



Desafios e  
soluções para  
**equidade  
racial**  
no Corporativo

Image by Freepik

# Desafios e soluções para equidade racial no Corporativo



Apresentação .....	3
Quem são as pessoas negras no Brasil? .....	6
As quatro etapas de atuação .....	12
Sensibilização de líderes .....	13
Empregabilidade .....	27
Formação .....	49
Permanência e carreira.....	63
Recomendações de priorização .....	75
Guia de Jornada com base nas 10 diretrizes .....	77

Entender desafios de fomento à equidade racial no mercado de trabalho brasileiro e propor caminhos para o Mover e suas associadas atuarem na geração de oportunidades para pessoas negras no Brasil.

# Projeto



# O que foi feito

Entrevistas em profundidade com 14 especialistas e iniciativas

Mapeamento de iniciativas das 47 empresas do Mover, via questionário preenchido pelo RH

Deep dive em 9 empresas do Mover para entendimento detalhado de suas iniciativas

Desk research de artigos, estudos, notícias e levantamento de dados secundários sobre população negra no Brasil

# Desafios de inclusão racial no mercado de trabalho

O que grandes empresas  
podem fazer para  
melhorar a  
empregabilidade de  
pessoas negras no  
mercado de trabalho?



# Quem são as pessoas negras no Brasil?

No Brasil a categoria pessoa negra é a soma de pessoas pretas e pardas.

As pessoas negras são interseccionadas com gênero, PCD, idade, regionalidade e possuem orientações sexuais diversas.

As mulheres negras estão na base da pirâmide de renda no Brasil.

# Porque fazer a inclusão de equidade racial

Em 2018 a Mckinsey publicou relatório mostrando os efeitos positivos da diversidade para os resultados dos negócios.

Pessoas diversas agregam valor às empresas pois trazem pensamentos e olhares diversos.

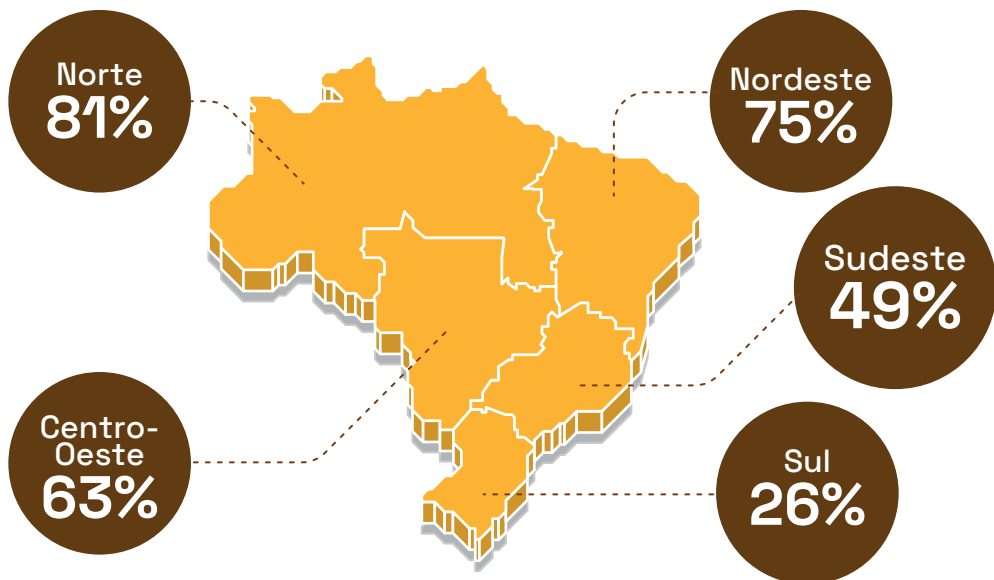
As empresas que incorporam a inclusão racial em suas estratégias contemplam os desafios ESG.

A inclusão racial é uma questão ética no Brasil, devido ao racismo que marca nossa sociedade. E, ao fazer a inclusão, empresas trazem valor às suas marcas.

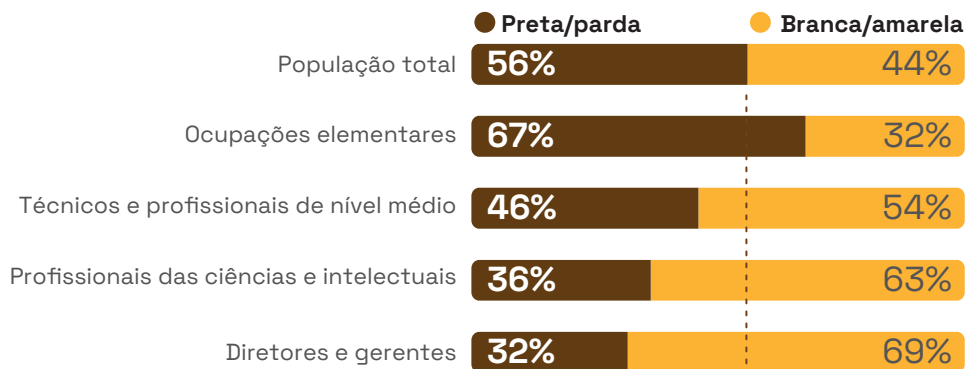
# Onde estão as pessoas negras no Brasil?

PRETOS E PARDOS SÃO **56%**  
DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

Proporção de pessoas negras por macrorregião brasileira



## Distribuição de cor por tipo de ocupação



PNAD 2019 (1ª entrevista)



# A cada etapa, pessoas negras encontram barreiras...

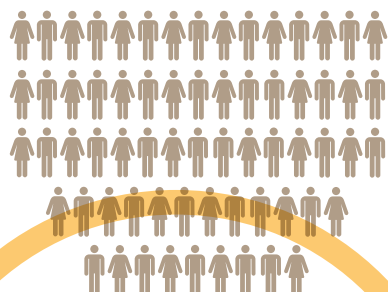
Entre os **13 milhões** de jovens negros e negras de 18 a 24 anos...



**5 milhões** não  
concluíram o ensino médio  
na idade adequada\*



**8 milhões**  
concluíram o  
ensino médio



Dos **11 milhões**  
que não chegaram ao  
ensino superior...

**9 milhões**  
estão ocupados  
**2 milhões**  
não estão ocupados



**6 milhões**  
não entraram no  
ensino superior



**1,5 milhão**  
estão cursando  
ensino superior

**500 mil**  
completaram  
ensino superior

**1 milhão**  
trabalham  
**500 mil**  
não trabalham

# A cada etapa, pessoas negras encontram barreiras...

Entre os **72 milhões** de pessoas negras acima de 25 anos...



**8 milhões** concluíram o ensino superior



**5,2 milhões** estão em ocupações típicas do grau de formação



Cerca de **3 milhões** (3 a cada 8) de pessoas negras estão em ocupações inferiores a seu grau de formação



**47% dos pretos e 43% dos pardos** exercem ocupações inferiores ao seu grau de formação, **contra 36% dos brancos**

**500 mil** se tornam diretores e gerentes



Entre aqueles com ensino superior, **7% dos pretos e 9% dos pardos** são diretores e gerentes, **contra 14% dos brancos**

Diretores e gerentes negros e negras ganham

aproximadamente **39% menos** que brancos com a mesma formação

RENDA MÉDIA DE DIRETORES E GERENTES

Homem branco **R\$ 11.000**

Homem negro **R\$ 6.600**

Mulher branca **R\$ 6.300**

Mulher negra **R\$ 4.400**

# Empresas identificam dois tipos de problema: de formação e de adaptações das próprias empresas



**26 das 39 empresas** indicaram ao menos uma dificuldade de aumento de equidade racial interna. As principais envolveram:



## Oportunidade de atuação “para fora”

### Desafios de formação

> Falta de pessoas qualificadas ou com experiência

> Falta de acesso a networking com pessoas capacitadas



## Oportunidade de atuação “para dentro”

### Desafios das empresas

> Plataformas de atratividade não trazem dados de questões raciais

> Pré-requisitos excludentes (foco no nome da universidade, exigência de inglês)

> Falta de sensibilidade para a questão por parte dos dirigentes e gestores / vieses de liderança

> Falta de política de formação de lideranças negras; de plano de carreira e de retenção do colaborador

> Necessidade de consultorias especializadas

# O potencial de atuação das empresas pode ser dividido em 4 etapas



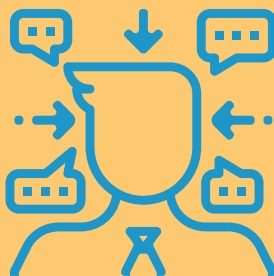
**1** Sensibilização  
de líderes



**2** Empregabilidade



**3** Formação



**4** Permanência  
e carreira



# Sensibilização de líderes



# Comprometimento exige ação: principalmente das lideranças não negras

1\_ Falta de sensibilização de gestores.

