

## Diversidade Étnico-Racial nas Organizações e Políticas Públicas de Inclusão para a Promoção da Igualdade: A Percepção dos Servidores do IFPI - Campus Paulistana

*Ethnic-Racial Diversity in Organizations and Public Inclusion Policies for the Promotion of Equality: The Perception of IFPI Staff - Campus Paulistana*

Cristiane Pereira da Silva<sup>1</sup>

Marli Ferreira de Carvalho Damasceno<sup>2</sup>

### RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção dos servidores de uma instituição federal de ensino sobre a diversidade étnico-racial nas organizações e as políticas públicas de inclusão voltadas para a promoção da igualdade. O foco foi compreender como essas questões são vistas dentro do ambiente em que trabalham e como podem ser abordadas para melhorar a equidade. A metodologia utilizada para a investigação foi uma pesquisa descritiva e de campo, com uma abordagem qualitativa. Foram incluídos na pesquisa servidores de diversos setores da instituição para obter uma visão abrangente sobre o tema. Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário online por meio do *Google Forms*, direcionado a 15 servidores. O questionário buscou captar as percepções, atitudes e experiências dos participantes em relação à diversidade étnico-racial e às políticas de inclusão. Na análise dos dados, empregou-se a análise de conteúdo, uma técnica que permitiu a interpretação detalhada das respostas dos colaboradores, focando no conteúdo temático e nas mensagens transmitidas. Esse método foi escolhido para garantir que as nuances das opiniões e experiências dos servidores fossem adequadamente compreendidas e analisadas. A pesquisa pretende contribuir para mudanças no perfil dos servidores no ambiente organizacional, promovendo uma maior consciência sobre questões de diversidade e inclusão. Como parte da intervenção, os resultados da pesquisa foram apresentados por meio de um banner exibido na instituição. Além disso, foram propostas ações contínuas de conscientização, sensibilização e capacitação. Essas ações visam fomentar um ambiente organizacional mais justo e equitativo no IFPI - Campus Paulistana, promovendo práticas que respeitem e valorizem a diversidade étnico-racial e assegurem a igualdade de oportunidades para todos os servidores.

**Palavras-chave:** Diversidade étnico-racial; políticas públicas; inclusão; servidores.

### ABSTRACT

---

<sup>1</sup>Graduada em Administração pelo IFPI, Campus Paulistana. E-mail: [Cris18sillva@gmail.com](mailto:Cris18sillva@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduada, mestra e doutoranda em Letras pela Universidade Federal do Piauí. E-mail: [marlidamasceno@ifpi.edu.br](mailto:marlidamasceno@ifpi.edu.br)  
Orcid 0000-0001-8308-4390.

This research aimed to analyze the perception of employees at a federal educational institution about ethnic-racial diversity in organizations and public inclusion policies aimed at promoting equality. The focus was on understanding how these issues are viewed within the environment in which they work and how they can be addressed to improve equity. The methodology used for the investigation was descriptive and field research, with a qualitative approach. Employees from different sectors of the institution were included in the research to obtain a comprehensive view of the topic. To collect data, an online questionnaire was administered using Google Forms, directed to 15 servers. The questionnaire sought to capture participants' perceptions, attitudes and experiences in relation to ethnic-racial diversity and inclusion policies. In data analysis, content analysis was used, a technique that allowed the detailed interpretation of employees' responses, focusing on the thematic content and messages transmitted. This method was chosen to ensure that the nuances of staff opinions and experiences were adequately understood and analyzed. The research aims to contribute to changes in the profile of employees in the organizational environment, promoting greater awareness of diversity and inclusion issues. As part of the intervention, the research results were presented through a banner displayed at the institution. In addition, continuous awareness, sensitization and training actions were proposed. These actions aim to foster a fairer and more equitable organizational environment at IFPI - Campus Paulistana, promoting practices that respect and value ethnic-racial diversity and ensure equal opportunities for all employees.

**Keywords:** Ethnic-racial diversity; public policies; inclusion; servers.

## 1 INTRODUÇÃO

A miscigenação é um processo histórico que ocorreu no Brasil na época da colonização, e esse envolveu a mistura de diferentes etnias, como indígenas, africanos e europeus, e é responsável pela formação da identidade cultural brasileira. O Brasil é um País com uma miscigenação populacional muito expressiva, tendo seu perfil populacional formado ao longo do tempo, conforme ocorriam os processos migratórios. De acordo com Gilberto Freyre (*apud* Porfírio, 2020, p. 2), “o Brasil colonial apresentou uma sociedade que miscigenou e integrou africanos, indígenas e brancos, e era isso que teria formado uma raça mais forte, e também intelectualmente capaz e com uma cultura mais elaborada”.

No entanto, a história do Brasil, por mais de três séculos, foi marcada pela escravidão, que tendo como principal vítima a população negra. O escravismo foi responsável por grande parte da formação econômica, histórica e cultural do país, mas também deixou marcas profundas na sociedade brasileira. Por séculos, a significação de negro foi atrelado ao sentido pejorativo de trabalho escravo, o que gerou desigualdades e preconceitos relacionados a diversidade étnico-racial nas organizações.

**Revista Interdisciplinar**

A valorização da diversidade étnico-racial na sociedade ainda é um desafio a ser superado, sobretudo nas organizações, visto que ainda existe muita discriminação nas organizações, o que termina gerando exclusão e limitando a participação de pessoas negras e indígenas no mercado de trabalho. Como mencionado em um estudo desenvolvido por Silva e Lopez (2021, p. 9), em 2020 apenas 35,1% dos servidores públicos federais eram pessoas negras, o que aponta uma sub-representação em relação à população em geral, que tem 56% de pessoas autodeclaradas negras.

Conforme Almeida (2019), a desigualdade racial é um aspecto do meio social, em razão de as instituições serem hegemônicas por determinados grupos raciais, que utilizam de mecanismos institucionais para impor seus interesses econômicos e políticos. Ou seja, as organizações reproduzem circunstâncias para a manutenção de uma dada ordem social e a desigualdade racial não é um fenômeno isolado, porém, um reflexo das relações sociais e das estruturas políticas e econômicas que permeiam a sociedade e é importante reconhecer que a desigualdade racial é uma questão estrutural que precisa ser enfrentada por meio de políticas públicas e de ações afirmativas que garantam a igualdade de oportunidades e a valorização da diversidade étnico-racial.

Diante do tema proposto e do que será observado nesse estudo, possibilitará o entendimento de forma sucinta das teorias relacionadas à diversidade étnico-racial e as políticas públicas de inclusão para promoção da igualdade no âmbito organizacional. Com isso, o presente trabalho abordará a seguinte problemática: Como os servidores do IFPI-Campus paulistana observam as políticas públicas de diversidade étnico-racial e sua importância para promoção da igualdade no contexto organizacional.

Dessa forma, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a percepção dos servidores da instituição sobre as políticas públicas de inclusão racial e sua efetividade no ambiente organizacional. Para alcançar esse objetivo, foram elencados os seguintes objetivos específicos: identificar as ações adotadas pela organização para promover a inclusão étnico-racial, na percepção dos servidores; investigar se as ações afirmativas da instituições voltadas para esse público, são de fácil acesso e compreensão; verificar se há discriminação racial na instituição; Explicar os resultados obtidos por meio da pesquisa, através da apresentação de um banner e propor ações contínuas de conscientização, sensibilização e capacitação: visando um ambiente organizacional justo e igualitário.

**Revista Interdisciplinar**

O estudo de temas relacionados à diversidade étnico-racial é de grande valia para o entendimento de como essa população, que sofre diversos tipos de discriminações e preconceitos diários, se organizam e lutam para sobreviver às desigualdades. É de fundamental importância um trabalho que busca analisar os desafios dessa população, em relação ao amparo e garantir os direitos da diversidade racial.

