

## CAPÍTULO 21

### LIDERANÇA E RACISMO NAS EMPRESAS CEARENSES: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO

#### **Sergio Ricardo Duarte**

Mestre em Administração pela PUC-SP, cursando especialização em Estratégias de Enfrentamento à Violência, Formação em Abordagem Centrada na Pessoa no Instituto TORNAR-SE; graduado em Psicologia pelo Centro Universitário Farias Brito. Como docente atua no curso de Psicologia. Pesquisador na área de Diversidade e na área de Violência.

#### **Francisco Djalma Feitosa e Paiva**

Especialista. Profissional com 27 anos de experiência na área da gestão e administração desempenhando os cargos de assistente de gestão loja (gestão de shopping center), consultor empresarial, como administrador do departamento de materiais, patrimônio e serviços gerais, oficial de gabinete, assistente de recursos humanos, gerente administrativo, coordenador de curso em instituição do ensino superior, sócio-diretor consultor de empreendimento próprio, consultor de negócios, gerente administrativo e operacional e analista de projetos e processos. Acumula na área acadêmica 18 anos de experiência, desempenhando os cargos de professor nos cursos de graduação, pós-graduação e graduação tecnológica, membro examinador de banca para TCC, palestrante, facilitador em cursos de extensão, capacitações e treinamentos in company.

---

## RESUMO

O racismo estrutural ainda afeta a representatividade de profissionais negros em cargos de liderança no Brasil, especificamente nas empresas do Ceará. Apesar de avanços legais e normativos, como a Constituição Federal de 1988 e leis específicas como a Lei nº 12.288/2010, que visam combater a discriminação racial, a desigualdade persiste. A pesquisa realizada com 31 empresas associadas à ABRHCE revela que a representatividade de líderes negros varia conforme a estrutura jurídica e o porte das empresas. Empresas Ltda. não familiares têm a maior porcentagem de liderança negra (14,7%), enquanto empresas S/A apresentam apenas 0,7%. Pequenas empresas (até 100 funcionários) também mostram maior representatividade (14,3%), contrastando com grandes empresas (acima de 5.000 funcionários), que têm apenas 1,3%. O setor industrial lidera na representatividade de negros em cargos de liderança (15%). A maioria dos profissionais negros possui ensino superior completo, indicando que a baixa representatividade não se deve à qualificação, mas a fatores estruturais e culturais. Essas descobertas destacam a necessidade de políticas empresariais mais robustas e adaptáveis para promover a diversidade e a inclusão de maneira eficaz em todos os setores e tamanhos de empresas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Racismo, Diversidade; Liderança; Discriminação; Empresas Cearenses.

## **INTRODUÇÃO**

O racismo, uma questão complexa e persistente, continua a permear diversos aspectos da sociedade moderna, incluindo o ambiente corporativo. Em particular, a presença de discriminação racial em posições de liderança nas empresas revela um desafio significativo para a equidade e a justiça no local de trabalho. Enquanto as organizações promovem cada vez mais a diversidade e a inclusão como valores fundamentais, a realidade frequentemente revela um cenário em que líderes de minorias raciais enfrentam barreiras institucionais e culturais que limitam suas oportunidades e eficácia. Esta disparidade não só compromete a justiça social, mas também tem implicações profundas para a inovação e o desempenho empresarial.

O racismo estrutural, muitas vezes disfarçado sob a aparência de práticas de contratação imparciais e avaliação de desempenho, se manifesta na forma de desigualdades na ascensão a cargos de liderança e na manutenção de posições de poder. Líderes de minorias raciais frequentemente se deparam com desafios únicos, desde a falta de representação e redes de apoio adequadas até o preconceito implícito que pode minar sua autoridade e reconhecimento. Este fenômeno não apenas afeta o desenvolvimento individual desses líderes, mas também reflete uma defasagem nas práticas organizacionais e na cultura corporativa como um todo.

