



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CARINE OLIVEIRA SOUZA

**DESIGUALDADE RACIAL: UM PROBLEMA ENRAIZADO NO MERCADO DE
TRABALHO NO BRASIL**

FORTALEZA

2019

CARINE OLIVEIRA SOUZA

DESIGUALDADE RACIAL: UM PROBLEMA ENRAIZADO NO MERCADO DE
TRABALHO NO BRASIL

Monografia apresentada ao Curso de
Administração do Departamento de
Administração da Universidade Federal do
Ceará, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Kilvia Souza Ferreira.

FORTALEZA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S237d Souza, Carine Oliveira.
DESIGUALDADE RACIAL : UM PROBLEMA ENRAIZADO NO MERCADO DE TRABALHO
NO BRASIL / Carine Oliveira Souza. – 2019.
68 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2019.
Orientação: Profa. Dra. Kilvia Souza Ferreira.

1. Desigualdade racial. 2. Mercado de trabalho. 3. Racismo. I. Título.

CDD 658

CARINE OLIVEIRA SOUZA

DESIGUALDADE RACIAL: UM PROBLEMA ENRAIZADO NO MERCADO DE
TRABALHO NO BRASIL

Monografia apresentada ao Curso de
Administração do Departamento de
Administração da Universidade Federal do
Ceará, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Kilvia Souza Ferreira (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Márcia Zabdiele Moreira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. David Barbosa de Oliveira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais, Francisco e Conceição, que
deixaram de sonhar para que eu pudesse voar.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por permitir que todos os meus sonhos sejam concretizados.

Aos meus pais, Francisco e Conceição, que abdicaram dos seus sonhos para que todas as minhas conquistas fossem possíveis, lutando e persistindo sempre pela melhor educação, guiando meus passos e me dando oportunidade de ser a mulher que me tornei.

Aos meus irmãos, Carol e Felipe, que são minha inspiração e meu orgulho, me dando apoio em todos os momentos e mostrando que os frutos do nosso esforço sempre são os mais doces.

Ao meu amigo e companheiro, Heitor, que me mostrou o quão forte posso ser, estando comigo nos melhores e nos piores momentos, moldando meu caráter e me fazendo crescer todos os dias.

Aos meus amigos, Edson, Juliana e Clarissa, que estiveram comigo nos principais momentos da minha vida pessoal e acadêmica, oferecendo todo apoio e compreensão.

À minha orientadora, Kilvia, por ter me acompanhado durante as principais fases da minha vida acadêmica, oferecendo todo o conhecimento e apoio necessário.

Aos professores presentes na banca examinadora, Márcia e David, que dedicaram tempo, oferecendo sugestões e avaliações essenciais para conclusão deste trabalho.

Meu muito obrigada!

Lutei contra a dominação branca e contra a dominação negra. Defendi o ideal de uma sociedade democrática e livre, na qual todas as pessoas vivem juntas em harmonia e oportunidades iguais. É um ideal para o qual espero viver e conseguir realizar. Mas, se for preciso, é um ideal para o qual estou disposto a morrer (Nelson Mandela, Depoimento no Julgamento de Rivonia, 20 de abril de 1964).

RESUMO

A desigualdade racial revela-se como um problema velado em muitas instituições, sejam públicas ou privadas. Recentes estudos realizados pelo IBGE (2017a) mostraram que houve um aumento do contingente da população negra no país. No entanto, tal incremento não repercutiu na elevação de suas oportunidades no âmbito do mercado de trabalho, sobretudo quando se realiza uma comparação com a população branca, representando, assim, um entrave para o crescimento pessoal e profissional de tais indivíduos. Ciente dessa realidade, o presente trabalho objetivou: analisar a influência da desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. A metodologia utilizada no estudo é caracterizada como descritiva e exploratória, com método dedutivo e abordagem quanti-quali. Utilizou-se uma pesquisa bibliográfica visando explicar sobre contextualizações iniciais do tema, bem como expor dados oficiais quanto às discrepâncias entre negros e brancos no mercado de trabalho. A pesquisa de campo utilizou como técnica para coleta de dados o questionário, aplicado com pessoas residentes em Fortaleza-CE, buscando uma amostra do tipo não probabilística, obtendo 103 respostas válidas, sendo 57 negros e 46 brancos. Após a análise realizada, obtiveram-se os seguintes resultados: apesar do número de negros nas universidades está crescendo, esse grupo ainda possui maiores taxas de analfabetismo em relação aos brancos. Ademais, as desigualdades também encontram-se presentes em índices de renda familiar e individual, taxas de desemprego e tipos de profissões exercidas, entre outros fatores, conforme constatado nos dados coletados. Além disso, ainda existe uma parcela alta da população negra que enfrenta discriminação nos processos seletivos das empresas, bem como diversos tipos de racismo no exercício da profissão, variando desde a desqualificação profissional até a ofensa verbal.