Em razão desta realidade ainda existente, considera-se ser pertinente dar continuidade na promoção da igualdade da diversidade étnico-racial no mercado de trabalho através de estratégias para eliminar o preconceito, a desigualdade e a discriminação que ainda tende a se perpetuar.

A temática trabalhada neste estudo tem relevância social e organizacional tanto para a instituição quanto para a comunidade em geral. Nesse sentido, esperamos proporcionar com este estudo, elementos que possam contribuir com a instituição, tendo em conta seu comprometimento social, democrático e plural, e que este estudo sirva como ponto de partida para diálogos contínuos, ações transformadoras e um compromisso renovado com a construção de um IFPI - Campus Paulistana verdadeiramente igualitário.

**2 CONCEITUANDO RAÇA E ETNIA**

Biologicamente, todos os seres humanos têm a mesma origem, apesar de haver diferenças genéticas entre as pessoas. O termo “raça” tende a representar um conjunto de características morfológicas e biológicas que simbolizam uma origem comum evidenciando a continuidade das descendências, o parentesco pelo sangue e a hereditariedade das características fisiológicas, psicológicas e sociais (Conceição, 2009, p. 3).

Raça é um termo que se refere às características físicas e biológicas de um grupo populacional, como cor da pele, textura do cabelo e formato dos olhos. Historicamente, o conceito de raça foi utilizado para classificar e hierarquizar os seres humanos com base em estereótipos e preconceitos, resultando em desigualdades e discriminações. Para Carroll (2017), a explanação de raça atua como uma metalinguagem para justificar todas as desigualdades de poder e posição social. Isso implica que a noção de raça é uma construção social criada para perpetuar hierarquias e desigualdades injustas. Segundo a organização das nações unidas (ONU, 2001) a raça não deve ser usada como parâmetro para discriminação, pois todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos.

De outra forma, a palavra etnia também se refere a um conjunto de elementos comuns, porém, de maneira muito mais abrangente, visto que engloba características como língua, religião, área territorial, consciência de pertencimento, vontade de viver em conjunto, compartilhado por determinado grupo humano (Conceição, 2009, p. 2). Conseqüentemente, o termo carrega fatores históricos e importantes, como as relações de identidade e pertencimento coletivo, pois, desse modo, o indivíduo consegue identificar-se socialmente enquanto membro de um grupo portador de características semelhantes e “[...] esse sentimento de pertencimento alimenta-se de contribuições variadas, podendo fixar-se, de modo diverso de um grupo para o outro” (Conceição, 2009, p. 3). Para Hall (2014), a etnicidade é “uma identidade cultural que dá aos indivíduos um senso de pertencimento a um grupo cultural específico” e é uma construção dinâmica que pode mudar ao longo do tempo e ser influenciada por fatores como migração e contato com outras culturas.

O contexto histórico no qual esses conceitos se desenvolveram está marcado por uma longa história de colonização, escravidão, imperialismo, genocídio e segregação racial, e durante a expansão colonial europeia nos séculos XV e XVI, a noção de raça foi utilizada para justificar a escravidão, o genocídio de povos indígenas e a exploração de recursos naturais em diferentes regiões do mundo. A raça consistia em uma significação política no cenário da expansão genocida e a exploração do domínio europeu sobre os povos colonizados, especificamente na desumanização dos africanos, sob a eficácia da funcionalidade de um controle social na medida em que essa diferenciação se diluía no senso comum dos países centrais, legitimando as hierarquias raciais instituídas (Góes, 2016, p. 77).

Ao longo da história, grupos étnicos específicos foram estigmatizados e marginalizados com base em suas características físicas e culturais. O racismo estrutural, as leis segregacionistas, a discriminação racial e a violência são exemplos dos efeitos negativos desse contexto histórico sobre as populações não brancas. Segundo Hall (2003), o racismo estrutural teve início durante o período de colonização, quando as hierarquias raciais foram estabelecidas para justificar a exploração e a subjugação dos povos colonizados. Ele ressalta que a imposição de estereótipos racistas e a construção de narrativas de inferioridade foram fundamentais para a perpetuação do racismo estrutural ao longo da história.

Somente no final do século XIX, os movimentos sociais começaram a surgir para combater o racismo e a discriminação racial, buscando promover a igualdade de direitos e oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua raça ou etnia. Conforme Gohn (2011, pp. 335-336), “Os movimentos sociais estão em contato com a realidade social, o que permite uma importante análise na construção de propostas e ações coletivas como forma de resistência à exclusão social”. Segundo Gomes (2018), os movimentos sociais são produtores e fomentadores dos saberes oriundos de grupos não dominantes e de outros grupos não hegemônicos que buscam transformações e possibilidades para a construção de uma nova sociedade.

### **2.1 Mercado de Trabalho e as Interações Étnico-Raciais**

Na conjuntura pós-escravidão no Brasil, o mercado de trabalho tornou-se um cenário permeado por diversas formas de desigualdade, e preconceitos. A discriminação racial, que se traduz na inferiorização ou exclusão de indivíduos com base em sua raça ou etnia, representa uma questão crucial nesse ambiente. Como destacado por Olmos (2008, p.57) “Nas relações de trabalho, as consequências da discriminação são ainda mais sérias, porque ela retira do empregado aquele que é seu maior patrimônio: o próprio trabalho”. Até meados do ano de 1888, a estrutura econômica brasileira tinha a mão de obra escravizada como um de seus alicerces de sustentação. Os escravizados eram compostos por grupos étnico-raciais considerados inferiores pelos colonizadores europeus, que chegaram ao país nos séculos XV e XVI, impondo uma dominação cultural sobre esses grupos vulneráveis.

Contudo, após a abolição da escravidão em 1888, apenas a liberdade foi garantida, sem nenhum interesse da elite dominante na integração da população negra na sociedade. A abolição foi planejada para garantir interesses político-econômicos das elites brasileiras (Lima; Veronese, 2011, p. 72). E semelhantemente, o governo e a sociedade estavam em uma posição de conforto em lançar a população negra recém-liberta em um novo panorama econômico, político e sociocultural de uma “escravidão livre” (Nascimento, 2016, p. 81). Mesmo após quase 400 anos de marginalização e tratados como objetos, essas populações dominadas não possuíam estrutura socioeconômica e estavam alheios aos seus próprios direitos, continuando a ser marginalizados pela sociedade em sentido amplo (Oliveira, 2020).

**Revista Interdisciplinar**

O legado desse passado persistiu na segregação espacial, na limitação de oportunidades e na contínua discriminação racial, exigindo esforços contínuos para reverter essa realidade e buscar uma verdadeira igualdade. A ausência de direitos protetivos e a falta de políticas públicas integradoras dificultaram a plena integração desses grupos na sociedade, especialmente no mercado de trabalho. No âmbito da proteção social, o racismo institucional se manifesta na dificuldade de acesso a políticas públicas que funcionam como mecanismos de inclusão para grupos minoritários, como negros e indígenas (Werneck, 2013).

A discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro resulta nas diferenças e desigualdades observadas nos dias atuais, uma vez que o ambiente organizacional é onde as relações de poder são mais acirradas e excludentes (Kang; Kaplan, 2019). Rosa (2014) destaca que, apesar do papel significativo do Estado na criação de leis e normas para reconhecer os direitos das minorias e garantir a eficácia do modelo de inclusão, essas leis muitas vezes não conseguem impedir a ocorrência de episódios de discriminação. No entanto, elas são de extrema importância para garantia dos direitos das minorias, além de serem iniciativas essenciais na tentativa de mudança da realidade.

**2.2 Importância da gestão da diversidade nas organizações**

Fleury (2000, p. 20), autora do primeiro trabalho acadêmico com relação à gestão da diversidade no Brasil, destaca que “há diversos aspectos a serem considerados ao se pensar no significado de diversidade: idade, sexo, grau de instrução, etnia, religião, origem, raça e língua”. Logo, entende-se que a diversidade é um misto de pessoas com diferentes identidades interagindo em um único espaço social.

