

# BLACK IN

Como Engajar as Empresas  
com a Diversidade Racial



# ANGÉLICA SOUZA

consultora de engajamento da  
Santo Caos e líder do estudo





# 1ª CONSULTORIA DE ENGAJAMENTO

ENGAJANDO PESSOAS DESDE 2013

COMO CONSULTORIA DE ENGAJAMENTO QUEREMOS:  
**ENGAJAR PESSOAS E INSTITUIÇÕES,  
ALIANDO PROPÓSITO E RESULTADOS.**



**CERTIFICADA PELO SELO PAULISTA  
DA DIVERSIDADE EM 2016 E 2018**



[ ANTES DA SANTO CAOS ]

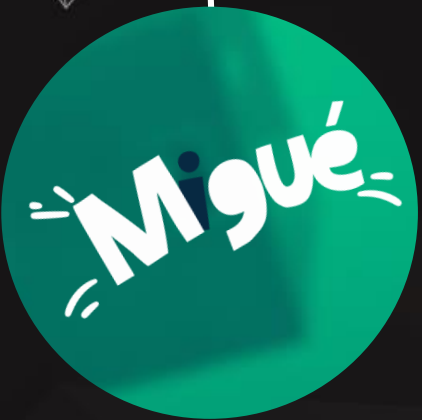
ACONTECEU  
SÓ COMIGO?



# COMEÇAMOS A ENTENDER MELHOR A QUESTÃO...

Absenteísmo, engajamento e comunicação no trabalho.

**LANÇAMENTO**



Voluntariado corporativo  
(Participação da ONU  
e Bank of America)

Jovens - C e D no mercado de trabalho e consumo.



O Público LGBT  
Engajamento das empresas



Inclusão de PCDs no Mercado de Trabalho



Engajamento étnico-racial nas empresas brasileiras  
**LANÇAMENTO**



# COMEÇAMOS A ENTENDER MELHOR A QUESTÃO...

Jovens - C e D no mercado de trabalho e consumo.



O Público LGBT  
Engajamento das empresas

Engajamento étnico-racial nas empresas brasileiras  
**LANÇAMENTO**





TRAILER

**“BLACK IN”**

<https://www.youtube.com/watch?v=gYvMm1L3hoM>

# IMPACTO DA DIVERSIDADE RACIAL

1

DESAFIOS/PREJUÍZOS

2

VANTAGENS/BENEFÍCIOS



**MAS...**

**DO QUE EXATAMENTE NÓS  
ESTAMOS FALANDO?**

Dados  
Gerais

# 1798

## PARTICIPANTES

1434 profissionais

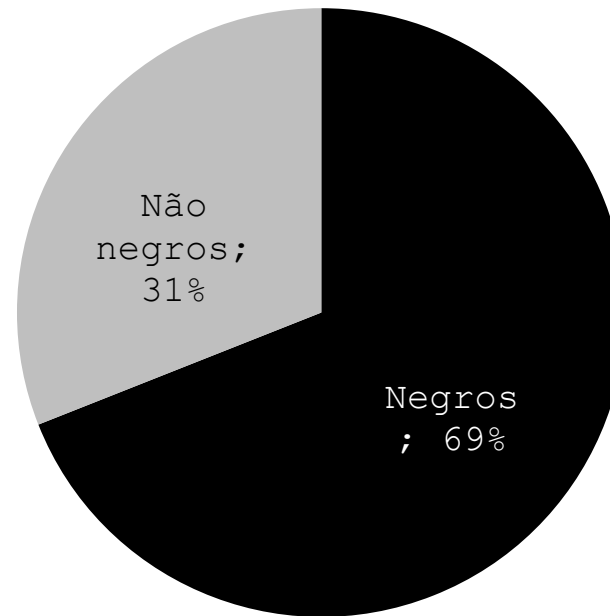
256 estudantes

49 profissionais de RH

30 gestores

32 especialistas

### RAÇA/COR

86%  
quantitativos14%  
qualitativos24 estados + DF  
158 empresas68  
universidades