Palavras-chave: Desigualdade racial. Mercado de trabalho. Racismo.

ABSTRACT

Racial inequality proves to be a hidden problem in many institutions, whether public or private. Recent studies conducted by IBGE (2017a) showed that there was an increase in the contingent of black population in the country. However, this increase did not impact the increase of their opportunities in the labor market, especially when compared with the white population, thus representing an obstacle to the personal and professional growth of such individuals. Aware of this reality, the present work aimed to: analyze the influence of racial inequality in the Brazilian labor market. The methodology used in the study is characterized as descriptive and exploratory, with deductive method and quanti-quali approach. A bibliographic research was used aiming to explain about initial contextualization of the theme, as well as to expose official data regarding the discrepancies between blacks and whites in the labor market. The field research used as a technique for data collection the questionnaire, applied to people living in Fortaleza-CE, seeking a non-probabilistic sample, obtaining 103 valid answers, being 57 black and 46 white. After the analysis, the following results were obtained: although the number of blacks in universities is growing, this group still has higher illiteracy rates compared to whites. In addition, inequalities are also present in indices of family and individual income, unemployment rates and types of professions, among other factors, as found in the collected data. In addition, there is still a high proportion of the black population facing discrimination in corporate selection processes, as well as various types of racism in the profession, ranging from professional disqualification to verbal offense.

Keywords: Racial Inequality. Labor market. Racism.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Empregos que possuem maior quantidade de brancos e negros.....	26
Figura 2 – Procedimento de aplicação da Lei nº 12.711/2012 sobre o ingresso nas instituições federais de ensino.....	33
Figura 3 – Distribuição de servidores do Poder Executivo, por cor ou raça, por categoria do cargo – 2014.....	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	– Distribuição da população, por cor ou raça – 2012 e 2016.....	23
Gráfico 2	– Distribuição das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por cor ou raça, segundo o nível de instrução – 2016.....	24
Gráfico 3	– Rendimento médio de todos os trabalhos, por cor ou raça - 2017.....	27
Gráfico 4	– Estado civil, por cor ou raça.....	44
Gráfico 5	– Renda familiar, por cor ou raça.....	45
Gráfico 6	– Nível de escolaridade, por cor ou raça.....	46
Gráfico 7	– Idade de ingresso no mercado de trabalho, por cor ou raça.....	47
Gráfico 8	– Motivação para o ingresso no mercado de trabalho antes dos 18 anos, por cor ou raça.....	48
Gráfico 9	– Renda individual, por cor ou raça.....	49
Gráfico 10	– Tipos de racismo enfrentados no mercado de trabalho, de modo geral.....	51
Gráfico 11	– Tipos de racismo enfrentados no mercado de trabalho, em relação à profissão.....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantidade de desalentos em relação a população do Brasil, por cor ou raça – 2016.....	28
Tabela 2 – Distribuição do pessoal das 500 empresas, por cor ou raça (%).....	29
Tabela 3 – Taxa bruta de ingresso no ensino superior da população com ensino médio completo, por cor ou raça, segundo rede do ensino médio concluído em 2017	32
Tabela 4 – Porcentagem de graduandos, por cor ou raça – 2003 a 2018.....	34
Tabela 5 – Raça/cor dos servidores que ingressaram no serviço público federal por grupo-cargo - 2007 a 2012.....	36
Tabela 6 – Ocupantes de cargos de direção e assessoramento superior (DAS) no Poder Executivo Federal, por cor ou raça – 2014.....	37
Tabela 7 – Opinião sobre a existência de desigualdade racial no mercado do trabalho, por cor ou raça.....	43
Tabela 8 – Sexo e idade, por cor ou raça.....	44
Tabela 9 – Setor de atuação, por cor ou raça.....	47
Tabela 10 – Principais profissões, por cor ou raça.....	48
Tabela 11 – Opinião sobre existência de discriminação racial no processo de contratação, por cor ou raça.....	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGU	Advocacia-Geral da União
ANDIFES	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
CF	Constituição Federal
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DAS	Cargos de Direção e Assessoramento Superiores
DNPM	Departamento Nacional de Produção Mineral
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MMFDH	Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos
MPPR	Ministério Público do Estado do Paraná
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPAAs	Políticas Públicas de Ações Afirmativas
REUNI	Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SEPPIR	Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SNPPIR	Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
STF	Supremo Tribunal Federal
SUSEP	Superintendência de Seguros Privados