SEM O APOIO DA ALTA LIDERANÇA,  
ESFORÇOS NÃO AVANÇAM.

**1** Ouvir e fomentar participação dos(as) pessoas negras(as) da empresa.

**2** “CEO deve estar visivelmente, genuinamente e intencionalmente comprometido”: demonstrações públicas, falas constantes, reforçar cultura da empresa

**3** É preciso romper com “Pacto narcísico da branquitude”: o racismo é responsabilidade de todos e é necessário ser pauta de não pessoas negras. E para isso é preciso desvelar e compreender a branquitude.

## “Não podemos fazer por nós, sem nós”...

### 1.1\_Ouvir e fomentar participação de pessoas negras na empresa

Primeiro passo para ações deve ser escuta ativa dos colaboradores negros na companhia.

Escuta é passo para criação de laços de pertencimento e de sensibilização das lideranças brancas.

“Quando eu comecei a trabalhar em escritório tinha dia que eu ia de faixa no cabelo e uma colega me falava: hoje você veio no esquema da faxina, hein! Vai passar um paninho aqui na minha mesa? E era uma piada. Mas é essa piada que é aceita na sociedade brasileira.

Que é de dizer pra você que aquele não é o seu lugar, que o seu lugar é na faxina. Se você tá sentado numa mesa pra tomar decisão, você tá num lugar equivocado.”

(especialista)



# ...e não podemos fazer sem que todos estejam engajados.

## 1.1\_Ouvir e fomentar participação de pessoas negras na empresa

Lideranças negras devem participar da tomada de decisões, mas é crucial que o tema seja parte de toda a cadeia de líderes:

- > Investidores
- > Conselho
- > Proprietários/sócios

Sem engajamento de quem tem capacidade decisória, planos e metas não serão perenes.





# Fazer a pauta racial de forma genuína exige comprometimento público

1.2\_CEO deve estar genuinamente e visivelmente comprometido(a)

- A empresa deve tornar a inclusão racial uma **pauta pública**.
- Ações e falas constantes das mais altas lideranças reforçam, **para “fora” e para “dentro”** que empresa tem compromisso real com o tema.
- Tópico **não pode ser restrito a espaços específicos** (comitês, datas comemorativas), mas ser parte do cotidiano da companhia.

“É muito importante que o CEO esteja comprometido. Aqui acontece o tempo todo, ele vai para uma reunião de marketing e percebe a ausência de negros e solicita a mudança de campanha.

Ele quer conhecer quem são as pessoas que estão na nossa cadeia de valor. Essa costura é feita o tempo todo e isso muda completamente as ações da empresa.

Outro dia mesmo ele estava em reunião com outro CEO dizendo das ações aqui da empresa”

(Gestora de RH)



# Papel da alta liderança é também engajar cargos intermediários no tema

1.2\_CEO deve estar genuinamente e visivelmente comprometido(a)

A lente de inclusão deve ser aplicada em todos os setores da organização:  
**sair dos muros do RH**, comitês de diversidade e área de responsabilidade.

Gestores intermediários (diretores, gerentes) devem estar igualmente comprometidos com a estratégia de inclusão racial.  
**Esses cargos são os responsáveis de fato pela implementação de iniciativas.**

Iniciativas que **dependem da gestão intermediária:**

---

Promoção de ambiente acolhedor

---

Olhar intencional para contratação pós short-list do RH

---

Decisões sobre cadeia de valor e fornecedores

---

Comunicação visual (externa ou interna)

# Comunicação clara tem efeitos “para fora”: advocacy é essencial para que o tema não fique restrito às grandes empresas

1.2\_CEO deve estar genuinamente e visivelmente comprometido(a)

Além do comprometimento interno, é necessário que grandes empresas comuniquem publicamente seu posicionamento

**1** Pequenas e Médias empresas caem com mais facilidade no discurso “**isso não é para mim**”: desafios de contratação e de mudança de cultura são ainda mais fortes;

**2** **Advocacy** pode ter objetivos de mudança de política pública mas também de valorização do tema



Crescimento do ESG pelo mundo tornou **diversidade sinônimo de modernidade para o presente e o futuro.**

Grandes empresas devem reforçar essa imagem, que tem efeitos sobre comportamentos das demais companhias.



## Atitudes silenciosas reforçam exclusão. Tema deve ser encarado de frente

### 1.3\_Romper “pacto narcísico da branquitude”

> O pacto narcísico da branquitude: **“Um pacto silencioso de apoio e fortalecimento aos iguais. Um pacto que visa preservar, conservar a manutenção de privilégios e de interesses.”** Cida Bento, 2002

O pacto narcísico acontece quando pessoas brancas evitam e negam o problema racial. Ocorre também quando entramos (brancos) na defensiva ao tratar do assunto.

Para romper esse pacto, deve-se trazer o assunto à tona, principalmente nas falas de brancos.

**“O pacto aparece em falas como “ela não tem perfil para a vaga em questão”. O currículo é compatível com a vaga, a pessoa possui todas as qualificações esperadas e ao questionar o gestor, a resposta é “não sei, é apenas feeling de que ela não daria conta””**

(especialista, negra)

# Quando pessoas brancas assumem a luta contra o racismo, são escutados por outras pessoas brancas

## 1.3\_Romper “pacto narcísico da branquitude”

Caminho inclui reconhecer desigualdades e atitudes racistas.

Reconhecimento inclui perceber que atitudes antirracistas dependem sim da participação de brancos: e que discussão não poder ser deixada apenas para as vítimas do processo.

**“Interessante você me perguntar isso, eu nunca parei para pensar sobre, acho que é branca, não é?”**

(entrevistada branca ao ser perguntada sobre identificação racial)

**“Levo para as atividades pessoas negras e brancos para não achar que está conversando somente com os ‘meus’.”**

(especialista negra)

# Como atuar?



## Sensibilização de líderes

É o primeiro passo para as demais iniciativas

Esforços de letramento racial interno



Advocacy com associações empresariais



Comunicação (externa e interna) sobre o tema



# O que fazer: Letramento racial

Letramento racial sozinho não resolve o racismo e não irá gerar automaticamente empregos para pessoas negras

Mas é o primeiro passo, que sustenta os demais. Inclui, de forma geral:

- . **Romper com a negação do racismo**
- . Avançar no processo de que **a culpa não produz avanços significativos**
- . Ocupar o lugar de **responsabilização coletiva**
- . Promover **reparações**

De forma mais específica, os temas que devem ser abordados nesses processos incluem:

1. Da escravidão ao mito da democracia racial
2. Branquitude e negritude
3. Colorismo
4. Internalizações e racismo recreativo
5. Linguagens raciais violentas
6. Intersecções: raça, classe, gênero, orientação sexual
7. Qual o meu papel
8. Políticas afirmativas
9. Onde estão as pessoas negras?
10. Violência racial
11. E minha empresa com a equidade racial?



## O que fazer: **Advocacy com associações empresariais**

Para que esse letramento não fique restrito às empresas do Mover e outras já engajadas, deve-se **levar o tema** para outros espaços:

Federações de indústrias

**Associações empresariais**

O principal é ocupar espaços com presença de **altas lideranças** de outras empresas



# O que fazer: Comunicação sobre o tema

**Comunicação externa como ferramenta de puxar novas empresas a fazerem o que deu certo.**

. Benchmarking, compartilhar a curva de aprendizado de quem já fez e deu certo.

. Participação constante em fóruns de debate

Mas também **inclusão na publicidade** das empresas: isso indica para o mercado e para os colaboradores que diversidade é um tema relevante

**Comunicação interna das campanhas e alinhamento da cultura da empresa**

. Pílulas e boletins na comunicação interna

. Discussão de datas que tratam das questões raciais, e de outras pautas de equidade (PCD, LGBTQIA+, gênero)

. Garantia de diversidade em todas as peças (intranet, e-mails, etc.)



## O que fazer: Comunicação sobre o tema

A comunicação do tema e as campanhas das empresas do Mover podem **priorizar agências com equidade racial**.

Hoje, o **setor tem apenas 3% de pessoas negras**, segundo o Ministério Público do Trabalho.