25 instituições

### +150

 horas de  
filmagem

1

DESAFIOS/PREJUÍZOS



# O QUE CONSTATAMOS?

**1** VELADA?  
EXPLÍCITA!

**2** IMPLÍCITA

**90%** **ENTRADA**  
(Entrevista)

**79%** **PERMANÊNCIA**  
(Relacionamento)

**80%** **CRESCIMENTO**  
(Promoção)



## ENTRADA (Entrevista)

# 1 A CADA 3 PROFISSIONAIS NEGROS

já sentiu dificuldade de encontrar emprego **por causa da sua cor**

**#1** Histórico sociocultural (baixa qualificação, renda, acesso)

**#2** Dificuldade de ser contratado (viés do recrutador, racismo/machismo)

**#3** Medo de sofrer racismo leva à insegurança para se inscrever nos processos.

**#4** Falta de networking e bolha de informação

**#5** Trabalhos informais/ Empreendedorismo

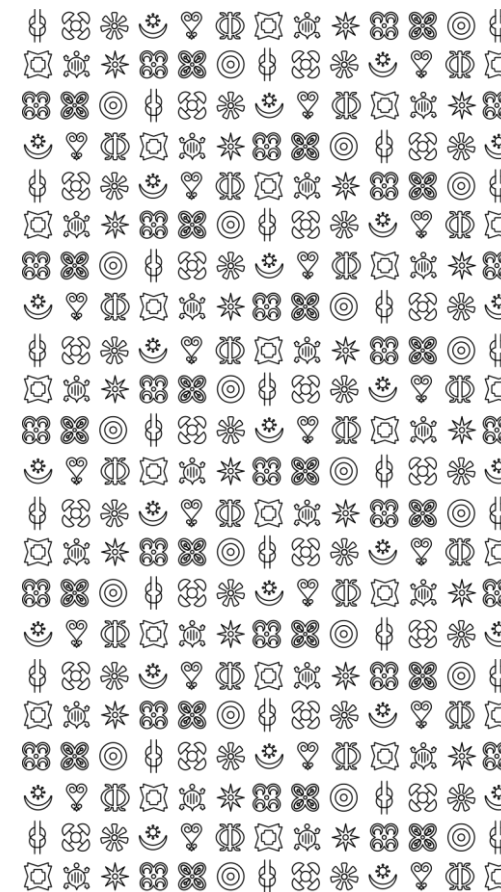
## PERMANÊNCIA (Relacionamento)

racismo velado + racismo explícito = racismo

1 em cada 5 profissionais negros já sofreu racismo explícito no trabalho

30% dos profissionais não negros já presenciaram alguma atitude racista no ambiente de trabalho.

“Nunca sofri, mas já presenciei. Foi sutil, com apelido. Aí você fica calado”.  
profissional negro







## PERMANÊNCIA (Relacionamento)

Como o profissional negro age diante de uma discriminação racial no trabalho?

**38%** **Ignora/ Leva na brincadeira**

33% Responde a pessoa

27% Conta para alguém de sua confiança

**16%** **Informa o ocorrido para o RH ou no Canal de Denúncia**

**#1** Se provar mais que os outros

**#2** Discriminação no dia a dia (“piadas”, “brincadeiras”)

**#3** Sentimento de solidão/ voz única

**#4** Não ser respeitado quando é chefe.



## CRESCIMENTO (Promoção)

# 72% DOS PROFISSIONAIS NEGROS

acreditam que não têm a mesma oportunidade de profissionais não negros



## 60% DOS PROFISSIONAIS NÃO NEGROS

- #1** Ascensão apenas no operacional
- #2** Baixa autoestima/ autossabotagem
- #3** Visão meritocrática
- #4** Falta de referências negras

## 9 EM CADA 10

## PROFISSIONAIS DE RH

afirmam que o processo de ascensão entre negros e não negros não é igual nas empresas.

# IMPACTOS NAS EMPRESAS



# QUAIS IMPACTOS SÃO ESSES?

1

IMAGEM INSTITUCIONAL

2

CLIMA ORGANIZACIONAL

3

ATRAÇÃO/RETENÇÃO DE TALENTOS

4

ENTENDIMENTO DO CONSUMIDOR, CLIENTE

5

PRODUTIVIDADE / LUCRATIVIDADE

6

INOVAÇÃO / CRIATIVIDADE

7

PAPEL SOCIAL  
(JUSTIÇA SOCIAL)

8

PROFISSIONAIS  
PRECONCEITUOSOS

9

MOTIVAÇÃO E  
SATISFAÇÃO



MAS,  
**NEM TUDO  
SÃO PEDRAS!**



2

VANTAGENS/BENEFÍCIOS

PARA AS  
**PESSOAS**  
SOCIEDADE  
**E EMPRESAS**

# CONTEXTO

**+54%**

Da população brasileira

(IBGE/PNAD-C, 2017)

R\$ **1,5 tri**

É o quanto a população negra movimentou em 2017.

