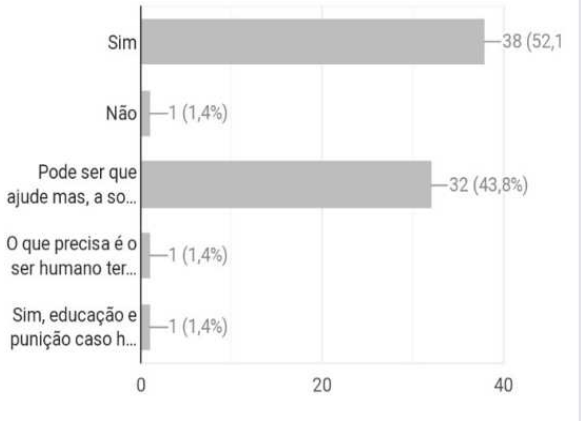
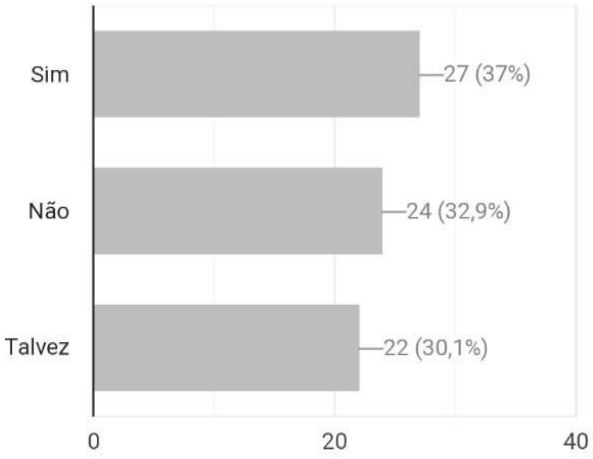


Figura 08: Ações afirmativas



Fonte: Dados coletados pelo questionário criado no *Google Forms*, 2023

A Figura 07 demostra claramente que 52,1% (38) dos participantes desta pesquisa acreditam fielmente que a educação pode ser uma forma efetiva de combater o racismo. Esses resultados indicam que uma parcela significativa reconhece o papel fundamental da educação na conscientização e desconstrução de estereótipos e na promoção de uma cultura de respeito à diversidade.

Em consonância dessa forma de pensar, especialmente acerca da importância da educação no combate ao racismo, Santos, Pinto e Chirinéa (2018), defendem que o movimento negro, existente desde o século XX, tem se organizado para combater a discriminação racial e promover a valorização da raça negra, especialmente no que diz respeito à educação. Além de enfatizarem que o papel da educação é transformador no aspecto de formação humanística, pois além de informar, forma cidadãos que respeitam a pluralidade humana, inclusive sobre a raça.

Todavia, a Figura 08, evidencia que 37% (27) dos respondentes apoiam as ações afirmativas (cotas) como uma estratégica benéfica contra o racismo no Brasil. Considerando que as ações afirmativas (cotas) são medidas políticas que visam corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão.

Nesse sentido, de acordo com Oliveira (2021), para minimizar este desequilíbrio, as ações afirmativas foram criadas para proporcionar inclusão e ascensão dos negros no mercado de trabalho. Umas das formas de alcançar isso é por meio do acesso à educação superior, que pode incentivar a obtenção de cargos mais elevados.

Ainda nessa direção, Teixeira e Góis (2020) afirmam que as cotas não têm como objetivo beneficiar apenas uma parcela da população, mas sim corrigir a desigualdade histórica que afeta determinados grupos sociais.

Destaca-se que conforme o posicionamento de uma parcela mínima de 37% (27) dos participantes concordam com o sistema de cotas. Mediante essa percepção, é possível inferir que a mesma ocorra possivelmente em virtude da falta de conhecimento e esclarecimentos sobre a objetividade dessas políticas públicas. É possível também, mencionar que existe a possibilidade da "incerteza" ou "medo" de expor a opinião acerca dessa temática. Sabe-se que o sistema de cotas é um assunto controverso em muitos lugares, e várias pessoas têm opiniões divergentes sobre tal ação afirmativa.

Diante dessa problemática, segundo uma pesquisa realizada por Lewgoy (2018), evidencia que as cotas raciais podem causar nas pessoas um terrível precedente ao acharem que tudo é medido pela cor da pele e não pela capacidade, entre outros fatores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A percepção de que o racismo é estrutural reforça a importância de abordagens abrangentes e políticas públicas efetivas para enfrentar esse desafio. É crucial envolver diferentes setores da sociedade para promover a igualdade racial e garantir que todos tenham acesso à oportunidades iguais.