Para compreender o impacto do racismo nas posições de liderança, é essencial explorar tanto as barreiras sistemáticas que perpetuam essas desigualdades quanto as estratégias que podem ser adotadas para promover uma verdadeira inclusão. Examinar os desafios enfrentados por líderes de minorias raciais e identificar as soluções possíveis pode contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais justos e representativos, onde o potencial de cada indivíduo seja plenamente reconhecido e valorizado. A luta contra o racismo em posições de liderança não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma oportunidade para aprimorar a eficácia e a inovação nas empresas, refletindo uma diversidade de perspectivas que é crucial para o sucesso no mercado global atual.

No Brasil, em relação aos profissionais negros, as estatísticas revelam uma realidade preocupante. Segundo dados do IBGE, a taxa de desemprego entre negros é quase o dobro da taxa entre brancos, e a maioria desses profissionais ocupa cargos de menor remuneração e com menor grau de qualificação.

Dessa forma, a presente pesquisa tem como objetivo identificar a presença de profissionais negros nos cargos de liderança das empresas que atuam no Ceará. Para isso, o presente artigo discutirá, primeiramente, a

discriminação desse grupo de profissionais e, num segundo momento, apresentará os resultados da pesquisa de campo.

## **RACISMO E O SISTEMA LEGAL ANTIRRACISTA NO BRASIL**

O racismo resulta de uma falsa e equivocada crença de superioridade, manifestada através de pensamentos, culturas, atitudes e práticas discriminatórias. Para a Antropóloga Norte Americana Ruth Benedict (1945: 87), racismo é definido como *“o dogma segundo o qual um grupo étnico está condenado pela natureza à inferioridade congênita e outro grupo está destinado à superioridade congênita”*.

Com o propósito de combater e coibir práticas racistas, de segregação, exclusão e de diferenciação da população negra brasileira, serão apresentados uma série de dispositivos legais, tratados, convenções e de normativas advindas da própria carta constitucional.

A CF de 1988 (mil novecentos e oitenta e oito) destaca nos Incisos I, III e IV do Artigo 3º, *“construir uma sociedade livre, justa e solidária”, “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”*. Nos Artigos 4º e 5º Incisos VIII e XLII, respectivamente, asseveram o *“repúdio ao terrorismo e ao racismo”* e de que *“a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”*. No tocante às relações trabalhistas o texto constitucional no Artigo 7º Inciso XXX é categórico quando proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Em atendimento às normas constitucionais anteriormente citadas, foi editada a Lei nº 7.716, de 5 (cinco) de janeiro de 1989 (mil novecentos e oitenta e nove) que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. De acordo com o *caput* dos Artigos 1º, 2º e 4º, *“serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”, “a Injuriar alguém, atendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional” e “negar ou obstar emprego em empresa privada”*. Não obstante, o § 1º, do Artigo 4º da mesma Lei, Incisos I, II e III, *“deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores”, “impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional” e “proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário”*, entre outros dispositivos expressos no referido regulamento.

A Lei nº 9.455, de 7 (sete) de abril de 1997 (mil novecentos e noventa e sete) que define os crimes de tortura, em seu Artigo 1º, Inciso I, alínea C, *“constitui crime de tortura”, “constranger alguém com emprego de violência ou grave ameaça, causando-lhe sofrimento físico ou mental”, “em razão de*

*discriminação racial ou religiosa*”, ratifica a preocupação do legislador em incluir a prática de tortura discriminatória.

A Lei nº 10.803, de 11 (onze) de dezembro de 2003 (dois mil e três) que altera o Artigo 149 do Código Penal Brasileiro, prevê uma pena de reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência a quem, por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem, *“reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”*.

É interessante destacar que o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), amparado pela Lei nº 11.948, de 16 (dezesseis) de junho de 2009 (dois mil e nove), em seu Artigo 4º, indefere a concessão ou renovação de empréstimos ou financiamentos a empresas privadas, cujos dirigentes sejam condenados, entre outras práticas, a discriminação em razão do racismo.