(INST. LOCOMOTIVA, 2017)

**+80%**

Da nova classe média é formada por negros.

(SAE, 2012)

**+35%**

Mais propensas a terem performance superior empresas com Diversidade étnica.

(Mckinsey, 2015)

**+152%**

Aumento de chances de compreender melhor o cliente se a equipe tiver pessoas de raças diferentes

Harvard Business Review, 2013

R\$ **3,2 bi**

é o rendimento da população afrodescendente residente em SP

(Think Etnus, 2016)

**51%**

dos profissionais negros enxergam como um diferencial uma empresa que tem políticas de diversidade racial.

(Black In, 2018)

**93%**

consideram importante que as empresas realizem ações para valorizar a diversidade racial.

(Black In, 2018)







**FALÁCIA?**

**BENEFÍCIOS SÓ  
VÊM COM  
INCLUSÃO!**

PARA A EMPRESA CONSEGUIR  
**ALCANÇAR ESSES RESULTADOS**  
**ELA PRECISA SE ENGAJAR**  
COM O PROFISSIONAL  
E ELE COM A EMPRESA

**MAS, AMBOS PRECISAM ESTAR DISPOSTOS.**

The background features a dark teal color with silhouettes of three people in business attire shaking hands over an open book. The book is open, and the silhouettes are positioned as if they are standing on the pages. The overall scene is dimly lit, emphasizing the silhouettes and the text.

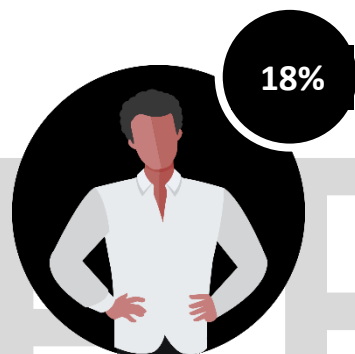
PARA SABER SE  
ESTÃO DISPOSTOS

PRECISA CONHECÊ-LOS ANTES.

# PERSONA

# S





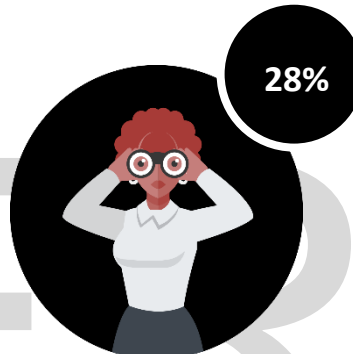
18%

**CALEJADO**

Mais sofreu racismo

Mais crítico das ações ou ausência delas na empresa

Mais influenciado a escolher empresas preocupadas

**#FACILITADOR**

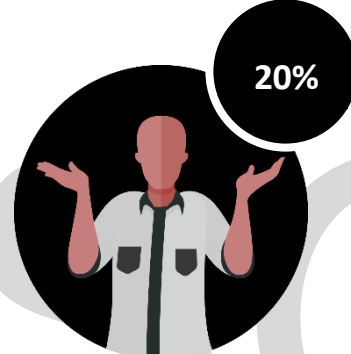
28%

**SENTINELA**

Também sentiu a influencia do racismo

Valoriza as tentativas da empresa sobre o tema.

Criticará só se não tiver nada

**#APOIADOR**

20%

**CONFORMADO**

Passou por poucas situações de racismo.

Está em cima do muro.

Não acha que o tema seja tão importante nas empresas.

**#NEUTRO**

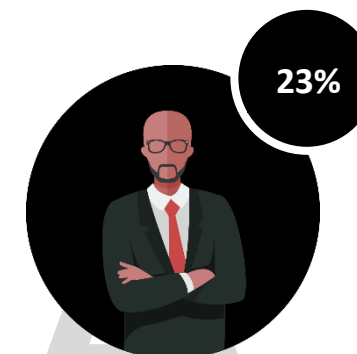
12%

**INOCENTE**

Não sofreu ou presenciou situações de racismo.