# Empregabilidade



# As empresas precisam ter intenção explícita de empregar pessoas negras

## 2\_Empregabilidade

### A EMPREGABILIDADE COMO FERRAMENTA CONTRA O RACISMO

**1** O acesso e a forma de divulgação das vagas precisa ser repensado

**2** Pré-requisitos atuais geram exclusão e devem ser revistos

**1.** As pessoas que estão nas empresas precisam se educar contra o racismo

**2.** A perspectiva da diferença é incluir pessoas diferentes e não assimilar a partir de uma régua padronizada

# As vagas circulam por meio de vieses excludentes

## 2.1\_ Repensar o acesso

AS PRINCIPAIS DIFICULDADES DE ACESSO ÀS VAGAS DECORREM DE:

- 1 Priorização de indicações e de público interno para novas vagas
- 2 Vagas sempre têm urgência para serem preenchidas: incentivando formatos de busca padrão
- 3 Uso de plataformas e redes sociais de divulgação com vieses



## Vagas circulam via capital social: é importante furar bolha de quem já está na empresa

2.1.1\_Repensar o acesso:  
indicações e experiência prévia

Ter contatos que indiquem empregos é um dos principais fatores para empregabilidade: **capital social explica 68% da conquista de emprego.**

Uso de **indicações** e priorização de quem já está na empresa **excluem** possibilidade de inclusão.

Ao se exigir **experiência corporativa prévia**, as vagas também acabam circulando entre quem já conseguiu furar a bolha de entrada no mercado de trabalho.

# As vagas nascem velhas para o RH

2.1.2\_Repensar o acesso:  
tempo para preencher as vagas

As vagas chegam para o departamento de recursos humanos com pressa para serem preenchidas.

O RH demanda mais tempo para preencher a vaga com pessoas negras e diversas > em parte pela dificuldade de divulgar as vagas para as pessoas certas.





# O algoritmo de redes e plataformas contribui para a exclusão

## 2.1.3\_Repensar o acesso: redes sociais e plataformas

### REDE SOCIAL

As redes sociais acontecem na sociedade e na internet: espelham esses dois mundos.

Quando a pessoa tem **escassez de networking**, as redes de empregabilidade, como o LinkedIn, não serão diferentes dessa realidade.

### PLATAFORMAS DE BUSCA DE VAGAS

As plataformas de busca de vagas por muitas vezes não possuem o critério racial.

A **suposta neutralidade** resulta em vieses racistas que excluem pessoas que moram em periferias, que não estudaram em faculdade de primeira linha, nem fizeram intercâmbio, por exemplo.



“Na plataforma que a gente utiliza para contratação, não conseguimos identificar a questão racial na busca por candidato.

Para as questões raciais, você olha a foto normalmente e já vê que não há pessoas negras.

As primeiras no ranking são brancas e continua, **você tem que entrar naquela lista de 300, 400 profissionais e olhando e fazendo quase com uma indicação de quem é negro ou de quem não é.**

Para você trazer e é um e depois qualificar dentro da nossa plataforma.”

(Gestor de RH, negro)



# Pré-requisitos reforçam exclusão

## 2.2 Critérios geram exclusão

MUDAR PRÉ-REQUISITOS ÀS VEZES É ENTENDIDO COMO “BAIXAR A RÉGUA”, MAS EMPRESAS DEVEM APRENDER A VALORIZAR DIFERENÇAS

1

Os critérios tradicionais (inglês, faculdades de primeira linha) colocam barreiras para diversidade (não só racial, mas também de gênero, PCD e outras minorias políticas).

2

Além dos critérios tradicionais, há outros critérios, tanto subjetivos como padrões, que impedem entrada de pessoas de perfil diverso na empresa.

# Quando as vagas chegam são excludentes nos seus pré-requisitos

## 2.2.1 Critérios geram exclusão: inglês e faculdades

Quando a barreira da circulação das vagas e o acesso é rompida, os pré-requisitos da vaga voltam a não corresponder com a população negra e pobre.

Critérios “objetivos” que terminam por priorizar um perfil específico, que tende a ser mais masculino, branco, do Sudeste, de alta renda.

Critérios mapeados e que já foram excluídos de alguns processos, sem prejuízos para empresas:

- . Faculdades de primeira e segunda linha, não acessíveis
- . Inglês fluente
- . Desafios balizados a partir de intercâmbios e atividades extracurriculares
- . Questionamentos de períodos fora do mercado de trabalho, sem considerar questão etária, maternidade, etc.



# Quando as vagas chegam são excludentes nos seus pré-requisitos

## 2.2.2 Critérios subjetivos que reforçam exclusão

Uma série de critérios ditos “comportamentais” escondem percepções subjetivas que geram desigualdade de acesso:

- . Questionamentos sobre cortes de cabelo
- . Percepções de vestimenta
- . Modos de falar e gírias

Apesar do esforço de formação voltado para maior inclusão da população negra no mercado de trabalho ser importante, identificamos um potencial para as empresas se educarem.

Esses critérios forçam o diferente a se adaptar à lógica da empresa contratante: que desperdiça a oportunidade de trazer diferença para seu time.



É importante destacar e ampliar a lente para as **multiplicidades de vivências e experiências possibilitadas ou negadas na vida de diferentes pessoas.**

Os moldes da pré-seleção foram feitos por muitos anos e são compostos por vieses inconscientes e, por isso, são produzidos a partir de um tipo exclusivo de racionalidade.

# Como atuar?



## Empregabilidade

Esforços incluem investimentos em projetos e esforços de conscientização

### CONSCIENTIZAÇÃO

---

- . Vagas afirmativas
- . Auditoria de critérios
- . Formação dos fornecedores
- . Formação e apoio de empresas de recrutamento



### INVESTIMENTOS

---

- . Contratação de empresas de recrutamento do ecossistema
- . Patrocínios a feiras de emprego
- . Formação de candidatos como parte do processo seletivo



# Fazer vagas chegarem nas pessoas certas

## 2.1\_Mudanças nas empresas de recrutamento

Empresas de recrutamento atuam com a rede do Mover, mas têm potencial de gerar mudanças com muita escala, incluindo pequenas e médias empresas.

CONSCIENTIZAÇÃO DE EMPRESAS DE RECRUTAMENTO



Parceria com recrutadoras que atendem empresas do grupo podem gerar impacto dentro e fora do Mover.

CONSCIENTIZAÇÃO DE HEADHUNTERS



Além das vagas de entrada, o Mover pode atuar com formação e conscientização de empresas de headhunters em vagas mais altas.



# Grandes empresas não são maiores empregadoras

## 2.1\_Conscientização de fornecedores

TODAS AS GRANDES EMPRESAS TRABALHAM COM AMPLA REDE DE FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇO E TERCEIRIZADOS.

**Política de compliance deve incluir esses prestadores**, a começar pelos de cargos mais altos: antes de cobrar diversidade da terceirizada de limpeza, **pressionar escritórios de contabilidade, jurídicos, TI e outros prestadores.**

As empresas têm de **compartilhar a curva de aprendizado** com seus fornecedores e contratados.

**Benchmarking:** mostrar que iniciativas prévias tiveram bons resultados.



# Especialistas em vagas afirmativas

## 2.1\_Mudanças nas empresas de recrutamento

### Fortalecimento institucional das organizações e associações do ecossistema

No ecossistema voltado para população negra, já existem iniciativas que buscam melhorar empregabilidade:

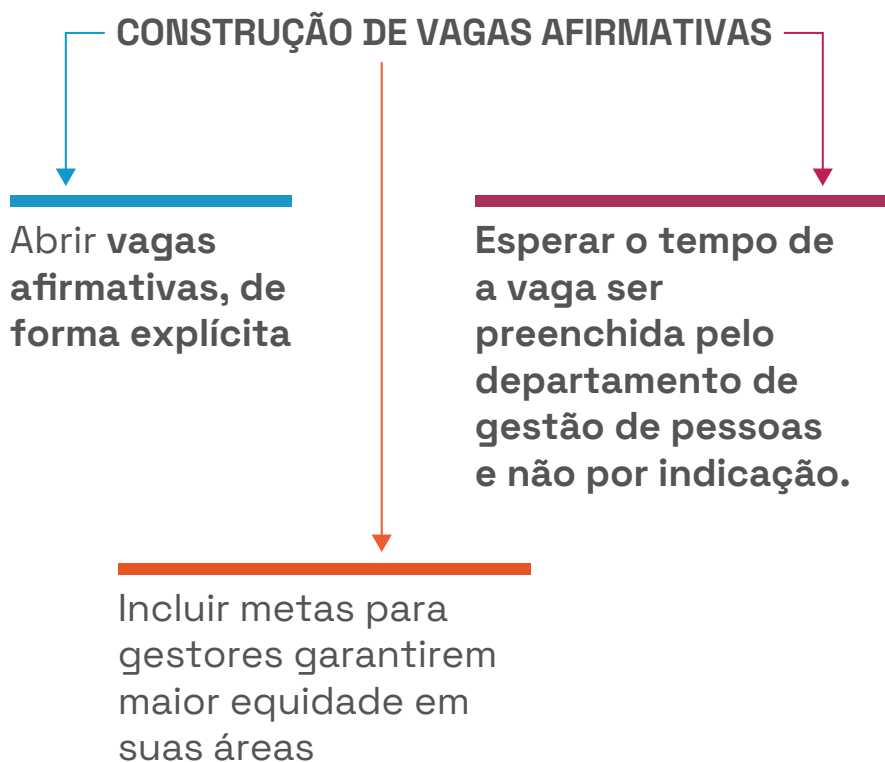
Além de atuar com grandes empresas que já trabalham com o tema, é essencial apoiar quem já está inserido do ecossistema.