Seguindo a cronologia eis que surge a Lei nº 12.288, de 20 (vinte) de julho de 2010 (dois mil e dez) que institui o Estatuto da Igualdade Racial; alterando as Leis nos 7.716, de 5 (cinco) de janeiro de 1989 (mil novecentos e oitenta e nove), 9.029, de 13 (treze) de abril de 1995 (mil novecentos e noventa e cinco), 7.347, de 24 (vinte e quatro) de julho de 1985 (mil novecentos e oitenta e cinco) e 10.778, de 24 (vinte e quatro) de novembro de 2003 (dois mil e três). É possível ser observado no *caput* do Artigo 1º, *“esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”*. O Parágrafo único, incisos I, II, IV e VI, do mesmo Artigo, discorre sobre conceitos e definições gerais,

Para efeito deste Estatuto, considera-se, discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada, desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga e ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados

pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Além da conceituação e definições sobre a temática, o Estatuto, fundamentalmente, visa coibir, repudiar, penalizar e multar qualquer ato de violação a direitos que envolvem a população negra, instituindo, inclusive, o Sistema de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), de modo a garantir políticas de igualdade em todo o território nacional.

Outra importante conquista foi a edição da Lei 12.990/14, de 9 (nove) de junho de 2014 (dois mil e quatorze) que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Os Parágrafos 1º e 3º do Artigo 1º especificam, *“a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)”*, *“a reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido”*. Assevera ainda no Artigo 3º da mesma Lei que *“os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso”*.

É oportuno mencionar também que a República Federativa do Brasil é signatária da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, realizada em 21 (vinte e um) de dezembro de 1965 (mil novecentos e sessenta e cinco) em Assembleia Geral das Nações Unidas, como também, da Convenção de nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.

Entretanto, apesar de todo o arcabouço legal de combate ao racismo, ainda é possível identificar a desigualdade de representatividade dos trabalhadores nos cargos de liderança nas empresas cearenses, como será apresentado no decorrer desse artigo.

## **SOBRE A PESQUISA**

Assim como o conhecimento, a pesquisa é um processo o qual não tem uma situação definitiva, ela foi elaborada através de etapas que foram desde a formulação do problema até a apresentação de resultados mediante os conhecimentos disponíveis através da literatura sobre o tema e as análises dos dados coletados na pesquisa de campo.

A metodologia utilizada para a elaboração do trabalho de pesquisa foi dividida em três etapas: levantamento bibliográfico, a pesquisa de campo e a análise descritiva.

Para atender os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa através de bibliografias. O tipo utilizado foi a pesquisa descritiva, o qual Vergara (2003: 47) define a pesquisa descritiva como:

A pesquisa descritiva expõe característica de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

A pesquisa descritiva foi utilizada como ponto de partida, tendo em vista que essa levou em consideração a descrição das posições de liderança nas empresas que atuam no Ceará.

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário com dois blocos de perguntas, o primeiro para identificação da amostra e o segundo, um questionário sobre a quantidade de líderes, o nível hierárquico e escolaridade dos profissionais pesquisados.

Foi utilizada para coleta de dados uma amostragem por conglomerados que Gil (1996: 99) define como:

É indicada em situações em que é bastante difícil a identificação de seus elementos. É o caso, por exemplo, de pesquisa cuja população seja constituída por todos os habitantes de uma cidade. Em casos desde tipo é possível proceder-se a seleção da amostra a partir de “conglomerados.

O universo da população total para a amostra foram os profissionais de RH das empresas que participam da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Ceará – ABRHCE. Foi disponibilizado o link para o questionário elaborado no Google Forms em um grupo de aplicativo de mensagens da associação. Obtivemos 31 respostas de empresas diferentes.

Os dados coletados foram tabulados, analisados e seus resultados serão apresentados a seguir.

## **OS RESULTADOS DA PESQUISA**

A pesquisa identificou três elementos da amostra: tipo de razão social, tamanho e ramos de atividade. Dentre as empresas pesquisadas, 35,5% são Ltda. de propriedade particular; 22,6% são Ltda. não familiar; 19,4% são S/A; 16,1% são associações e/ou cooperativas e 6,5% são públicas.

