



# Cenário de desenvolvimento de carreira de pessoas negras em cargos de liderança

Novembro 2023



## Introdução

O LinkedIn, maior rede social profissional do mundo, conduziu mais uma pesquisa focada no pertencimento e desenvolvimento de carreira dos(as) profissionais negros(as) no Brasil. Nesta edição, a pesquisa busca entender quais são as barreiras identificadas por estes profissionais para alcançar cargos de liderança, assim como os obstáculos que as empresas enfrentam ao implementar iniciativas de diversidade e inclusão.

Mais de 1.100 brasileiros e brasileiras foram ouvidos para também apontar os possíveis caminhos e soluções para a equidade racial no ambiente corporativo. Os dados a seguir tem a missão de conectar profissionais e empresas para que, juntos e juntas, possamos fortalecer o movimento #CarreirasComFuturo, iniciativa que visa estimular as conversas dentro e fora da plataforma, mobilizando o mercado de trabalho e gerando a construção e o desenvolvimento de profissionais com um futuro repleto de oportunidades.

## Principais achados

Em sua mais recente pesquisa, lançada em novembro de 2023, o LinkedIn identificou uma correlação entre as barreiras identificadas por profissionais negros(as) para alcançar cargos de liderança, os obstáculos que as empresas enfrentam ao implementar iniciativas de diversidade, e soluções para superá-los.

# 93%

dos(as) profissionais negros(as) no Brasil enfrentam obstáculos para chegarem aos cargos mais altos das empresas.

Os(As) profissionais negros(as) acreditam que os principais obstáculos enfrentados pelas organizações para implementar ações afirmativas para o seu desenvolvimento de carreira são:

|  |     |
|--|-----|
| Resistência à mudança  | 44% |
| Falta de compreensão por parte dos funcionários/liderança  | 32% |
| Preocupação de que os líderes negros não serão vistos como válidos se forem promovidos por meio de ações afirmativas | 30% |
| Dificuldade na implementação   | 30% |
| Dificuldade em manter iniciativas a longo prazo  | 26% |
| Dificuldade de medir os resultados   | 17% |
| Falta de recursos financeiros  | 16% |
| Não acreditam que as organizações enfrentam obstáculos ao tentar implementar ações afirmativas                       | 12% |

Do ponto de vista dos(as) profissionais negros(as), o racismo estrutural e uma cultura organizacional predominantemente branca ainda são uma realidade que dificulta a ascensão a cargos de liderança, mas não são os únicos. Os entrevistados também revelam que muitos ambientes de trabalho ainda não valorizam a diversidade e a inclusão e são resistentes à mudança apesar dos esforços recentes das empresas para promover melhorias.

Quando perguntados(as) quais as barreiras que enfrentam para alcançarem cargos de lideranças, os(as) profissionais negros(as) apontam que os principais delas são:

|   |     |
|---|-----|
| Racismo estrutural (estereótipos sobre suas habilidades e competências)     | 49% |
| Menos oportunidades para comprovar suas habilidades                         | 42% |
| Cultura organizacional predominantemente branca                             | 37% |
| Acesso limitado a recursos financeiros para focar em educação/treinamentos  | 29% |
| Menos oportunidades de networking devido a barreiras históricas/culturais   | 27% |
| Falta de modelos profissionais negros(as) em cargos de liderança            | 21% |
| Falta de treinamento de liderança ou mentoria dentro da organização         | 19% |
| Não acreditam que existam quaisquer barreiras para profissionais negros(as) | 7%  |

A pesquisa também identificou soluções que podem contribuir para auxiliar os(as) profissionais negros(as) a avançarem em suas carreiras. De acordo com os entrevistados, entre as soluções, as empresas precisam implementar políticas transparentes de diversidade e inclusão e criar programas específicos de desenvolvimento de liderança para ajudá-los a superar essas barreiras.

Quando questionados sobre quais atividades são capazes de auxiliar para avançarem em suas carreiras, os(as) profissionais negros(as) acreditam em:

|   |     |
|---|-----|
| Políticas de diversidade e inclusão (por exemplo, vagas de emprego afirmativas)   | 45% |
| Acesso a programas de educação/treinamento  | 45% |
| Programas de desenvolvimento de liderança voltados para profissionais negros e negras                                   | 36% |
| Programas de mentoria que conectam líderes seniores a profissionais negros e negras em ascensão                         | 36% |
| Revisões contínuas de estratégias de recrutamento/promoção  | 34% |
| Oferta de opções de trabalho flexíveis para equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais                       | 34% |
| Reconhecimento dos líderes que promovem a diversidade e inclusão em suas organizações                                   | 33% |
| Não acreditam que nenhuma ação possa contribuir para ajudar os(as) profissionais negros(as) a avançar em suas carreiras | 7%  |

\*O dado ultrapassa 100% porque foi extraído de uma questão de múltipla escolha.

## Metodologia de pesquisa

O LinkedIn contratou a YouGov para realizar um estudo sobre as experiências profissionais no Brasil. Os dados foram coletados por meio do painel proprietário da YouGov de 30/08 a 13/09. Os entrevistados qualificados eram profissionais formais com mais de 18 anos no Brasil, não considerando trabalhadores autônomos. Funcionários de meio período e integral em qualquer setor eram elegíveis. Um total de 1.117 entrevistas foram realizadas, com profissionais negros(as) representando cerca de 56% dos entrevistados qualificados. A YouGov projetou cotas de amostra para garantir representação adequada em todas as faixas etárias, tanto entre negros(as) quanto não negros(as).