# A intenção da vaga tem que ser explicitamente inclusiva

## 2.2\_vagas afirmativas



# Banco de dados para quem é mapeado e não é selecionado

## 2.2\_vagas afirmativas

---

Foi mapeado a dificuldade das organizações **encontrarem as pessoas negras** para serem contratadas.



---

Ao mesmo tempo foi mapeado que, quando as vagas chegam no perfil, existem **muitas pessoas qualificadas** e não existe vagas suficientes.



---

Recomendamos o apoio para empresas que utilizam caminhos que chegam nas pessoas negras.

---

Recomendamos um **banco de dados compartilhável** entre as organizações.



# Formação pode ser parte do processo de contratação

## 2.2\_vagas afirmativas

Com banco de talentos unificado, **o Mover pode atuar na formação de candidatos**, independente de chegarem nas etapas finais ou serem contratados nas empresas individualmente. Há organizações trabalhando para unir a formação com o mercado de trabalho.

**Formar após contratação é forma de diminuir o peso de critérios excludentes.**

# Recomendações critérios excludentes

## 2.3\_ Síntese

Repensar critérios objetivos excludentes (inglês, faculdades, experiência específica): auditoria de necessidades reais de cada vaga

Ter clareza sobre critérios subjetivos que geram exclusão: letramento racial e mentoria reversa

Formação das empresas e criação de metas para gestores intermediários



## Retirar critérios excludentes

### 2.3.1\_recomendações de novos critérios

**Auditoria do RH** quando for solicitado o ‘short list’ com pré-requisitos excludentes para vagas que não precisam da habilidade.

Retirar a faculdade de primeira linha como critério de contratação: ou ao menos tornar universidade algo ‘blind’ no processo

Retirar o inglês como critério em vagas que não é necessário a sua utilização, e atuar investindo na formação que pode ser complementada após contratação

# A lógica que antecede a empregabilidade não é neutra

## 2.3.2\_ formação das organizações

### Educação para as empresas

Letramento para a consciência racial.

É preciso fazer com que gestores responsáveis pelas contratações estejam engajados no tema: tanto por via de formação como de inclusão de métricas em suas metas.

Mentoria reversa: exercício de escuta ativa em que as pessoas das organizações, brancas, homens e mulheres, são mentorados por pessoas que possuem histórias de vida, marcadores sociais diferentes (como o de raça).

# Como atuar?



## Empregabilidade

Advocacy e **formação de empresas de recrutamento e headhunters**, para mudança na forma de atuação

✦ **Formação de cadeia de fornecedores** das empresas do Mover, para mudanças na forma de contratação

✦ **Criação de banco de talentos unificado** e apoio a projetos de **formação de todos os candidatos**

✦ Patrocínio e **fortalecimento institucional** de empresas de recrutamento do **ecossistema**.

✦ **Auditorias de critérios** para todas as vagas

✦ **Multiplicação dos aprendizados** para lideranças médias: inclusive via programas de mentoria reversa

✦ **Mudança nos critérios excludentes** (inglês e faculdades) para todas as vagas em que isso for possível





Formação



# Reconhecer os desafios de inclusão nas empresas é compatível com olhar para formação, desde os níveis básicos, da população negra no Brasil

## 3\_ Formação

ESFORÇOS DE MÉDIO E LONGO PRAZO, E QUE OLHEM PARA DESAFIOS FUTUROS DO MERCADO DE TRABALHO DEVEM PASSAR POR QUESTÕES DE INVESTIMENTOS EM EDUCAÇÃO

**Educação para o trabalho**  
Inglês, habilidades socioemocionais

**Educação profissional**  
Inclui ensino técnico, superior

**Educação básica**  
Ensino médio e fundamental

# Por que atuar na educação básica?

## 3.1\_ Formação básica

A escola pública é o espaço com maior potencial transformador de **longo prazo**.

Maior parte de seus alunos são pessoas negras (65%\*).  
**É o perfil com maior taxa de exclusão escolar.**

Sem um olhar para formação, dificilmente conseguiremos ter mudanças grandes apenas **por meio de políticas afirmativas na ponta**

“Quantas pessoas que não têm essa oportunidade e não acabaram nem o ensino médio, perde para o tráfico, perde para o trabalho informal, perde porque essas pessoas não acreditam que podem chegar lá algum dia. A ação afirmativa não pega quem ficou lá para trás, e só se muda isso com investimento em educação pública.”

(xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx)

\*PNAD 2019 (1ª entrevista)



# Empresas exigem formação para emprego: diferenças de aprendizagem já aparecem nos primeiros anos do ensino fundamental

## 3.1\_ Formação básica: a escola pública

Já no Ensino Fundamental aparecem diferenças de aprendizado e conclusão entre pessoas negras e brancos. **Mudanças de longo prazo não irão acontecer sem investimento nessa etapa.**

Pessoas negras são maioria nas escolas públicas, assim como mais comumente excluídos dela.

São também as vítimas mais frequentes da violência contra jovens no país.

Essa exclusão tem efeitos sobre tópicos que **vão impactar o mercado de trabalho:**

Aprendizado do **inglês**

Habilidade **socioemocionais** e comportamentais

Acesso a **universidades**

Habilidades relevantes para **profissões do futuro**

# Na intersecção entre raça e renda, aparecem desafios de formação de soft skills para mundo do trabalho

## 3.1\_ Formação para o trabalho: habilidades socioemocionais

O que chamamos de “formação socioemocional” ou “comportamental” é um conjunto de disposições aprendidas a partir de referências.

Quanto mais referências se acumula - ao frequentar espaços distintos ao longo da infância - mais se está preparado para adaptar-se ao que o mercado de trabalho exige.

Maior parte dos alunos de Ensino Médio na escola pública estudaram mais do que seus pais: isso é ainda forte entre alunos pessoas negras

**“Ao contrário do que se pensa na vida social cotidiana, ninguém nasce com essas disposições [disciplina, autocontrole e comportamento e pensamento prospectivo] [...]. Ao contrário, essas disposições têm que ser aprendidas, embora seu aprendizado seja difícil e desafiador e não esteja ao alcance de todas as classes.”**

(Jessé Souza: Os Batalhadores Brasileiros)



**Formação básica  
e socioemocional  
têm efeitos sobre acesso  
ao ensino superior, e sobre  
a qualidade desse acesso**



## Formação

# Mesmo após anos de políticas de cotas, proporção de pessoas negras nas universidades segue abaixo da participação na sociedade

## 3.2\_ Formação profissional: ensino superior

Desde 2003 existem iniciativas de cotas em universidades públicas, com obrigatoriedade a partir de 2012 de 50% das vagas para alunos da escola pública. Parte dessas vagas é direcionada para pessoas negras (pretos ou pardos).

Hoje, pessoas negras ainda são **44% das matrículas no ensino superior.**

Entre 18 e 35 anos, cerca de **19% dos pessoas negras chega ao ensino superior**, contra cerca 37% entre os brancos (PNAD 2019).

PARA 2022, HOUE QUEDA NA PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS NOS PRINCIPAIS VESTIBULARES DO PAÍS





## Além de menor presença nas universidades, alunos negros são também exceções nos cursos mais “concorridos”

### 3.2\_ Formação profissional: ensino superior

Em cursos como direito, engenharia e medicina, **a proporção de pessoas negras varia entre 32% e 39%**, abaixo dos 44% de pessoas negras nas universidades.

---

## O ensino técnico e profissionalizante também tem desafios de inclusão e equidade

### 3.2\_ Formação profissional: ensino técnico

Há muita subnotificação racial no ensino técnico. No entanto, **as profissões ligadas ao futuro do trabalho são um foco para diminuir desigualdades de acesso ao mercado de trabalho.**



# Como atuar?



## Formação

Apoio à formação é essencial para aumentar o número de pessoas qualificadas no mercado de trabalho.