Cabral e Ferrari (2018) destacam que a diversidade se tornou uma prerrogativa fundamental no mundo moderno, especialmente nas organizações, levando algumas empresas a alinhar suas práticas organizacionais com os princípios orientadores da diversidade cultural. Isso inclui considerações sobre temas como gênero, etnia, pessoas com deficiência, LGBTQ+, gerações, religião, classes sociais, entre outros.

Embora as organizações ainda representem reflexos do que ocorre nas sociedades nas quais estão inseridas (Cabral et al., 2018, p. 261), a relevância das práticas organizacionais se evidencia ao percebermos que é no ambiente organizacional que as narrativas e práticas de exclusão se



**Revista Interdisciplinar**

legitimam. Taylor Cox, renomado autor na aplicação da diversidade em contextos organizacionais define a gestão da diversidade como uma conjuntura de ações para “planejar e executar sistemas e práticas de gestão de pessoas de modo a maximizar as vantagens e minimizar as potenciais desvantagens da diversidade” (Cox, 1994, p. 11). Ele identifica pelo menos três grandes objetivos organizacionais alcançados por essas políticas: responsabilidade social, obrigações legais e melhorias nos resultados.

Os benefícios de uma força de trabalho diversificada são múltiplos, contribuindo positivamente para o ambiente global contemporâneo. Tais vantagens incluem adaptabilidade rápida, acesso a uma variedade mais ampla de técnicas para solução de problemas e maior riqueza na oferta de serviços e alocação de recursos (Duke, 2012; Greenberg, 2015).

Ambra (2018) enfatiza algumas vantagens para empresas que adotaram a gestão da diversidade, como:

- ✓ Redução de problemas jurídicos, exposição negativa e reivindicações relacionadas ao risco de preconceito e discriminação;
- ✓ Construção de ambientes organizacionais mais ricos, representativos e estimulantes;
- ✓ Mobilização e capitalização de forças criativas devido à análise mais rica de colaboradores multiculturais;
- ✓ Abertura para uma sociedade e economia mais globalizadas;
- ✓ Resposta a questionamentos éticos e morais sobre igualdade de oportunidades e direitos;
- ✓ É um grande potencial de inovação, desempenho e criatividade devido à diversidade de ideias, pensamentos e culturas.

A diversidade nas equipes de trabalho traz diferentes perspectivas e experiências, além de estimular a performance organizacional, ainda gera vantagem competitiva, ampliando o envolvimento de grupos minoritários nas organizações e aumentar o valor comercial são os dois objetivos da gestão da diversidade e inclusão. Este propósito defende que, para melhorar o desempenho organizacional, as identidades e habilidades advindas dessa pluralidade devem ser tratadas como recursos estratégicos (Teixeira et al., 2021).

**2.3 Ações afirmativas nas organizações pautadas para as questões raciais**

Conforme Rios (2008), “ações afirmativas são medidas que, conscientes da situação de discriminação vivida por certos indivíduos e grupos, visam a combater tal injustiça, por meio da



**Revista Interdisciplinar**

adoção de medidas concretas e benéficas”), com o objetivo de corrigir as discriminações e desigualdades históricas e estruturais existentes.

A implementação das ações afirmativas, segundo D'Adesky (2001), teve origem nos Estados Unidos na década de 1960, notadamente em grandes empresas e universidades, onde o sistema de cotas foi introduzido para corrigir as desigualdades impostas pelo racismo às minorias, especificamente os negros (Faundez, 1996).

No Brasil, apesar dos desafios impostos, o Movimento Negro desempenhou uma missão importante na década de 1990 ao impulsionar discussões em relação a igualdade de direitos, pressionando o Estado a desenvolver e implementar políticas públicas para enfrentar a realidade vivenciada pelos negros. Conseqüentemente começou-se a discutir a participação de agentes privados em questões sociais, quando em 1995, surgiram o GIFE (Grupo de Institutos, Fundações e Empresas) e, em 1998, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, ambos reunindo empresas comprometidas em desenvolver ações pautadas para a comunidade e conduzir negócios de maneira ética e socialmente responsável.

Conforme Junior (2017), após intensas batalhas, o Estatuto da Igualdade Racial foi aprovado em 2010, por meio da Lei 12.288 de julho de 2010. Apesar das críticas relacionadas aos cortes que sofreu para sua aprovação, o Estatuto representa um instrumento de discussão sobre a efetivação do combate ao racismo no Brasil.

Segundo Junior (2017), as ações afirmativas com foco no mercado de trabalho, estabelecidas pelo Estatuto, incluem:

- O apoio a programas de diversidade étnica nas empresas, públicas e privadas;
- Incentivo à contratação e promoção de funcionários afrodescendentes;
- Programa de Erradicação do Trabalho Infantil-Juvenil (PETI) com ênfase nas famílias afro-brasileiras;
- Estabelecimento de cotas raciais em concursos públicos, implementados pela Lei 12.990 de junho de 2014.

As ações afirmativas no âmbito organizacional desempenham a função de construir ambientes de trabalho mais inclusivo, equitativo e sem discriminações. As ações afirmativas têm como objetivo não apenas coibir a discriminação do presente, mas, sobretudo, eliminar os efeitos



persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar (Gomes, 2003. p. 30).



### 3 PERCURSOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

#### 3.1 Tipo de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa descritiva e pesquisa de campo no IFPI - Campus Paulistana, com o objetivo de identificar e analisar os fatores relacionados à diversidade étnico-racial nas organizações e políticas públicas de inclusão para promoção da igualdade, na perspectiva dos servidores.

De acordo com Gil (2019), as pesquisas descritivas procuram descrever população ou fenômeno por meio da determinação de suas características, além de poderem ser elaboradas objetivando identificar prováveis relações das variáveis estudadas. O autor ainda embasa sobre o estudo de campo, que procura o aprofundamento de uma realidade específica, buscando definir as organizações e pessoas que constituirão objeto da pesquisa, além de estratégias com intuito de obter acesso à organização.

Além disso, a classificação em relação à abordagem do problema, trata-se de um estudo qualitativo, haja vista que foram utilizadas técnicas para se averiguar pontos de vista. Bogdan e Biklen (1994, p. 11) explicam que a abordagem qualitativa é “uma metodologia de investigação que enfatiza a descrição, a indução, a teoria fundamentada e o estudo das percepções pessoais”.

#### 3.2 Sujeito da pesquisa

Para realizar a coleta dos dados qualitativos, foram entrevistados 15 servidores do Instituto Federal do Piauí - Campus Paulistana. A escolha desse público é a importância que tem esse estudo, pois fazer um levantamento com foco na percepção dos servidores sobre a diversidade étnico-racial e políticas públicas de inclusão para a promoção da igualdade no âmbito organizacional, pode possibilitar novas perspectivas e reflexões que serão capazes de proporcionar um cenário institucional justo e equitativo.

#### 3.3 Coleta de dados

O instrumento de coleta de dados foi um questionário eletrônico, por meio da plataforma *google forms*, que é uma ferramenta desenvolvida para criação de formulários voltados para pesquisas e avaliações e divulgado através do WhatsApp e via E-mail dos servidores, sendo aplicado em 15

**Revista Interdisciplinar**

de novembro de 2023 e ficando disponível até o dia 22 do corrente mês. De acordo com Gil (2011, p.128), o questionário pode ser definido como “A técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

Para além da entrevista, a pesquisa contemplou uma revisão bibliográfica, incluindo estudos e reflexões sobre questões de diversidade étnico-racial nas organizações e políticas públicas de inclusão para promoção da igualdade. De acordo com Ferrão (2012), a pesquisa bibliográfica é o pontapé inicial na consulta de todos os tipos de fontes relativas ao tema que foi abordado para a realização do trabalho.