Ao longo deste estudo, foi evidenciado que o racismo ainda persiste como uma realidade presente em diversos aspectos da sociedade e do mercado de trabalho. Nesse sentido, a visão específica sobre o racismo apresentada nesse trabalho enfatiza a necessidade de uma abordagem integrada e holística, envolvendo educação, políticas públicas, ações afirmativas, conscientização e transformação cultural.

É necessário salientar que, por meio da promoção da liderança negra e do fortalecimento das vozes daqueles que enfrentam o racismo, podem avançar em direção a uma sociedade mais inclusiva, em que todos tenham igualdade de oportunidades e sejam valorizados por suas habilidades e competências, independentemente, de sua origem étnica e racial.

Essa pesquisa ressalta a urgência de implementar mudanças significativas para combater o racismo sistêmico e garantir que a liderança negra seja valorizada, reconhecida e representativa em todas as esferas da sociedade e nos variados segmentos corporativos.Somente assim poderemos construir um futuro mais justo, diverso e incluso para todos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural: feminismos plurais.** São Paulo: Polén, 2019.

BENETTI, J. R. C. B.; BRITO, L. C.; MORAES, J. P.; WISSMANN, A. D. M.; JÚNIOR, J. J.; ANDRADE, A. G. M. Negros em cargos de lideranças: carreiras marcadas por discriminações. **Revista Convibra,** 2019. Disponível em: <https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo_18874_2020131021.pdf.>. Acesso em: 12 fev. 2023.

CAMILLO, Fernanda Cristina. **Ações afirmativas para negros: o ciclo de construção das cotas raciais.** Lume Repositório Digital. Porto Alegre/RS. 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/201938>. Acesso em: 01 maio 2023.

CAMPOS, Dilma. Mulheres na liderança. **Revista GV Executiva.** São Paulo: v 22, n1, p 17-22, jan/mar, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/issue/view/5007/2759>. Acesso em: 05 ago. 2023.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Editora Globo, 2008.

GASPAR, Sérgio Ricardo. **O silenciamento da questão racial na comunicação: a paz negativa nas organizações e o mito da democracia racial no Brasil.** Associação Brasileira de Pesquisa de Comunicação Organizacional e Relações Públicas (Abrapcorp). Bauru/SP: 2020. Disponível em: <https://abrapcorp2.org.br/site/manager/arq/urJLt94Rho_ARTIGOPAZ.pdf>.Acesso em: 01 maio 2023.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil.** São Paulo: Editora 34, 1ª edição, 1999.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2021.** São Paulo: 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 03 abr. 2023.

LEWGOY, Bernardo. **Dez motivos para ser contra as cotas raciais.** Exame. 31 jul.2009. Disponível em: <https://exame.com/colunistas/instituto-millenium/dez-motivos-para- ser-contra-as-cotas-raciais/>. Acesso em: 12 ago. 2023.

LIMA, Isabela Cristina Américo de; SANTOS, Kaio Vinicius da Silva. **A comunidade negra no mercado de trabalho: negros em cargos importantes.** Fatec São Carlos, São Carlos, jun/2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/7559?locale=pt_BR>. Acesso em: 01 maio 2023.

MADEIRA, Zelma; GOMES, Daiane Daine de Oliveira. Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. **Revista Serv. Soc.**. São Paulo: n 133, p. 463-479, set./dez. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/FmSRPNQZhrqz9mMVWTJnwqP/>. Acesso em: 24 abr. 2023.

OLIVEIRA, Silvana Weinhardt de. O negro inserido no mercado de trabalho: análise da situação mercadológica e exclusão social**. Revista Eletrônica do TRT-PR.** Curitiba: TRT 9ªRegião, v 10, n 101, p 91-101, jul, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/193411>. Acesso em: 24 abr. 2023.

SANTOS, Elisabete F. dos; PINTO, Eliane A. T.; CHIRINÉA, Andréia M. A lei nº

10.639/03 e o Epistemicídio: relações e embates**. Educação & Realidade**. Porto Alegre: v.43, n 3, p 949-967, jul/set, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/JXQP9M8NVGb6cCFH4hZwgFC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 jan. 2023.

SILVA, Lucas Matheus Tavares da. **A percepção de trabalhadores acerca da liderança negra: uma análise sobre representatividade.** Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, Juazeiro do Norte/CE. 2019. Disponível em: <https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/ADMINISTRACAO- 1/A1220.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023.

TEIXEIRA, Kamila Cristina da Silva; GÓIS, João Bosco Hora. Políticas Afirmativas de Emprego no Brasil: o caso do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (2005-2016). **Trabajo y Sociedad, Santiago del Estero**, Argentina: v XXI, n 35, p 375-397, 2020. Disponível em: <https://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/35%20AA%20TEIXEIRA%20Y%20GOIS.pdf >. Acesso em: 12 fev.2023.