### CONSCIENTIZAÇÃO

- . Advocacy para **cotas em cursos técnicos** (Sistema S e ETECs)
- . **Promoção do tema** de equidade racial para entidades que não trabalham explicitamente o assunto
- . **Falar com os jovens** – ir às escolas e comunicar as bolsas e oportunidades impacta os sonhos dos jovens



### INVESTIMENTOS

- . Criação de **vagas e bolsas de estudos** em iniciativas que trabalhem socioemocional e inglês
- . Criação de vagas e bolsas de estudos em **cursos técnicos e superiores**, com foco nas profissões do futuro
- . Apoio a projetos de **educação básica com escala**



# O que fazer: Inglês e socioemocionais

## 3\_ Formação inglês

O ensino de inglês é um gargalo da escola pública e penaliza mais os pessoas negras quando chegam ao mercado de trabalho.

**O esforço direto no ensino de inglês é uma forma de apoiar jovens e adultos que já têm alguma formação e são barrados por essa causa.**

Há atuação em alta escala via British Council no projeto **Skills for Prosperity**, com treinamento de professores para a educação pública, com ênfase em desigualdades raciais e de gênero

# O que fazer: Inglês e socioemocionais

## 3\_ Formação socioemocional

A formação socioemocional é algo construído a partir de **referências e modelos**.

Por um lado, **as empresas devem se adaptar** para receber profissionais pessoas negras e acolher as diferenças.

Por outro, é importante apoiar esforços para a formação de **habilidades e competências que serão exigidas no mercado de trabalho**, mesmo em empresas com pouca maturidade no tema de inclusão.



# O que fazer: Formação técnica prioritária

## 3\_ Formação técnica

Com exceção dos Institutos Federais, as escolas técnicas não têm cotas raciais. O Mover e as empresas pode atuar para **aumentar presença de pessoas negras em cursos técnicos**, em especial aqueles com maior potencial de emprego no futuro:

- 1 Cursos nas áreas de tecnologia e programação
- 2 Cursos em logísticas e outras áreas correlatas
- 3 Cursos na área de saúde

### COMO ATUAR NESSE SETOR?

Há três formas complementares de atuação:

- 1 Apoio a Institutos que já trabalham com as redes públicas para gerar melhora nos currículos e aumento da oferta de vagas
- 2 Apoio direto a escolas e cursos com ofertas de bolsas de estudo
- 3 Oferta de bolsas de estudos para alunos pessoas negras nas escolas técnicas, para garantir permanência e conclusão dos cursos.

# O que fazer: Bolsas de estudos

## 3\_ Formação superior

Ao contrário da classe média tradicional, que passa 18 anos estudando para depois trabalhar, **a classe C trabalha para poder estudar.**

Essa é uma verdade para muitos alunos pessoas negras nas universidades, mesmo com as políticas de cota e outros programas governamentais (PROUNI).

**Programa de bolsas de estudos**, direcionados por área, podem ajudar muitos alunos a continuar a sua formação: sempre com foco nas áreas prioritárias.

### Qual o papel da bolsa de estudos?

. A **mensalidade** da universidade é **apenas um dos custos** dos alunos pessoas negras e de baixa renda.

. Bolsas de estudos mais efetivas cobrem os custos de mensalidade e também alimentação, transporte e, se possível, renda para que o aluno possa se dedicar aos estudos.

. Essa dedicação exclusiva é um diferencial de alunos brancos, que acabam participando de mais atividades extracurriculares, projetos de pesquisa, etc.



## Formação

# O que fazer: Parcerias com universidades privadas

## 3\_ Formação superior

As grandes instituições privadas de ensino superior são muito guiadas pelas demandas do mercado de trabalho.

Além de bolsas, parcerias com as universidades privadas de diversas regiões do Brasil.

Nessas parcerias, pensar em presença de professores pessoas negras, bolsas de estudos, advocacy sobre currículo, promoção de eventos, etc.

# O que fazer: Olhar para educação básica

## 3\_ Formação educação básica

Hoje, um dos principais projetos voltados para melhoria da educação pública via investimento social privado são as escolas de tempo integral ICE

Redes de ensino estaduais recebem investimento e apoio institucional e pedagógico de alguns institutos.

Além disso, há projetos de formação para redes de ensino estaduais e municipais, que treinam gestores, com impacto em escala.



## Permanência e carreira



# Presença negra é baixa, nas grandes empresas. Há defasagem também nos cargos

## 4\_Permanência e carreira

> “Embora a política [de cotas] seja objeto permanente de ataques, após mais de uma década de sua implantação **pode-se afirmar que as iniciativas de cotas mudaram a paisagem humana nos campus universitários [...]**. No entanto, embora tenha aumentado o ingresso da população negra no Ensino Superior a partir das políticas de ações afirmativas, **o acesso ao mercado de trabalho segue marcado por políticas discriminatórias**. Os pessoas negras ocupam **pouco mais de 6% dos cargos de gerência** nas empresas e menos de 5% no quadro executivo.” Cida Bento - CEERT

Há grande espaço para atuação na inclusão negra em todos os níveis hierárquicos das grandes empresas.

Rompidas as barreiras de formação básica, universitária, de ensino de inglês, etc., a população negra ainda encontra barreiras de crescimento profissional.



# Porta de entrada no mercado de trabalho não pode ser “porta giratória”

## 4\_Permanência e carreira

Pessoas negras são 56% da população, **mas só 32% dos gerentes e diretores** no Brasil.

Ainda assim, **ganham o equivalente a 61%** do salário de um(a) gerente branco(a).

“Em uma empresa que acompanho entram 2.000 estagiários e 30% é efetivado. **Nenhum é negro.** A instituição deve fazer um resgate do déficit educacional que o estagiário tem.”

(Diretora de educação e diversidade)



## Permanência e carreira

# Iniciativas para melhorar equidade racial e permanências nas empresas se dividem em 3 focos

## 4\_Permanência e carreira

DESAFIOS DE CARREIRA E PERMANÊNCIA SÃO:

- 1 Ambiente não-inclusivo
- 2 Falta de apoio ao crescimento na empresa
- 3 Métricas desiguais de avaliação de desempenho

## Sem preparo, o ambiente corporativo expulsa talentos

## 4\_Permanência e carreira

Acolhimento da diversidade passa por mais do que números de pessoas negras em cargos de liderança: sem sensação de pertencimento, iniciativas não terão retorno.

Gestores devem estar atentos para como o colaborador(a) negro(a) chega na empresa.

# Acolhimento começa pelo reconhecimento da diferença

## 4\_Permanência e carreira: Acolhimento

### MUDANÇA PARA TODA A FAMÍLIA

“Quando um jovem desse começa a trabalhar em uma empresa do grande, muda a realidade de toda a família. O ticket vira o ticket do final de semana. Não é o ticket que paga a média de almoço da Faria Lima de R\$45,00 , que é caro.”

[diretor, negro]

### OPORTUNIDADE DA VIDA

A oportunidade de estar na organização e mudar a condição familiar faz com que as pessoas enfrentem diariamente barreiras de distância, trânsito e cansaço.



# Mentoria é fator crucial para crescimento e permanência

## 4\_Permanência e carreira: Apoio no crescimento

A mentoria mapeia em tempo real os possíveis problemas de integração.

Empresas usam programas para garantir a permanência do jovem nas empresas e também o acompanhamento socioemocional ao longo da carreira.

# Formação é também obrigação das empresas

## 4\_Permanência e carreira: Apoio no crescimento

Mentorias geram impacto maior quando são acompanhadas de programa de formação, que incluem habilidades técnicas exigidas para crescimento na empresa.



Se há entendimento de barreiras a serem quebradas na contratação, esse entendimento deve continuar no pós.

# Acolhimento e formação são primeiros passos: intencionalidade nas métricas de avaliação é o próximo

## 4\_Permanência e carreira: : Métricas de avaliação

### AVALIAÇÃO CONTEXTUAL

O cansaço deve ser considerado, a distância da casa para o trabalho para propor hora extra e atrasos por causa do deslocamento e problemas no trânsito.

### VIESES NA AVALIAÇÃO

Trabalhar vieses inconscientes em que a avaliação pune a pessoa por não ter o estereótipo esperado.