O questionário foi semiestruturado, ou seja, contendo questões abertas e fechadas para possibilitar conhecer mais de perto as políticas de diversidade étnico-racial adotadas na instituição. Conforme Bastos e Santos (2013, p. 71), a entrevista semiestruturada é “[...] uma oportunidade em que os participantes constroem versões e significados para o mundo em que estão inseridos e do qual fazem parte”. Santos (2017) ainda alerta que as perguntas contidas em um questionário devem estar relacionadas à temática investigativa, à problemática do estudo, às indagações norteadoras ou hipóteses de trabalho, bem como aos objetivos do estudo (geral e específicos).

**3.4 Método de análise de dados**

Para a análise de dados foi necessário buscar uma estratégia de análise que valorizasse o conteúdo temático e que permitisse a interpretação das mensagens dos sujeitos, utilizando a análise de conteúdo. De acordo com Moraes (1999, p. 9), a análise de conteúdo é “uma técnica de investigação que conduz a descrições sistemáticas, pois ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum”.

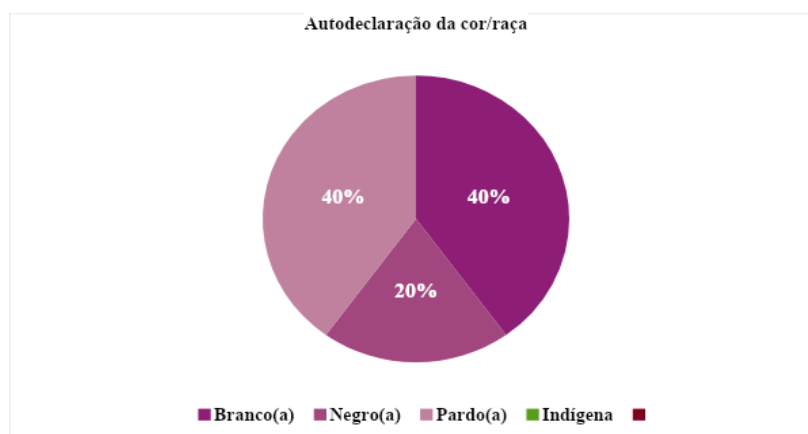
Dessa forma, a partir dos mecanismos estabelecidos, foi realizado a leitura do questionário e gerado uma base de dados e posteriormente elaborados gráficos no programa Excel, para facilitar a análise e a identificação das percepções dos servidores sobre a importância e efetividade das políticas de inclusão adotadas pelo IFPI - Campus Paulistana (CAPAU). Para facilitar a análise, foram selecionadas partes que chamavam atenção para determinados pontos, ou que possam trazer debates sobre os temas levantados.

#### 4 ANALISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentaremos os resultados da pesquisa realizada com 109 servidores(as) do IFPI - Campus Paulistana, apenas 15 servidores responderam ao questionário. Dos servidores(as) que responderam, 53,3% são professores(as) e 46,7% são técnicos(as). Além disso, 66,7% dos respondentes são homens e 33,3% são mulheres, não binário e outro(a) não responderam. Em relação ao tempo de trabalho na instituição, 26,7% dos respondentes trabalham na organização há menos de 1 ano, 33,3%, entre 1 e 5 anos, 26,7% entre 6 e 10 anos e 13,3% trabalham há mais de 10 anos. É possível observar que grande parte dos servidores já tem um tempo de experiência na instituição. Para preservar a identificação de cada servidor(a) que respondeu o questionário, os mesmos serão identificados como colaborador e uma numeração ao lado.

No gráfico 1 é apresentada a autodeclaração da cor/raça que cada servidor(a) se denomina, como é possível observar 40% dos servidores se autodeclaram brancos, somente 20% são negros e 40% são pardos.

**Gráfico 01:** Autodeclaração da cor/raça



**Fonte:** Autoras da pesquisa (2023)

A importância de saber a cor\raça, é que a desigualdade deve ser vista por uma lente interseccional. Por mais que os movimentos sociais e o Movimento Negro, tenha lutado por

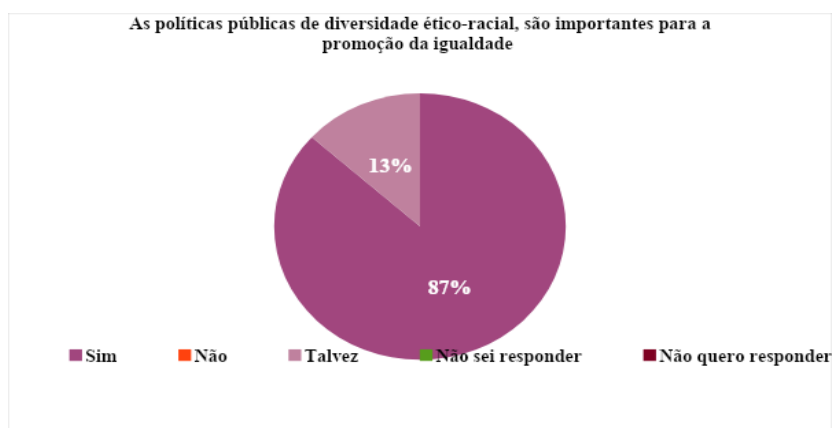
igualdade e tenha conquistado diversos direitos durante a história, ainda é visível a discrepância da população negra nas organizações.

De acordo com o levantamento realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) intitulado “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros” (2018), a maioria dos magistrados se autodeclara como brancos (80,3%), enquanto 18,1% se identificam como negros (16,5% pardos e 1,6% pretos), e 1,6% têm origem asiática (amarela). Apenas 11 magistrados se declararam indígenas. Isso contrasta fortemente com a composição étnico-racial da população brasileira, onde a população negra representa 56,1%.

Embora várias ações afirmativas voltadas para aumentar a representatividade de pessoas negras em instituições, como em concursos e vagas nas universidades, como é o caso das cotas raciais, tais medidas são fundamentais dada a urgência da situação. Esperar que alguém conclua a faculdade e posteriormente seja aprovado, o que pode levar vários anos, não é viável, pois, nesse período, muitas injustiças persistirão, e mais vidas negras serão prejudicadas Silva (2020).

No Gráfico 2, no estudo dos resultados da pergunta, que se considera importante analisar para conseguir responder a problemática desse trabalho: “Você acredita que as políticas públicas de diversidade étnico-racial, é importante para a promoção da igualdade nas organizações?”, um expressivo número de 86,7% disse que sim, enfatizando a importância, enquanto 13,3% manifestaram incerteza sobre o assunto.

**Gráfico 02:** As políticas públicas de diversidade étnico-racial, é importante para a promoção da igualdade.

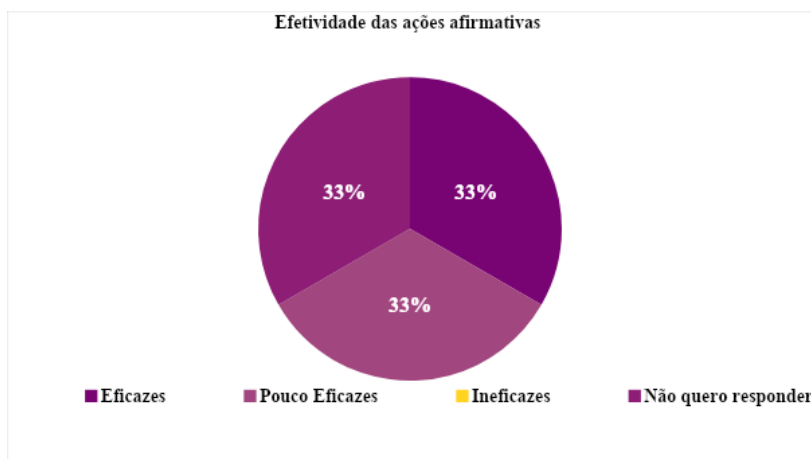


Fonte: Autoras da Pesquisa (2023)

Apesar de ser um pequeno número manifestando incerteza sobre a importância das políticas públicas, porém, ao mesmo tempo é expressivo. As ações afirmativas desempenham importante papel no combate à desigualdade social e às segregações e reparações históricas existentes, pois elas permitem que pessoas de origens distintas alcancem espaços de influência no âmbito organizacional, político, econômico, educacional e cultural. Não se trata de concessão de benefícios ou privilégios, mas da efetivação de direitos assegurados pela Constituição. Rios (2008) assegura que as ações afirmativas são normas que, conscientes da situação de discriminação existente e vivenciada por certos indivíduos e grupos minoritários, objetivam a combater tais injustiças, por meio da adoção de práticas concretas que beneficiam essas populações.