A amostra também revelou o perfil segundo o tamanho: 19,4% de empresas até 100 trabalhadores; 38,7% de 101 à 500 trabalhadores; 22,6% de 501 à 1000 trabalhadores; 9,7% de empresas entre 1001 à 5000 trabalhadores e 9,7% com mais de 5000 trabalhadores.

A amostra ainda é composta por 71% de empresas da área de serviços; 19,4% da área de comércio e 9,7% de indústrias.

A pesquisa constatou que a maior representatividade de profissionais negros em cargos de liderança está nas empresas Ltda. não familiar (14,7%). Por outro lado, as empresas S/A possuem apenas 0,7% dos cargos de liderança ocupados por profissionais negros, conforme o gráfico 1.

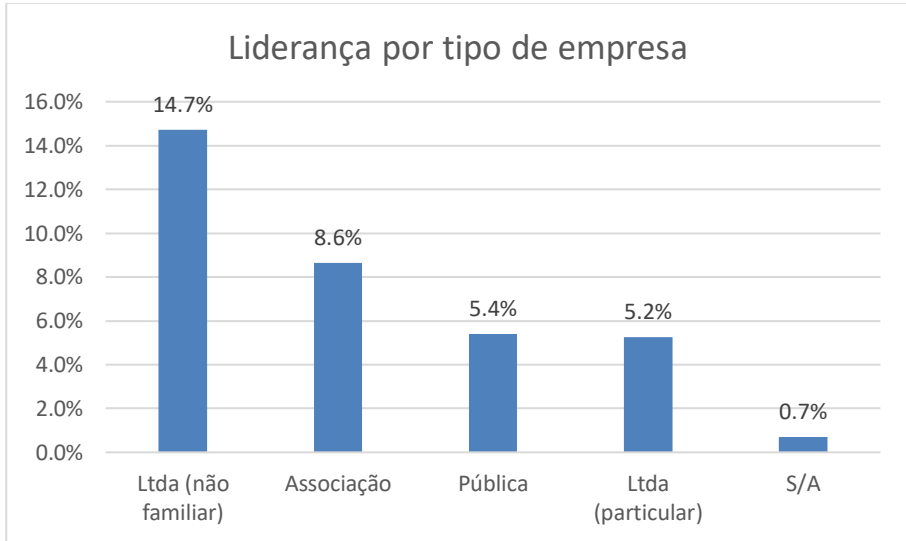


Gráfico 1: liderança por tipo de empresa.

Em relação à representatividade por tamanho da empresa, as organizações com até 100 funcionários tem a maior porcentagem de cargos de liderança ocupados por profissionais negros (14,3%). Enquanto as empresas acima de 5.000 funcionários possuem uma representatividade de apenas 1,3% dos cargos de liderança, conforme o gráfico 2.

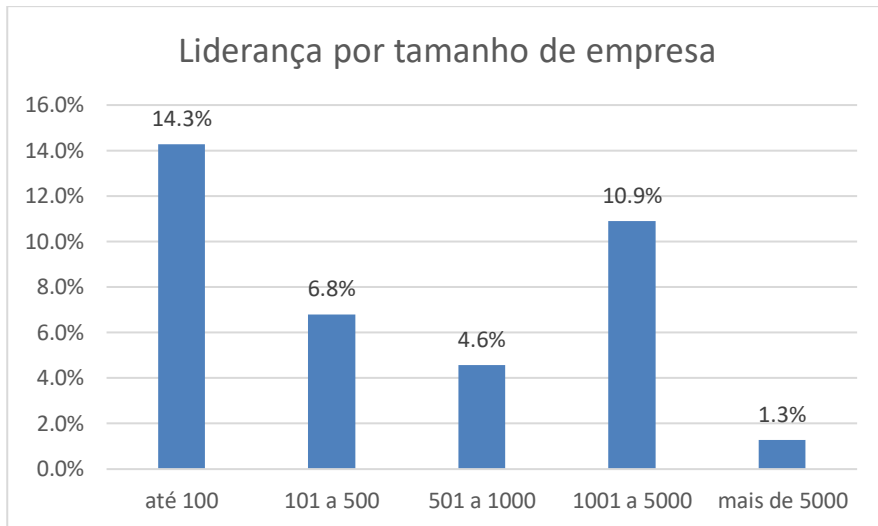


Gráfico 2: Liderança por tamanho de empresa

Também foi pesquisado a presença de profissionais negros em cargos de liderança por tipo de segmento, sendo que a indústria possui a maior representatividade (15%), conforme o gráfico 3.