Exemplo de feedback: “Eu esperava um senhor de meia idade com experiência para me falar de investimento, **não uma mulher negra**”

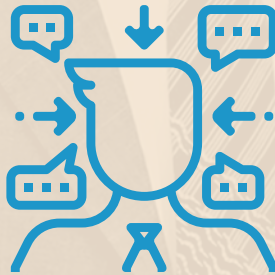
**“O gestor que vem da periferia ou é empático às situações cotidianas da cidade, sabe que o trem quebrou, que a linha do metrô alagou e sabe que a pessoa não vai atravessar a Avenida Brasil e teve tiroteio e não conseguiu vir.”**

(Diretora de RH)

**“A pessoa não veio trabalhar de patinete, sabe? Ela acordou às cinco da manhã, já pegou três transportes, ficou parada no trânsito e chegou na hora do trabalho. Ela já passou por vários desafios e precisa render. Tem gente que acorda meia hora antes do trabalho, vai andando para o trabalho, chega dez minutos atrasado e aí avaliam que entregou 110% em um trabalho. Que medida é essa? Temos que considerar o todo.”**

(Líder de grupo de afinidade)

# Como atuar?



## Permanência e carreira

Apesar do foco interno nas empresas, aprendizados podem ser compartilhados “para fora”

### CONSCIENTIZAÇÃO

- . Formação interna de gestores
- . Políticas de **tolerância zero** para discriminação de qualquer tipo
- . Mudar **formas de avaliação**



### INVESTIMENTOS

- . Projeto de **mentoria** inter e intra company
- . Investimento em **formação contínua** após contratação



# O que fazer: Formação desde o processo seletivo

## 4\_Processo seletivo e formação in-company

Programas de trainees afirmativos atraem milhares de candidatos, para poucas vagas.

Todos ou muitos dos finalistas podem ser beneficiários de programas de formação.

Quando contratados, formação técnica deve ser contínua para garantir crescimento interno.



# O que fazer: Formação desde o processo seletivo

## 4\_Mentoria e apoio psicológico

As mentorias têm impacto para o beneficiário, mas também ajudam a empresa a identificar, com velocidade, algum problema de clima.

Esse apoio deve estar presente desde os primeiros níveis hierárquicos, para colaboradores pessoas negras.

Há ganhos de letramento racial para os líderes que se tornam mentores.

A mentoria cumpre, de forma mais privada, o que os grupos de afinidade podem gerar de maneira pública.

Esses espaços de troca e aprendizado trazem temas de discussão para a empresa como um todo, e também geram um espaço de acolhimento dos colaboradores pessoas negras e negras.



# Tolerância zero com atitudes discriminatórias

## 4.1\_Acolhimento

**Política de tolerância zero** e visibilidade pela alta liderança é essencial para indicar que iniciativa de equidade é parte indissociável do fit cultural da empresa.

Colaboradores pessoas negras devem sentir que são ouvidos pela empresa e suas queixas são/serão levadas a sério.

**“Tem que fazer tudo, é muito complexo. Não adianta contratar as pessoas se você não faz trabalho interno de letramento racial, para lideranças e todos os demais, ao lado e abaixo (na hierarquia da instituição). Não adianta contratar e não ter encareiramento, não adianta ter 1, 2, ou não continuar.”**

(especialista)



# Recomendações de priorização



## Recomendações de priorização

### Aprendizados para atuação em grupo

Como podemos priorizar atuação de um tema complexo?

**O problema de equidade racial no Brasil não será resolvido olhando para apenas uma parte dos desafios**

Vimos que a atuação para geração de empregos para a população negra deve incluir 4 grandes etapas:



Em cada um desses níveis, poderemos definir prioridades a partir de 3 elementos:

**1** Escala

**2** Prazo

**3** Focalização

### Atuação no ecossistema

Além da preocupação com escala, o Mover deve apoiar o fortalecimento institucional de um ecossistema de apoio à equidade

Muitas organizações têm desafios de sustentabilidade financeira e de escala.

O Mover e as empresas podem apoiar no fomento ao ecossistema, melhorando a gestão de organizações lideradas por pessoas negras.

Recomendações de priorização

**Atuação individual**

**mo  
>ver**

PLANO

**cde**

Guia de jornada  
com base nas **10**  
**diretrizes**



# Guia de jornada com base nas 10 diretrizes



## 1 VISÃO ESTRATÉGICA

Incluir equidade racial como parte de seus valores, princípios e estratégia de negócio

- 1 Declarar, interna e externamente, o compromisso com a equidade racial
- 2 Definir metas internas para avanço na jornada
- 3 Incluir o compromisso racial na meta de negócio e/ou na avaliação e remuneração dos gestores

## 2 MÉTRICA

Mensurar e compartilhar os progressos em prol da equidade racial

- 1 Aplicação de censo demográfico de acordo com critério IBGE de auto-declaração
- 2 Preenchimento anual dos Indicadores Mover
- 3 Compartilhar avanços com colaboradores

## 3 CONSCIENTIZAÇÃO

Sensibilizar e educar seus colaboradores sobre racismo e como combatê-lo

- 1 Promoção de campanhas internas de conscientização e letramento
- 2 Treinamentos sobre a temática racial (em especial para RHs e gestores)
- 3 Engajamento em ações promovidas pelo Mover (cartilha, Dia de Mover etc)

## 4 GRUPOS DE AFINIDADE

Estimular a criação de grupos de afinidade e participação na governança das ações em prol da equidade racial

- 1 Fomentar participação do grupo no desenvolvimento das soluções que promovam equidade racial
- 2 Estimular exposição do grupo com equipes de RHs e alta liderança
- 3 Reconhecer o tempo dedicado e contribuição



# 5

## CONTRATAÇÃO

Promover equidade e tratamento justo no processo de recrutamento e seleção, além de estimular programas de contratação de pessoas negras

- 1 Capacitar profissionais da área e influenciar empresas parceiras para promover equidade nos processos de R&S
- 2 Revisar ferramentas e aplicar modelos inclusivos de R&S que incluam mitigação de vieses, pool de talentos diversos, revisão de pre-requisitos e critérios de escolha
- 3 Estimular programas e ações afirmativas para acelerar a contratação de pessoas negras

# 6

## AMBIENTE SEGURO E INCLUSIVO

Promover ambiente respeitoso, saudável e que proporcione segurança psicológica, a fim de que as pessoas negras possam se expressar sem receio de julgamentos e preconceitos

- 1 Garantir cláusulas de não discriminação racial no código de conduta e orientações a todos os colaboradores
- 2 Implantar canal de denúncia e incentivar o relato de atitudes em não conformidade com o código de conduta, garantindo sigilo, aplicando as sanções cabíveis e dando retorno ao denunciante
- 3 Aplicar pesquisa de clima com recorte racial, incluindo percepção de ambiente inclusivo e identificar oportunidades de melhoria

# 7

## DESENVOLVIMENTO & CARREIRA

Promover ações de desenvolvimento e aceleração de carreira para profissionais negros

- 1 Revisar processos de avaliação e identificação de potenciais para que mitiguem vieses e garantam tratamento justo
- 2 Implantar política de benefícios que promovam igualdade de oportunidades e/ou ações afirmativas para promover o desenvolvimento dos talentos negros
- 3 Estabelecer uma política de equidade salarial para raça e gênero

# Guia de jornada com base nas **10** diretrizes



## **8** COMUNICAÇÃO & MARKETING

Usar a comunicação como ferramenta para fortalecer a promoção da equidade racial

- 1 Garantir que a comunicação e marketing da empresa não reproduzam conteúdos discriminatórios ou reforcem estereótipos
- 2 Trazer representatividade e protagonismo negro nas campanhas das marcas e/ou conteúdos que impulsionem a equidade racial
- 3 Incentivar contratação de agências e produtoras negras e/ou aumento da representatividade nas equipes contratadas

## **9** CADEIA DE FORNECEDORES

Incluir agenda de equidade racial na qualificação de fornecedores e parceiros

- 1 Garantir cláusulas de não discriminação em contrato com fornecedores
- 2 Promover ações afirmativas que incentivem a contratação de fornecedores diversos
- 3 Promover troca de aprendizados e debate sobre a temática racial em toda a cadeia

## **10** ECOSSISTEMA DE IMPACTO

Considerar iniciativas de equidade racial na alocação do investimento social privado e ações comunitárias

- 1 Estabelecer parcerias com organizações da sociedade civil
- 2 Promover investimentos voltados ao desenvolvimento e inserção de pessoas negras no mercado de trabalho ou empreendedorismo
- 3 Patrocinar ou apoiar eventos que promovam a causa racial





# INVERSÃO DE JORNADA

## TRADICIONAL (mais comum)

### COMPROMISSO

- Intenção, mas ainda sem meta ou plano definido
- Ainda sem censo demográfico
- Foco em campanhas de conscientização