Abaixo, seguem os gráficos e discussões que responderão os objetivos da presente pesquisa: começou-se pela seguinte pergunta: “Como você avaliaria a efetividade das ações afirmativas de inclusão, adotadas pelo IFPI - Campus Paulistana na promoção da igualdade racial?”, de acordo com a pesquisa realizada 33,33% dos entrevistados consideraram as ações afirmativas eficazes, enquanto 33,33% consideraram pouco eficazes, e 33,33% dos entrevistados optaram por não responder a pergunta. Gráfico 3 logo abaixo.

**Gráfico 03:** Efetividade das ações afirmativas



Fonte: Autoras da pesquisa (2023)

Desta maneira, mostra-se uma divergência nas perspectivas dos servidores, percebe-se que todas as respostas obtiveram o mesmo percentual. Essa contradição nas respostas ressalta ainda mais a importância de implementar políticas públicas mais eficazes e diálogos abertos e mais

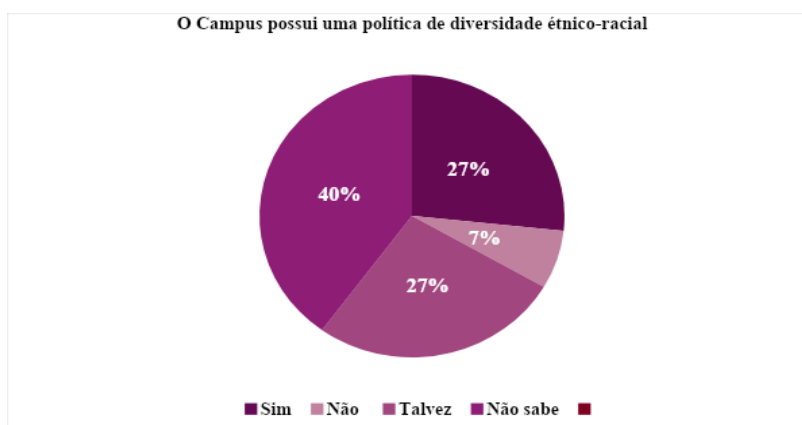


inclusivos sobre as ações afirmativas existentes na instituição. Desse modo, Almeida (2018) enfatiza que a única maneira de uma instituição lutar contra o racismo é implementar práticas antirracistas efetivas. No entanto, é responsabilidade da instituição, ser comprometida com a questão racial adotando políticas internas que busquem promover igualdade e a diversidade.

De acordo com uma pesquisa realizada em 2016 pelo Instituto Ethos e apoiada pela ONU e OIT, as grandes empresas brasileiras não desenvolvem ações para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e entre brancos e negros. E quando o fazem, são ações pontuais, sem planos e metas de médio e longo prazo, o que termina impactando negativamente a efetividade das ações afirmativas.

No gráfico 4 quando questionados se o “IFPI - Campus Paulistana possui uma política de diversidade étnico-racial”. 26,7% dos entrevistados afirmaram que a instituição possui uma política de diversidade étnico-racial, por outro lado, 6,7% responderam que não há essa política, enquanto 26,7% manifestaram dúvidas em relação a existência das políticas de diversidade e inclusão, já uma porcentagem bastante expressiva de 40% admitiu não ter conhecimento sobre o assunto.

**Gráfico 4:** O Campus possui uma política de diversidade étnico-racial



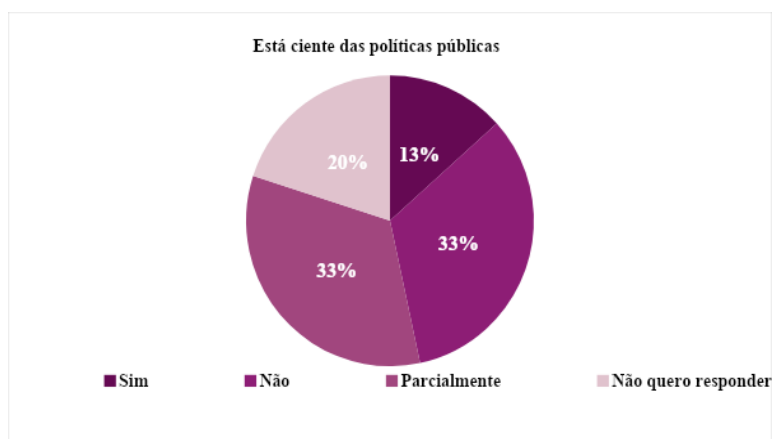
Fonte: Autoras da pesquisa (2023)

Dessa forma, observa-se que os dados mais intrigantes foram a dos servidores que manifestaram dúvidas quanto à existência das políticas Públicas e o percentual dos entrevistados que desconhecem a existência das políticas públicas na instituição.

Logo, nota-se a falta de transparência por parte da instituição que tem o dever e a obrigatoriedade de conscientizar os membros da organização em relação às políticas públicas de inclusão existentes na instituição. A implementação de políticas de diversidade corporativa parece estagnar ao tratarmos do viés racial, pois as organizações ainda se mostram bastante restritas tratando timidamente de raça (Fleury 2000).

Neste seguimento, ao ser questionado se “Está ciente das políticas públicas de diversidade e inclusão do IFPI - Campus Paulistana?”. No gráfico 5 a pesquisa revelou-se que 13,3% estão cientes, enquanto que 33,33% responderam que não estão cientes, o mesmo percentual 33,3% afirmaram estar parcialmente cientes das políticas existentes na instituição. Além disso, 20% optaram por não responder.

**Gráfico 05:** Está ciente das políticas públicas de diversidade e inclusão



**Fonte:** Autoras da pesquisa (2023)

Como observado, há uma porcentagem que conhecem as políticas públicas de diversidade étnico-racial para promoção da igualdade. Como visto, mais uma vez os entrevistados demonstraram que não estão cientes das práticas de políticas públicas, enquanto o mesmo percentual afirmou estarem parcialmente cientes em relação às políticas públicas existentes no campus, o que reflete a falta de clareza na instituição e reforça a necessidade de transparência das ações afirmativas no ambiente que estão inseridos. Assim, a aplicabilidade das ações afirmativas

Revista Interdisciplinar

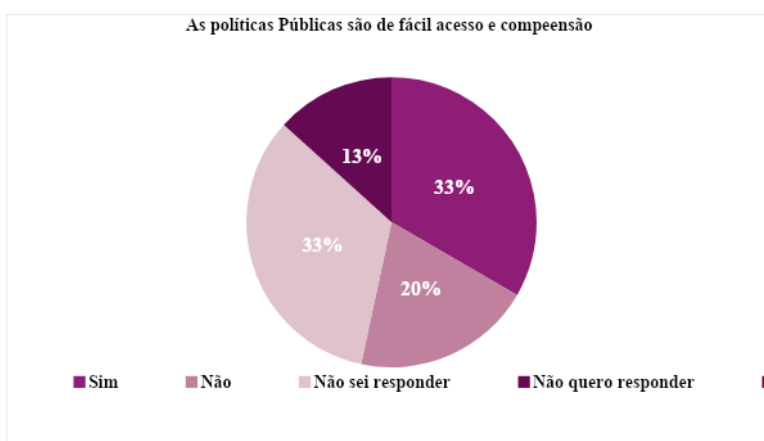
objetiva não somente parar a discriminação do presente, mas, principalmente, eliminar os efeitos discriminatórios do passado, que ainda tende a se perpetuar até os dias de hoje (Gomes, 2003).