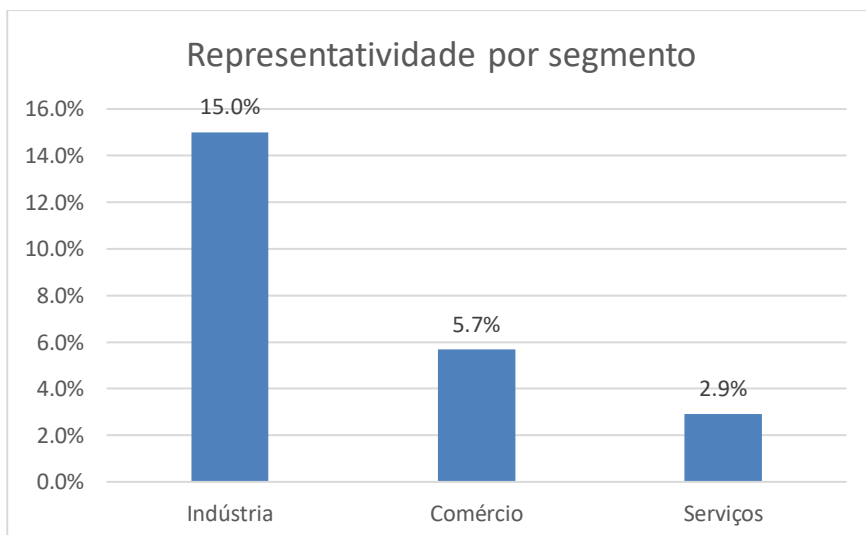


Gráfico 3: Representatividade por segmento

Por último, mas não menos importante, também foi identificada a escolaridade desses profissionais. Nota-se que mais de dois terços dos



profissionais negros possuem pelo menos ensino superior completo, conforme dados do gráfico 4.



Gráfico 4: Escolaridade dos profissionais negros

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados apresentados revela uma visão detalhada sobre a representatividade de profissionais negros em cargos de liderança nas empresas pesquisadas, considerando a natureza jurídica das empresas, seu tamanho, o setor de atuação e o nível de escolaridade desses profissionais. Assim, algumas considerações são possíveis serem feitas.

As empresas Ltda. não familiar apresentam a maior porcentagem de cargos de liderança ocupados por profissionais negros, com 14,7%. Este dado sugere que estruturas de propriedade não familiar podem ter práticas mais inclusivas ou políticas mais direcionadas para diversidade e inclusão, apesar de ainda estarem muito longe o ideal.

Em contraste, as empresas S/A demonstram uma representatividade muito baixa, com apenas 0,7%. Essa disparidade pode indicar a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre as práticas de diversidade e inclusão nas empresas de maior porte ou com estrutura acionária mais complexa.

Empresas com até 100 trabalhadores mostram a maior representatividade de profissionais negros em cargos de liderança (14,3%). Isso pode ser indicativo de que as pequenas e médias empresas podem estar adotando práticas de inclusão mais flexíveis e adaptáveis. Em contrapartida, as grandes empresas, com mais de 5.000 funcionários, apresentam uma baixa representatividade (1,3%). Essa situação sugere que, apesar de seu tamanho, essas empresas podem enfrentar desafios significativos em relação

à promoção da diversidade, possivelmente devido a processos mais rígidos e menos adaptáveis.

A indústria, embora representando uma menor parte da amostra (9,7%), possui a maior representatividade de profissionais negros em cargos de liderança (15%). Este dado é positivo e indica que o setor industrial pode estar liderando esforços em termos de inclusão de diversidade em comparação com outros setores.