É quem mais percebe o ambiente diverso

Vai participar se a empresa mostrar que é importante.

**#SEGUIDOR**

23%

**MERITOCRATA**

Sofreu pouquíssimas situações de racismo.

Não tem interesse em falar do assunto.

Acha que outros não estão ali porque não se esforçaram



MAS, A EMPRESA TAMBÉM  
PRECISA SE PREPARAR.

# **CONHECER, DIALOGAR**

**PENSAR EM AÇÕES “COM” E NÃO “PARA”.**

# APENAS 1 EM CADA 10 PROFISSIONAIS DE RH

afirmam que empresa faz **alguma mensuração** do número de profissionais negros

# SÓ 1 EM CADA 3 PROFISSIONAIS DE RH

afirmam que a empresa **desenvolve ações** que contribuem para o aumento da diversidade racial internamente

# SOMENTE 20% DOS PROFISSIONAIS DE RH

afirmam que a empresa possui **alguma política** relacionada à equidade racial

#estatuto #cultura #profissionalização



**E COMO FAZER ISSO?**





# JORNADA DA DIVERSIDADE

7 PASSOS

## SE QUESTIONAR

Entender o papel da empresa nisso

1



# JORNADA DA DIVERSIDADE

7 PASSOS

## 1 SE QUESTIONAR

Entender o papel da empresa nisso

2

## DIAGNOSTICAR

Entender o contexto e seus desafios

# JORNADA DA DIVERSIDADE

7 PASSOS

## 1 SE QUESTIONAR

Entender o papel da empresa nisso

2

## DIAGNOSTICAR

Entender o contexto e seus desafios

3

## POSICIONAR INTERNAMENTE

desmistificar e engajar liderança

# JORNADA DA DIVERSIDADE

7 PASSOS

## 1 SE QUESTIONAR

Entender o papel da empresa nisso

2

## DIAGNOSTICAR

Entender o contexto e seus desafios

3

## POSICIONAR INTERNAMENTE

desmistificar e engajar liderança

4

## AGIR INTERNAMENTE

- definir políticas e estratégias
- treinar as pessoas
- comunicar
- estipular metas

# JORNADA DA DIVERSIDADE

7 PASSOS

## 1 SE QUESTIONAR

Entender o papel da empresa nisso

2

## DIAGNOSTICAR

Entender o contexto e seus desafios

3

## POSICIONAR INTERNAMENTE

desmistificar e engajar liderança

4

## AGIR INTERNAMENTE

- defina políticas e estratégias
- treinar as pessoas
- comunicar
- estipular metas

5

## AGIR EXTERNAMENTE

- evite algumas práticas e preconceitos
- **busque e inclua profissionais negros**

# JORNADA DA DIVERSIDADE

7 PASSOS

## 1 SE QUESTIONAR

Entender o papel da empresa nisso

2

## DIAGNOSTICAR

Entender o contexto e seus desafios

3

## POSICIONAR INTERNAMENTE

desmistificar e engajar liderança

4

## AGIR INTERNAMENTE

- defina políticas e estratégias
- treinar as pessoas
- comunicar
- estipular metas

5

## AGIR EXTERNAMENTE

- evite algumas práticas e preconceitos
- **busque e inclua profissionais negros**

6

## POSICIONAR EXTERNAMENTE

divulgar boas práticas, fomentar o debate no mercado e se associar à outras empresas

# JORNADA DA DIVERSIDADE

7 PASSOS

## 1 SE QUESTIONAR

Entender o papel da empresa nisso

2

## DIAGNOSTICAR

Entender o contexto e seus desafios

3

## POSICIONAR INTERNAMENTE

desmistificar e engajar liderança

4

## AGIR INTERNAMENTE

- defina políticas e estratégias
- treinar as pessoas
- comunicar
- estipular metas

5

## AGIR EXTERNAMENTE

- evite algumas práticas e preconceitos
- **busque e inclua profissionais negros**

6

## POSICIONAR EXTERNAMENTE

divulgar boas práticas, fomentar o debate no mercado e se associar à outras empresas

7

**ACOMPANHAR**  
**MENSURAR**  
**MELHORAR**

ENTÃO,

**O QUE É UM FUNCIONÁRIO ENGAJADO?**



# ENGAJAMENTO

conjunto de conexões racionais e emocionais entre a pessoa e a empresa, que gera resultado positivo para os dois