E quanto à escolha dos entrevistados em não responder à pergunta pode ser interpretada pode indicar uma falta de interesse no tema, desconforto em discuti-lo, por se tratar de um assunto sensível ou falta de conhecimento mesmo em relação à temática.

Fazendo-se a ligação da pergunta anterior em seguida foi perguntado: “se sim, você pode citar algumas dessas políticas públicas que você conhece?”, tendo em vista que essa pergunta foi aberta, obtivemos as seguintes respostas o colaborador 1 diz conhecer: “Políticas de cotas para ingresso nos cursos da instituição”; colaborador 2 citou: “Política de cotas”; já o colaborador 3 mencionou: “Cotas para ingresso nos cursos da instituição”; e o colaborador 4 frisou o: “Neabi”. É notório observar que os entrevistados praticamente tiveram a mesma perspectiva em relação às políticas públicas de inclusão adotadas pela instituição.

Neste mesmo segmento, outro questionamento foi levantado se “As políticas públicas de inclusão étnico-racial da instituição são de fácil acesso e compreensão?”. O gráfico 6 afirma que 33,3% disseram que as políticas públicas são de fácil acesso e compreensão, já 20% disseram que não, enquanto 33,3% disseram não saber responder e 13,3% não quiseram opinar.

**Gráfico 6:** As políticas públicas são de fácil acesso e compreensão



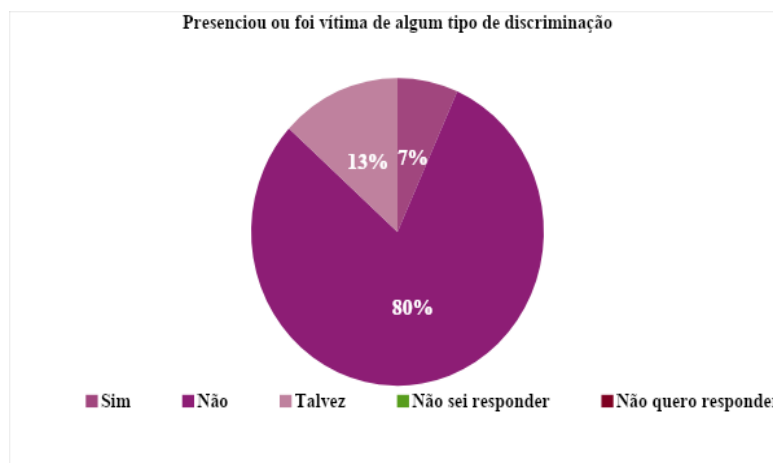
Fonte: Autoras da pesquisa (2023)

Como é possível observar, em todas as perguntas há divergências e contradições, e nessa não foi diferente. Uma parte significativa da amostra percebe essas políticas como transparentes e

compreensíveis, por outro lado os servidores têm outra perspectiva, um número expressivo afirmou que as políticas públicas não são de fácil acesso e compreensão, e uma porcentagem ainda mais expressiva afirmaram não saber responder. A análise desses dados ressalta a importância de a instituição ser clara e objetiva quanto às políticas existentes, para garantir que os servidores compreendam as políticas em vigor.

No gráfico 7, com o objetivo de perceber se no IFPI- Campus Paulista há discriminação, foi feita a seguinte pergunta : “Como servidor(a), você já presenciou ou foi vítima de algum tipo de discriminação racial no seu ambiente de trabalho?”. Nos dados da pesquisa, mostrou-se que 80% disseram que nunca presenciou e nem foi vítima de discriminação, 13% disseram que talvez e 7% disseram que já foram vitima ou presenciaram discriminação na instituição.

**Gráfico 7:** Você já presenciou ou foi vítima de algum tipo de discriminação



**Fonte:** Autoras da pesquisa (2023)

Esses dados podem indicar que a maioria dos entrevistados se sentem confortáveis e respeitados na instituição, ou pode indicar que alguns casos de discriminação podem passar despercebidos. Isso pode sugerir que a experiência de discriminação pode não ser tão óbvia ou que as situações são percebidas de forma subjetiva.

Para os servidores que afirmaram já terem sido vítimas ou presenciado discriminação na instituição, que apesar de ser menor em comparação com os outros grupos e essa resposta indica que há, de fato, casos de discriminação ocorrendo na instituição. Segundo uma pesquisa feita pela

**Revista Interdisciplinar**

plataforma de empregos Indeed, em parceria com o Instituto Guetto em 2021, 47,8% dos profissionais negros não têm a sensação de pertencimento nas empresas em que trabalham. Além disso, 60% dos profissionais entrevistados sentiram discriminação racial no ambiente de trabalho e quase 47% afirmaram ter presenciado cenas de discriminação.

Desse modo, em um estudo realizado, Werneck (2013) afirma que o racismo institucional se evidencia na complexidade de acesso as políticas públicas que são mecanismos de inclusão para grupos minoritários, como negros e indígenas, fazendo com que esses grupos sejam vítimas de discriminações dentro da própria instituição que se encontram inseridos.

Complementando a pergunta analisada anteriormente, como tal incluiu-se a análise da pergunta: “Se sim, poderia relatar essa experiência?”. Mediante estes resultados, e sendo esta pergunta um complemento a pergunta analisada anteriormente, pode-se concluir que colaborador da pesquisa: “presenciou preconceito entre alunos, e preconceito de professora sobre aluna”. É deplorável constatar discriminação na instituição, uma vez que o ambiente institucional deveria ser um local de respeito mútuo e de promoção da diversidade. Almeida (2020) enfatiza que as instituições fazem parte de uma estrutura social ou costume de socializar que tem como seu componente orgânico o racismo, com isso é visto que as instituições são racistas por que a própria sociedade em si é racista.

Neste caso, é visto que o preconceito racial está presente em todas as esferas sociais e mesmo que haja a representatividade no ambiente institucional as práticas racistas não deixarão de existir. Neste estudo realizado pela empresa CEGOS, de treinamento e desenvolvimento, com exclusividade para a CNN Brasil, aponta que 75% das empresas brasileiras apontam o racismo como principal causa de discriminação no ambiente organizacional, seguido por opiniões políticas (42%) e aparência física (37%).

Ao serem questionados sobre a seguinte pergunta “O que você acha que poderia ser feito para melhorar a inclusão da diversidade étnico-racial no âmbito organizacional?”. Obtivemos as seguintes respostas, o colaborador 1 como observado mencionou: ” Criar apoio específico para estudantes negros.”; colaborador 2 citou: “Eventos institucionais que promovam o debate”; colaborador 3 frisou: “Implementar melhor políticas de cotas e incentivar a participação desses indivíduos”; colaborador 4 sugeriu: “proporcionar esclarecimento sobre políticas voltadas à inclusão da diversidade. Penso que a sociedade ainda tem muito o que aprender sobre o assunto”;

Revista Interdisciplinar

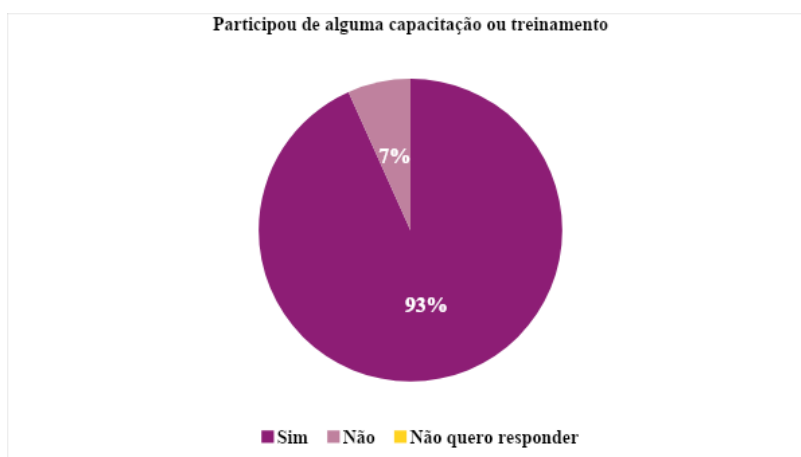
colaborador 4 enfatizou: “Projetos de pesquisa extensão, treinamentos recorrentes que envolvam os alunos, servidores e comunidade”.