A maioria dos profissionais negros possui pelo menos ensino superior completo, evidenciando um nível elevado de qualificação acadêmica. Isso sugere que a questão da representatividade não está necessariamente relacionada à formação acadêmica, mas possivelmente a outros fatores estruturais ou culturais dentro das empresas.

Para Empresas Ltda. Não Familiar: Continuar e reforçar as práticas inclusivas que parecem estar funcionando bem e compartilhar melhores práticas com outras formas de organização.

No que diz respeito à Política de Diversidade das empresas, se faz necessário promover iniciativas que garantam a inclusão de profissionais qualificados, independentemente do tamanho da empresa ou setor, e assegurar que a educação e a qualificação dos profissionais negros sejam devidamente valorizadas e aproveitadas.

Essas considerações fornecem uma base para a criação de políticas e práticas mais eficazes que promovam a equidade e a diversidade nos ambientes corporativos.

Portanto, a diversidade no ambiente de trabalho é um tema que deve ser discutido e abordado com seriedade pelas empresas e pelos governos, de forma a promover a inclusão e a igualdade social. Além disso, é fundamental que sejam implementadas políticas públicas e empresariais que possam garantir o acesso de todos os profissionais a oportunidades iguais.

## REFERÊNCIAS

BENEDICT, Ruth. (1945). ***Race and racism Londres, Routledge/Kegan Paul.*** CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

Declaração universal dos direitos humanos (1948). Fonte: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Decreto nº 6.949/2009 que promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em nova york, em 30 de março de 2007. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)

Decreto nº 21.076/1932 legislação informatizada do decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932 - publicação original. Fonte: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>

Decreto lei nº 8.727/2016 que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2016/decreto-8727-28-abril-2016-782951-publicacaooriginal-150197-pe.html>

DIAS, Maria Berenice. **união homoafetiva: o preconceito & a justiça**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 4.ed., 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Novo Conceito Constitucional de Pessoa Com Deficiência: um Ato de Coragem**. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Edição Digital. São Paulo: Saraiva. 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2021.

ICJ, *international commission of jurists*. **Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity**. 2007. JACKSON, *Stevi*. **Interchanges: Gender, sexuality and heterosexuality: The complexity (and limits) of heteronormativity. Feminist theory**, v. 7, n. 1, p. 105-121, 2006.

Lei nº 7.716/89 que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm)

Lei nº 8.213/91 que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

Lei nº 9.455/97 define os crimes de tortura e dá outras providências. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9455.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9455.htm)

Lei nº 10.803/2003 que altera o art. 149 do decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - código penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2003/L10.803.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.803.htm)

Lei nº 11.340/2006 (lei maria da penha) que cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da constituição federal, da convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e da convenção interamericana para

prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher; dispõe sobre a criação dos juzizados de violência doméstica e familiar contra a mulher; altera o código de processo penal, o código penal e a lei de execução penal; e dá outras providências. Fonte: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)

Lei nº 11.948/09 que constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do banco nacional de desenvolvimento econômico e social - bndes e dá outras providências. Fonte: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l11948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11948.htm)

Lei no 12.288/10 que institui o estatuto da igualdade racial; altera as leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)

Lei nº 12.737/2012 (lei carolina dieckmann) que dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos; altera o decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - código penal; e dá outras providências. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12737.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12737.htm)

Lei nº 12.845/2013 que dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12845.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12845.htm)

Lei nº 12.852/2013 que institui o estatuto da juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o sistema nacional de juventude – SINAJUVE [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm)

Lei nº 12.990/14 que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela união. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm)

Lei nº 13.104/2015 que altera o art. 121 do decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - código penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm)

Lei nº 13.146/15 que institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)

MELLO, Anahí Guedes de. **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC.** *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 21, p. 3265-3276, 2016. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>.

SCOTT, Joan. Prefácio a "***Gender and Politics of History***". *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 3, p.11-27, 1994.

\_\_\_\_\_, Joan. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica**  
Recife: SOS Corpo, 1995.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2003.