### INICIATIVAS

- Aplicação do censo para entender melhor a realidade e desafio
- Criação de grupos de afinidade
- Algum esforço na aquisição de talentos de diversos
- Alguma verba já reservada para iniciativas de D&I

### PROGRAMÁTICO

- Recurso dedicado D&I e Orçamento próprio
- Processos de recrutamento e Planos de desenvolvimento direcionados a talentos diversos
- Ações afirmativas e demais programas e políticas que apoiam a agenda

### ESTRATÉGICO

- Definição de meta
- Os líderes discutem publicamente a missão e os objetivos de D&I, incluindo o valor pro negócio/Inclusão de D&I na avaliação de gestores
- Agenda de D&I trabalhada em todas as áreas de negócio, incluindo MKT, vendas e influencia na cadeia de fornecedores

## Proposta MOVER

### ESTRATÉGICO

- Aplicação do censo para entender a realidade e o desafio
- Definição de meta
- Alocação de orçamento e recurso dedicado DE&I
- Inclusão de indicadores na avaliação de gestores

### INICIATIVAS

- Criação de grupos de afinidade
- Campanhas de conscientização + treinamentos
- Ações afirmativas

### PROGRAMÁTICO

- Revisão de processos de recrutamento e Planos de desenvolvimento direcionados a talentos diversos
- Outros programas e políticas que apoiam a agenda

### COMPROMISSO ESTENDIDO

- Agenda de D&I interseccional passando por todas as áreas de negócio, incluindo MKT, vendas e influencia na cadeia de fornecedores

# Guia de jornada com base nas 10 diretrizes



## Parceiros para apoio em cada diretriz ou ação

Levantamento parcial do ecossistema com base em parceiros já utilizados pelas empresas do MOVER

### 1 VISÃO/ESTRATÉGIA

#### Empodera

comunidadeempodera.com.br  
[@comunidadeempodera/](https://comunidadeempodera.com.br/candidatos)

#### Kairós

[https://www.associacaokairos.com.br/](https://www.associacaokairos.com.br)  
contato@associacaokairos.com.br  
@associacao.kairos/

#### Múcuva Consultoria (Benilda Brito)

Contato: @benilda\_brito/

#### Mais Diversidade

<https://maisdiversidade.com.br/>  
<https://maisdiversidade.com.br/contato/>  
@maisdiversidade

#### CEERT

<https://www.ceert.org.br/>  
contato@ceert.org.br  
@ceert

#### Nohs Somos

<https://nohssomos.com.br/>  
<https://nohssomos.com.br/contato/>  
@nohssomos

#### IDBR

<https://simaigualdaderacial.com.br/site/>  
fale@simaigualdaderacial.com.br  
@ID\_BR

#### Singué

<https://singue.com.br/>  
contato@singue.com.br  
@singue.br

#### CEERT

<https://www.ceert.org.br/>  
contato@ceert.org.br  
@ceert

### 2 MÉTRICAS (Censo+indicadores)

#### Data Zumbi

<https://zumbidospalmares.edu.br/>  
processoseletivo@zumbidospalmares  
@universidadezumbioficia

#### Instituto Ethos

<https://www.ethos.org.br/>  
atendimento@ethos.org.br  
@instituto\_ethos

#### Kairós

<https://www.associacaokairos.com.br/>  
contato@associacaokairos.com.br  
@associacao.kairos/

#### IDBR

<https://simaigualdaderacial.com.br/site/>  
fale@simaigualdaderacial.com.br  
@ID\_BR

#### Instituto Locomotiva

Site: <https://ilocomotiva.com.br/>  
Contato: (11) 3881-2591  
@ilocomotiva

#### Mais Diversidade

<https://maisdiversidade.com.br/>  
<https://maisdiversidade.com.br/contato/>  
@maisdiversidade

#### Plataforma Kpeyes

<https://www.kpeyes.com/>  
contato@kpeyes.com.br  
@plataformakpeyes

#### Pacto pela equidade

[pactopelaequidaderacial.org.br](http://pactopelaequidaderacial.org.br)

### 3 CONSCIENTIZAÇÃO/LETRAMENTOS

#### IDBR

<https://simaigualdaderacial.com.br/site/>  
fale@simaigualdaderacial.com.br  
@ID\_BR



## Parceiros para apoio em cada diretriz ou ação

Levantamento parcial do ecossistema com base em parceiros já utilizados pelas empresas do MOVER

### CEERT

<https://www.ceert.org.br/>  
[contato@ceert.org.br](mailto:contato@ceert.org.br)  
 @ceert

### Empodera

[comunidadeempodera.com.br](http://comunidadeempodera.com.br)  
<https://comunidadeempodera.com.br/candidatos>  
 @comunidadeempodera/

### Kairós

<https://www.associacaokairos.com.br/>  
[contato@associacaokairos.com.br](mailto:contato@associacaokairos.com.br)  
 @associacao.kairos/

### Múcua Consultoria (Benilda Brito)

@benilda\_brito/

### Mais Diversidade

<https://maisdiversidade.com.br/>  
<https://maisdiversidade.com.br/contato/>  
 @maisdiversidade

### Zumbi dos Palmares

<https://zumbidospalmares.edu.br/>  
[processoseletivo@zumbidospalmares](mailto:processoseletivo@zumbidospalmares)  
 @universidadezumbioficia

### Das Pretas

@daspretasatellie/

### Santo Caos

<https://www.santocaos.com.br/>  
[querofalarcom@santocaos.com.br](mailto:querofalarcom@santocaos.com.br)  
<https://linktr.ee/santocaos>

### Consultoria Profissas

<https://www.profissas.com.br/>  
[contato@profissas.com.br](mailto:contato@profissas.com.br)  
 @Somosprofissas

## 4 GRUPOS DE AFINIDADE

### CEERT

<https://www.ceert.org.br/>  
[contato@ceert.org.br](mailto:contato@ceert.org.br)  
 @ceert

### Kairós

<https://www.associacaokairos.com.br/>  
[contato@associacaokairos.com.br](mailto:contato@associacaokairos.com.br)  
 @associacao.kairos/

### IDBR

<https://simaigualdaderacial.com.br/site/>  
[fale@simaigualdaderacial.com.br](mailto:fale@simaigualdaderacial.com.br)  
 @ID\_BR

### Mais Diversidade

<https://maisdiversidade.com.br/>  
<https://maisdiversidade.com.br/contato/>  
 @maisdiversidade

### Nohs Somos

<https://nohssomos.com.br/>  
<https://nohssomos.com.br/contato/>  
 @nohssomos

### Santo Caos

<https://www.santocaos.com.br/>  
[querofalarcom@santocaos.com.br](mailto:querofalarcom@santocaos.com.br)  
<https://linktr.ee/santocaos>

### Múcua Consultoria (Benilda Brito)

Contato: @benilda\_brito/

## 5 CONTRATAÇÃO

### Empodera

[comunidadeempodera.com.br](http://comunidadeempodera.com.br)  
<https://comunidadeempodera.com.br/candidatos>  
 @comunidadeempodera/

### Empregue Afro

<https://empregueafro.com.br/>  
[contato@empregueafro.com.br](mailto:contato@empregueafro.com.br)  
 @empregueafro

### Indique uma preta

<https://indq.co/>  
 OLA@INDQ.CO  
 @indiqueumapreta

# Guia de jornada com base nas 10 diretrizes



## Parceiros para apoio em cada diretriz ou ação

Levantamento parcial do ecossistema com base em parceiros já utilizados pelas empresas do MOVER

### Carreira Preta

<https://carreirapreta.com.br/>  
<https://carreirapreta.com.br/fale-conosco/@carreirapreta>

### Instituto Guetto

Site: <https://www.guetto.org/>  
[@instituto\\_guetto](https://www.guetto.org/@instituto_guetto)

### Mais Diversidade

<https://maisdiversidade.com.br/>  
<https://maisdiversidade.com.br/contato/@maisdiversidade>

### 99 Jobs

<https://99jobs.com/>  
<https://pessoascandidatas.99jobs.com/@99Jobs>

### Cia de Talentos

<https://www.ciadetalentos.com.br/>  
[@ciadetalentos](https://www.ciadetalentos.com.br/meajuda@ciadetalentos.com.br)

### Eureca

<https://eureca.me/>  
[@eurecame](https://eureca.me/@eurecame)

### Primeira Geração

<https://prig.com.br/>  
[@institutoprimeirageracao](https://prig.com.br/contato@prig.com.br)

### Afropresença

<https://afropresenca.com.br/>  
[@afropresenca](https://afropresenca.com.br/contato@afropresenca.com.br)