Estas sugestões mostram que é necessário um envolvimento coletivo e participativo, por parte da instituição, e da sociedade como um todo. Estas iniciativas proporcionarão oportunidades de aprendizado e de capacitação. Ao mesmo tempo, com a adoção de diversas estratégias, será possível criar um ambiente organizacional que não apenas aceita, mas que celebre a diversidade em todas as suas formas ser. E isso só reforça a importância do comprometimento da instituição, da coletividade enquanto espaços de luta e resistência que seguem educando e reeducando a sociedade brasileira em prol da luta antirracista. (Gomes, 2018). Em uma pesquisa feita pelo IDBR (Instituto Identidades do Brasil) evidenciou os impactos da diversidade no mercado de trabalho. Os dados apontam que para cada 10% de aumento na diversidade étnico-racial, acontece um salto de quase 4% na produtividade das empresas.

Entretanto, o maior problema é que muitas organizações ainda não sabem como aplicar, de fato, a diversidade étnico-racial na rotina de trabalho. Para que a promoção dessa igualdade nas empresas tenha sucesso de forma mais rápida e efetiva, é necessário que os gestores e executivos estejam envolvidos no processo.

Ao serem perguntados se “Já haviam participado de alguma capacitação ou treinamento sobre diversidade étnico-racial no âmbito profissional?”, como afirmado no gráfico 8, apenas 7% respondeu que sim, enquanto 93% disseram que não.

Gráfico 08: Participou de alguma capacitação ou treinamento



Fonte: Autoras da pesquisa (2023)

**Revista Interdisciplinar**

Essa disparidade pode indicar uma falta de iniciativas ou programas formais de capacitação sobre diversidade étnico-racial na organização pesquisada. Se a organização não disponibilizar treinamento específico sobre essa temática, os servidores terão menos oportunidades de se educarem e de se sensibilizarem para as questões raciais existentes na instituição. Percebe-se também a falta de conscientização ou interesse por parte dos servidores em buscar ou participar de treinamentos acerca da diversidade étnico-racial. Isso pode ser resultado de uma falta de compreensão da importância dessas iniciativas ou de uma percepção de que essas temáticas não são importantes e necessárias para suas funções.

Por fim, foi questionado aos servidores se “Tinham sugestões para melhorar as políticas de inclusão étnico-racial no IFPI-Campus Paulistana?”. Tratando-se de uma pergunta aberta, na qual obtivemos 7 respostas. O colaborador 1: “Sugeri que o tema seja mais discutido”; o colaborador 2 enfatizou a: “promoção da participação de pessoas negras em cargos de liderança”; colaborador 3 falou apenas que: “não”; colaborador 3 frisou: “Parcerias com comunidades tradicionais, reserva para alunos pretos, pardos, indígenas e quilombolas”; colaborador 5 mencionou: “Sim realizar cursos de sensibilização e treinamentos regulares com os funcionários e professores, com o objetivo de promover a conscientização sobre questões étnico-raciais e combater o preconceito e discriminação.”; colaborador 6 disse: “ tornar o assunto mais público a sociedade”; colaborador 7 sugeriu: “Projetos de pesquisa extensão, treinamentos, palestras recorrentes que envolvam os alunos, servidores e comunidade.”.

Dessa forma, a partir desses dados estabelecidos, podemos perceber que há uma discussão sobre a importância e a necessidade de abordar questões relacionadas às políticas públicas de diversidade étnico-racial dentro da organização. São sugestões que implementadas na instituição poderão contribuir significativamente com uma organização verdadeiramente justa e equitativa para todos independentemente da sua raça ou etnia.

Na pesquisa elaborada e conduzida pelo Indee em parceria com o Instituto Guetto, com 245 profissionais negros no Brasil em 2021, na qual já foi até citada anteriormente. Os entrevistados foram perguntados sobre quais práticas poderiam contribuir com a educação e disseminação de informação dentro das organizações para criar um ambiente mais aberto à inclusão e pertencimento da população negra. 68% dos entrevistados afirmaram que uma formação antirracista continuada pode ser um dos caminhos adotados pela companhia. Além disso, 40% dos



**Revista Interdisciplinar**

respondentes acreditam que um programa de letramento racial também é uma ferramenta eficaz para promoção da igualdade.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É notório que o Brasil possui uma população amplamente diversificada e heterogênea, quando falamos em características tanto biológicas quanto culturais, e que, cada vez mais, essa é a mesma heterogeneidade que compõe a força de trabalho formal e informal do país. A luta por igualdade começou no final do século XIX quando surgiram os movimentos sociais no combate ao racismo e discriminações existentes no país. No entanto, apesar das políticas públicas de inclusão para promoção da igualdade. A diversidade étnico-racial ainda enfrenta desafios significativos dentro de uma organização.

Desta forma, o presente trabalho buscou responder a problemática de como os servidores do IFPI - Campus paulistana observam as políticas públicas de diversidade étnico-racial e sua importância para promoção da igualdade no contexto organizacional. Com isso, nota-se que todos os objetivos foram alcançados.

No que diz respeito aos fatores explicativos em relação às políticas públicas de inclusão na estrutura organizacional da instituição, mediante os resultados obtidos, considerou-se que os servidores, enquanto agentes ativos desempenharam um papel decisivo na tradução dessas políticas em práticas cotidianas. Os objetivos delineados proporcionaram uma compreensão abrangente da dinâmica interna da instituição, destacando não apenas a percepção subjetiva, mas também a importância das ações afirmativas implementadas para promover a inclusão étnico-racial, em que também se nota dúvidas por parte de alguns servidores em relação a importância das políticas públicas para promoção da igualdade.

A investigação sobre a efetividade das ações afirmativas evidenciou não apenas alguns progressos, mas principalmente a ineficácia dessas ações afirmativas adotadas na instituição. A avaliação da acessibilidade e compreensão das ações afirmativas direcionadas ao público étnico-racial apresenta-se como um elemento crítico, sugerindo a importância de estratégias claras e inclusivas.

**Revista Interdisciplinar**

Além disso, no que diz respeito à exploração da existência de discriminação racial na instituição, a pesquisa mostrou que de fato existe discriminação na instituição. Com isso, revela-se a necessidade de um compromisso coletivo e também institucional na construção de um ambiente verdadeiramente equitativo. A pesquisa também constatou que a maioria dos pesquisados nunca participou de treinamentos ou capacitação na instituição, o que mostra a fragilidade da organização em não trabalhar uma temática tão urgente e necessária.

Verificou-se que, no decorrer do presente estudo, algumas limitações, especificamente referente ao número de respostas obtidas, apesar dos esforços que foram desenvolvidos para assegurar a todos os participantes no sentido de explicar o objetivo do estudo e no sentido de promover a confidencialidade das respostas, mesmo assim não obtemos o número de respostas desejadas, alguns servidores estavam bastante resistentes.

Por fim, ressalta-se a importância de dar continuidade a esta temática, e que este estudo sirva como ponto de partida para novos trabalhos. Assim, a instituição poderá se engajar, cada vez mais, no reconhecimento da desigualdade e opressão e na busca de mecanismos para combatê-las, em prol de uma organização mais justa, que respeita e valoriza as singularidades em todas as suas dimensões.

**7 REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Sívio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

ALMEIDA, Sívio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Ed. Pólen, 2018.

ALMEIDA, Sívio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2020.

AMBRA, R. **Gestão da diversidade tem a ver com a gestão de talentos?** Disponível em: <https://blog.ambra.education/gestao-da-diversidade/>. Acesso em: 11 out. 2023.