# ENGAJAMENTO

conjunto de conexões racionais e emocionais entre a pessoa e a empresa, que gera resultado positivo para os dois



CONSCIENTIZAÇÃO

# ENGAJAMENTO

conjunto de conexões racionais e emocionais entre a pessoa e a empresa, que gera resultado positivo para os dois



CONSCIENTIZAÇÃO



COMPROMISSO

# ENGAJAMENTO

conjunto de conexões racionais e emocionais entre a pessoa e a empresa, que gera resultado positivo para os dois



CONSCIENTIZAÇÃO



COMPROMISSO



PERTENCIMENTO

# ENGAJAMENTO

conjunto de conexões racionais e emocionais entre a pessoa e a empresa, que gera resultado positivo para os dois



CONSCIENTIZAÇÃO



COMPROMISSO



PERTENCIMENTO



ORGULHO

# ENGAJAMENTO

conjunto de conexões racionais e emocionais entre a pessoa e a empresa, que gera resultado positivo para os dois



CONSCIENTIZAÇÃO



COMPROMISSO



PERTENCIMENTO



ORGULHO



COMPARTILHAMENTO



**E O QUE ISSO QUER DIZER?**



QUANDO A EMPRESA  
CONSEGUE TRILHAR A  
**JORNADA DA DIVERSIDADE**  
ISSO REFLETE EM VÁRIOS  
**BENEFÍCIOS**

**AUMENTA O ENGAJAMENTO DE TODOS!**



Ah, Lika....  
Mentira, me prova!

EMPRESAS QUE INCENTIVAM A DIVERSIDADE RACIAL  
INTERNAMENTE TÊM PROFISSIONAIS **16% MAIS ENGAJADOS**  
DO QUE AS QUE NÃO INCENTIVAM.



**NADA MAU, CERTO?**

**O QUE VOCÊ ESTÁ ESPERANDO?  
VAMOS COMEÇAR?**



## - DINÂMICA -

1

CRIAR PROJETO/AÇÃO DE VOLUNTARIADO DIRECIONADO PARA A SUPERAÇÃO ALGUMA DAS BARREIRAS MENCIONADAS

2

QUE IMPACTE NO AUMENTO DA INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS NEGROS NA EMPRESA

3

MINDMAP PARA ESTRUTURAR AS IDEIAS

4

RESPONDENDO 5 PERGUNTAS:  
O QUE É? / PÚBLICO-ALVO / COMO? / ESTRUTURA NECESSÁRIA? / OBJETIVO FINAL?



# - COMO FAZER INCLUSÃO ATRAVÉS DO VOLUNTARIADO? -



# - COMO FAZER INCLUSÃO ATRAVÉS DO VOLUNTARIADO? -





## GRUPO 1

Inspirado no Programa Formare da Fundação IOSHPE: voluntários são os professores e monitores no curso para inserção no mercado de trabalho.

Jovens vem da comunidade do entorno da empresa. A atividade acontece dentro da empresa.

COMO:

Voluntários realizando palestras, workshops, visitas na área de trabalho para jovens aprendizes ou em programas de primeiro emprego.





## GRUPO 2

Inspirado no Programa INCLUIR DIREITO da CESA: voluntários são mentores de alunos de Direito autodeclarados negros, que recebem qualificação personalizada para que sejam candidatos absolutamente competitivos em quaisquer processos seletivos em que desejem se inscrever.

Jovens universitários negros, e a atividade de mentoria acontece por meio de voluntariado à distância.

COMO:

Voluntários promovendo mentoria com jovens negros universitários para que venham mais bem qualificados para os processos de inclusão no mercado de trabalho.



## GRUPO

Inspirado no Programa de Bibliotecas e espaços de leitura: voluntários são mediadores de leitura para crianças e adolescentes em creches, espaços de contra turno escolar e abrigos, levando os temas das questões de diversidade, inclusive da diversidade racial. A atividade acontece incentivando e mediando a leitura e ainda em rodas de contação de histórias.

OBS: a Associação Vaga Lume realiza curadoria de livros, e tem acervo com esse tema.

## COMO:

Voluntários realizando rodas de incentivo a leitura, mediação e contação de histórias .

Relatório completo em:  
**WWW.BLACKIN.COM.BR**





**OBRI GADA**