## 6 AMBIENTE SEGURO E INCLUSIVO

### Kairós

<https://www.associacaokairos.com.br/>  
[@associacao.kairos/](https://www.associacaokairos.com.br/contato@associacaokairos.com.br)

### Human Are

<https://human-are.com/>  
[@human.are](https://human-are.com/contatobrasil@human-are.com)

### Múcua Consultoria (Benilda Brito)

Contato: [@benilda\\_brito/](https://www.instagram.com/benilda_brito/)

### IDBR

<https://simaigualdaderacial.com.br/site/fale@simaigualdaderacial.com.br>  
[@ID\\_BR](https://simaigualdaderacial.com.br/@ID_BR)

### Mais Diversidade

<https://maisdiversidade.com.br/>  
<https://maisdiversidade.com.br/contato/@maisdiversidade>

### RM Consulting

<https://rmconsulting.com.br/>  
[@rmaiaconsulting](https://rmconsulting.com.br/assessoria@rmconsulting.com.br)

### Amanda Graciano

<https://www.amandagraciono.com/>  
[@gracianoamanda](https://www.amandagraciono.com/projetos@amandagraciono.com)

## 7 CARREIRA & DESENVOLVIMENTO

### Empodera

[comunidadeempodera.com.br](https://comunidadeempodera.com.br/)  
[@comunidadeempodera/](https://comunidadeempodera.com.br/candidatos)

### Alicerce Educação

<https://alicerceedu.com.br/>  
[@alicerceedu](https://alicerceedu.com.br/marketing@alicerceedu.com.br)

### EF

<https://englishlive.ef.com/>  
0800 719 1999  
[@EFBrasil](https://www.instagram.com/EFBrasil)



## Parceiros para apoio em cada diretriz ou ação

Levantamento parcial do ecossistema com base em parceiros já utilizados pelas empresas do MOVER

### **Ebony English School**

<https://ebonyenglish.com.br/>  
 atendimento@ebonyenglish.com.br  
 @ebonyenglishschool

### **4you2**

<https://4you2idiomas.com.br/>

### **Top to You**

<https://top2you.net/>  
 suporte@top2you.net

### **Learn to fly**

<https://learntofly.global/pt/who-we-are>  
 timelf@learntofly.global  
 @learntofly.global

### **Cia de Talentos**

<https://www.ciadetalentos.com.br/>  
 meajuda@ciadetalentos.com.br  
 @ciadetalentos

### **Zumbi dos Palmares**

<https://zumbidospalmares.edu.br/>  
 processoseletivo@zumbidospalmares  
 @universidadezumbioficial

### **Awá desperta**

<https://www.awadesperta.com/>  
 awa@awadesperta.com  
 @awadesperta

### **Flow Group**

<https://flowgroupbrasil.com/>  
 euclides@fgbrasil.com  
 @flowgroup\_brasil

### **Human Are**

<https://human-are.com/>  
 contatobrasil@human-are.com  
 @human.are

### **Kyvo**

<https://kyvo.global/br/>  
 contato@kyvo.com.br  
 @kyvoinnovation

### **Singueê**

<https://singue.com.br/>  
 contato@singue.com.br  
 @singue.br

### **Carreira Preta**

<https://carreirapreta.com.br/>  
<https://carreirapreta.com.br/fale-conosco/>  
 @carreirapreta

### **Mac Consultoria**

<https://www.macorganizacional.com.br/>  
 monica.clemente@macorganizacional.com.br  
 @macconsultoria\_

### **Potência Diversa**

<https://potenciadiversa.com.br/>  
 potencia.diversa@potenciadiversa.com  
 @potenciadiversaconsultoria

### **Instituto Ayrton Senna**

<https://institutoayrtonsenna.org.br/>  
<https://institutoayrtonsenna.org.br/contato/>  
 @institutoayrtonsenna

## 8 MARKETING

### **Silva**

<https://www.silva.ag/>  
 contato@silva.ag  
 @\_\_\_\_silva

### **Agência Gana**

@agenciagana/

### **Mooc**

<https://www.wearemooc.com/>  
 @wearemooc

### **Hustlers**

<https://hustlers.com.br/>  
 contato@hustlers.com.br  
 @hustlers.br

### **Ago Social**

<https://agosocial.com.br/>  
 contato@agosocial.com.br.  
 @ago.social

# Guia de jornada com base nas 10 diretrizes



## Parceiros para apoio em cada diretriz ou ação

Levantamento parcial do ecossistema com base em parceiros já utilizados pelas empresas do MOVER

### Outra Praia

<http://www.outrapraia.com.br/>  
<http://www.outrapraia.com.br/contato/>

### Terra Preta Produções

<https://terrapretaproducoes.com.br/>  
[:https://terrapretaproducoes.com.br/contato/](https://terrapretaproducoes.com.br/contato/)  
[@terrapretaproduções](#)

### Confeitaria Filmes

[@confeitariafilmes/](#)

### Cultne

<https://cultne.tv/>  
[contato@cultne.com.br](mailto:contato@cultne.com.br)  
[@cultne](#)

### Favela Cult

[@favelacult](#)

### Oliver Press

<https://www.oliverpress.com.br/>  
[contato@oliverpress.com.br](mailto:contato@oliverpress.com.br)  
[@agenciaoliverpress](#)

### Fibra

[fibra.ag/](http://fibra.ag/)  
[contato@fibra.ag](mailto:contato@fibra.ag)  
[@fibra.ag/](#)

### Samba Agência

<http://samba.ag/>  
[contato@samba.ag](mailto:contato@samba.ag)  
[@samba\\_ag](#)

### Black Influence

<https://blackinfluence.com.br/>  
[contato@blackinfluence.com.br](mailto:contato@blackinfluence.com.br)  
[@blackinfluence](#)

### Mundo Negro

<https://mundonegro.inf.br/>  
[pautas@mundonegro.inf.br](mailto:pautas@mundonegro.inf.br)  
[@sitemundonegro](#)

### Carreira Preta

<https://carreirapreta.com.br/>  
<https://carreirapreta.com.br/fale-conosco/>  
[@carreirapreta](#)

### Trace Trends

<https://br.trace.tv/>  
[contato@trace.tv](mailto:contato@trace.tv)  
[@tracebrasil](#)

### Notícia Preta

<http://www.noticiapreta.com.br/>  
[redacao@noticiapreta.com.br](mailto:redacao@noticiapreta.com.br)  
[@noticia.preta](#)

### Julho das pretas - Instituto Odara

<https://institutoodara.org.br/julho-das-pretas/>  
[contato@institutoodara.org.br](mailto:contato@institutoodara.org.br)  
[@julho\\_das\\_pretas](#)

### Fórum Brasil Diverso

<https://forumbrasildiverso.org/>  
[producao@forumbrasildiverso.org](mailto:producao@forumbrasildiverso.org)  
[@brasil\\_diverso](#)

### Festival Agbara

<https://fundoagbara.org.br/festival-agbara/>  
<https://fundoagbara.org.br/trabalhe-conosco/>  
[@festival\\_fundoagbara](#)

### Feira Preta

<https://linktr.ee/festivalfeirapreta>  
[@festivalfeirapreta](#)

## 9 FORNECEDORES

### Afrobusiness

<https://linktr.ee/Afrobusiness>  
[@afrobusiness.brasil](#)

### Diversidade IO

<https://www.diversidade.io/>  
[contato@diversidade.io](mailto:contato@diversidade.io)  
[@diversidade.io](#)





**Acesse o game de letramento desenvolvido pelo Mover com os parceiros** Indique uma Preta e Joco

**indique**



Versão exclusiva para colaboradores MOVER



Versão aberta



## Expediente

### Coordenação técnica

Caroline Rodrigues - FGV  
Breno Barlach - Plano CDE  
Maurício de Almeida Prado - Plano CDE  
Pedro Jaime de Coêlho Junior - ESPM  
Márcio José de Macedo - FGV

### Pesquisa de campo

Caroline Rodrigues - FGV  
Verônica Borges - Plano CDE

### Analistas

Mariana Messas - Plano CDE  
José Otávio de Souza - Plano CD

### Coordenação Mover

Ornella Guzzo Vilar do - Heineken  
Carlos Domingues - Pepsico  
Marina Peixoto - Mover

### Apoio e revisão

Luciene Rodrigues - Mover  
Ana Paula Lima - Mover

Desafios e  
soluções para  
**equidade  
racial**  
no Corporativo

mo  
>ver  
PLANO  
cde



Desafios e soluções para

equidade racial

no corporativo

Next