BASTOS, L. C.; SANTOS, W. S. **A entrevista na pesquisa qualitativa: perspectivas em análise da narrativa e da interação**. Rio de Janeiro, RJ: Quartet Faperj, 2013

BOGDAN, Roberto C.; BIKLEN, Knopp Sari. **Investigação qualitativa em Educação**. Portugal: Porto Editora, 1994.

Revista Interdisciplinar

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: <[https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf)>. Acesso em: 10 nov 2023.

CABRAL, R.; GONÇALVES, G. M. ;; SALHANI, J. Violência organizacional: reflexões a partir da contribuição dos Estudos para a Paz. **Revista ORGANICOM**, no 28, 1o sem. p. 247–264, 2018.

CABRAL, R.; FERRARI, L. Violência organizacional: reflexões a partir da contribuição dos Estudos para a Paz. **Revista ORGANICOM**, no 28, 1o sem. p. 241–254, 2018.

CNN. **Racismo é principal forma de discriminação**. Disponível em: [https://www.geledes.org.br/racismo-e-principal-forma-de-discriminacao-em-75-das-empresas-no-brasil-diz-pesquisa/?gclid=Cj0KCCQiAm4WsBhCiARIsAEJIEzWRYFUjIW0lsNRTiQiC4qsOh1Fo54wpt\\_yG38xGwgB\\_sMdpXV-kaAqMgEALw\\_wcB](https://www.geledes.org.br/racismo-e-principal-forma-de-discriminacao-em-75-das-empresas-no-brasil-diz-pesquisa/?gclid=Cj0KCCQiAm4WsBhCiARIsAEJIEzWRYFUjIW0lsNRTiQiC4qsOh1Fo54wpt_yG38xGwgB_sMdpXV-kaAqMgEALw_wcB). Acesso em 17 de dez. 2023.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. **A negação da raça nos estudos organizacionais**. 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1426.pdf>. Acesso em: 13 Nov 2023.

COX, T. **Cultural diversity in organizations: theory, research and practice**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **Revista Administração de Empresa**. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set., 2000.

CARROLL, T.W. (2017). Intersectionality, and Identity Politics: Cross-Identity Coalitions for Progressive Social Change. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, 42(3), 600-607. doi.org/10.1086/689625. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistamseu/article/download/251126/40277>. Acesso em: 27 mai. 2023.

D'ADESKY, Jacques. **Pluralismo étnico e multiculturalismo: racismos e anti-racismos no Brasil**. Rio de Janeiro: Pallas, 2001

Ethos. **Ações afirmativas**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/acoes-afirmativas.htm>. Acesso em 18 de Dez.2023

FAUNDEZ, J. **Affirmative Action: International Perspectives**. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 1994.

**Revista Interdisciplinar**

FERRÃO, Romário Gava; FERRÃO, Liliam Maria Ventorim. **Metodologia científica para iniciantes em pesquisa**. Vitória: Incaper, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Carlos, A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2019.

GÓES, Luciano. **A tradução de Lombroso na obra de Nina Rodrigues**: o racismo como base estruturante da criminologia brasileira. Rio de Janeiro: Revan, 2016.

GOHN, Maria da Glória. **O protagonismo da sociedade civil**: movimentos sociais, ONGs e redes solidárias. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

GOMES, Joaquim. Barbosa. O debate constitucional sobre ações afirmativas. In: SANTOS, R. E. dos; LOBATO, Fátima. (Org.). **Ação afirmativa**: políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 15-57.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador**: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis: Vozes, 2019.

HALL, Stuart. **Da diáspora**: identidade e mediações culturais. Liv Sovik (org). Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

HALL, S. Estudos culturais e seu legado teórico. In: HALL, S. **Da Diáspora**: identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

INDEED. **Organizational Growth**: Definition, Benefits, Drawbacks and Stages. 2021. Disponível em: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/organizational-growth#:~:text=What%20is%20organizational%20growth%3F,desire%20for%20equity%20value%20creation>. Acesso em: 18 nov.2023.

JÚNIOR, R.B.F. **Números não mentem**: diversidade nas empresas aumenta a produtividade. Disponível em: <https://cndl.org.br/varejosa/numeros-nao-mentem-diversidade-nas-empresas-aumenta-a-productividade/> . Acesso em 25 nov. 20023.

KANG, S. K., & KAPLAN. Working toward gender diversity and inclusion in medicine: myths and solutions. **The Lancet**, 393(10171), 2019, pp. 579-586. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/88778> . Acesso em 27, mai. 2023.

LIMA, Fernanda da Silva; VERONESE, Josiane Rose Petry. **Mamãe África, cheguei ao Brasil**: os direitos da criança e do adolescente sob perspectiva da igualdade racial. Florianópolis: Ed. UFSC, 2011.

**Revista Interdisciplinar**

MANO, C. **Pesquisa Ethos/Época aponta as empresas com as melhores práticas de diversidade e inclusão.** Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2022/05/pesquisa-etnosepocaapontaempresas-com-melhores-praticas-de-diversidade-e-inclusao.html>. Acesso em: 18 nov.2023.

MELO, Maria Aparecida Vieira de. **Educação em Direitos Humanos e Diversidade.** Experiência Formativa. Joinville/SC: Ed. Clube de autores. América, 2017.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, RS, v. 22, n. 37, p. 7- 32, 1999.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado.** 3.ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

OLIVEIRA, Caio Augusto Guimarães de. Black Lives Matter: uma estratégia de advocacy para o Brasil. **Revista Humanidades e Inovação**, [s. l.], v. 7, ed. 4, p. 243-253, 2020. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/1844>. Acesso em: 20 de nov de 2023

ONU. **Declaração e Programa e Ação da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas.** Durban, 2001.

PINTO, Regina Pahim, **O movimento negro em São Paulo: luta e identidade**, São Paulo, Tese de Doutorado, FFLCH-USP, 1993.

PORFÍRIO, Francisco. "Gilberto Freyre"; **Brasil Escola.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/gilberto-freyre.htm>. Acesso em 19 de nov de 2023.

RIOS, R. R. **Direito da Antidiscriminação.** Porto Alegre, Ed. Livraria do Advogado, 2008.

ROSA, Carolina Aguiar da. **Panorama e reconfiguração das contingências passivas no Brasil.** 112 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2014.

SANTANA, J.; JUNIOR, M. **Políticas de Ação Afirmativa para Negros no Brasil: elementos para uma reflexão inicial no Serviço Social.** Disponível em: [http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ\\_37\\_art\\_2\\_Marques\\_Junior.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_37_art_2_Marques_Junior.pdf). Acesso em: 18 nov.2022.

SANTOS, Luiz Carlos dos. **Questionário: considerações gerais (2017).** Disponível em: [www.lcsantos.pro.br/](http://www.lcsantos.pro.br/) Acesso em: 01 set. 2020.

SILVA, J. C. Políticas corporativas de diversidade étnico-racial em cargos de liderança na ótica dos especialistas em diversidade e inclusão. **LUME Repositório Digital.** Rio Grande do Sul,

## Revista Interdisciplinar

2021. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/232811/001134415.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25, mai. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 12 ed. São Paulo: Malheiros, 1996. Disponível em: <https://revistaft.com.br/o-racismo-estrutural-no-sistema-de-justica-criminal-brasileiro-impactos-nas-decisoes-judiciais-no-ambito-do-processo-penal/>. Acesso em: 08 nov 2023.

SILVA, Tatiana; LOPEZ, Felix. **Perfil racial do Serviço Civil Ativo do Executivo Federal (1999- 2020)**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, n. 49, jul. 2021.

Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/arquivos/downloads/3472210720ntdiestn49.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

WERNECK, Jurema. **Racismo Institucional: uma abordagem conceitual**. Trama Design, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>>. Acesso em: 26 mai. 2023.

TEIXEIRA, Juliana Cristina et al. Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/RHJd88FZdXv6qWbTgpQbh8B/>>. Acesso em: 23 de nov de 2023.