LISTA DE SÍMBOLOS

R\$ Real

% Porcentagem

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	16
2	BREVE HISTÓRICO SOBRE A DESIGUALDADE RACIAL.....	19
2.1	O surgimento da monocultura no Brasil e a escravidão negra.....	19
2.2	Efeitos da promulgação da Lei Áurea nas atividades exercidas pelos negros.....	20
3	CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL....	22
3.1	O acesso à educação.....	23
3.2	Realidade profissional e financeira.....	25
3.3	Dificuldades enfrentadas para inserção e adaptação nas empresas.....	28
4	A BUSCA PELA ERRADICAÇÃO DAS DESIGUALDADES RACIAIS ATRAVÉS DE POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS.....	30
4.1	Sistema de cotas adotado nas universidades federais.....	32
4.2	Sistema de cotas adotado nos concursos públicos.....	35
5	METODOLOGIA.....	40
5.1	Classificação do estudo.....	40
5.2	Coleta de dados e amostra.....	41
6	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	43
6.1	Dados iniciais da pesquisa.....	43
6.2	Perfil sociodemográfico da amostra.....	43
6.3	Diferenças entre brancos e negros no mercado de trabalho.....	46
6.4	Caracterização do racismo enfrentado no mercado de trabalho.....	50
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
	REFERÊNCIAS.....	57
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO 1.....	64
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO 2.....	67

1 INTRODUÇÃO

Em meados do século XIX, o negro era visto como componente principal do crescimento da economia do Brasil, sendo responsável pela prestação dos mais diversos serviços, principalmente em regime escravista. Isso começou a mudar após uma sequência de fatos históricos, entre eles, a promulgação da Lei Áurea em 1888, representada por uma luta constante pela liberdade. Entretanto, sem mecanismos de inclusão e de proteção aos recém-libertos, o papel do negro na sociedade passou a ser insignificante, sendo ele excluído das principais formas de convivência, principalmente após o Governo buscar uma política de imigração de europeus a fim de “embranquecer” a nação. Sem perspectivas, o negro passou a ingressar nas mais diversas formas de trabalho precário, gerando condições de pobreza e miséria (THEODORO, 2008)

Assim, as desigualdades raciais foram ascendendo dentro da sociedade, fazendo com que a relação do negro se tornasse de inferioridade perante o branco. Mesmo com o processo de industrialização em evolução e o forte crescimento econômico do país, a cor ainda era fator de organização e segregação das relações sociais e das oportunidades econômicas da nova era do mercado (IPEA, 2008).

Os reflexos desses acontecimentos persistem até hoje. Os diversos dados sobre desigualdade racial mostram que a discriminação praticada contra os negros ainda está presente na sociedade. O Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), em 2018, registrou 615 denúncias de racismo, sendo 96,09% do tipo discriminação racial/étnica. Apesar desses números representarem uma diminuição de 33,22% em relação a 2017, pode-se considerar que os negros ainda enfrentam muitas situações de preconceito nas diversas convivências sociais (BRASIL, 2019a).

A população negra, composta por pessoas pretas e pardas, está em ascensão no país. Isso, porque, o número de pessoas que se autodeclararam pardas, entre 2012 e 2016, cresceu 6,6% e pretas 14,9%, ultrapassando mais da metade da população do país, sendo reflexo, além da miscigenação natural, da própria aceitação dos negros sobre sua cor (IBGE, 2017a). Entretanto, mesmo com grande representatividade populacional, negros ainda estão em desvantagem sobre diversos dados sociais, entre eles, o mercado de trabalho.

Diferenças são encontradas, entre outros fatores, nos índices escolares, nos tipos de profissões exercidas, nos valores dos rendimentos familiares e individuais, na participação das porcentagens de trabalho infantil e nas taxas de desemprego. Segundo o IBGE (2018a), as estatísticas de cor ou raça ainda se encontram em uma realidade distante da democracia racial,

isso porque, brancos têm salários mais elevados, possuem menores taxas de desemprego e têm índices superiores quanto aos graus de escolaridade mais altos, como nível superior.

Segundo estudo realizado pelo Instituto Data Popular, “apesar de 92% dos brasileiros acreditarem que há racismo no país, somente 1,3% se considera racista” (GELEDÉS, 2014). Essa realidade remete à ideia de que o racismo ainda se encontra velado nas atitudes das pessoas, fazendo com que as práticas diárias de discriminação acabem sendo habituadas, dificultando a redução das desigualdades encontradas pelos negros na sociedade.

Todos esses empecilhos demonstram que o fim do regime escravista não foi suficiente para nivelar os índices sociais entre negros e brancos. Visando reduzir a dívida histórica do Governo Brasileiro perante os negros e minimizar os custos sociais da população que sofre racismo e outras maneiras de discriminação, criou-se um sistema de cotas nas Instituições de Ensino Superior (IES) e nos órgãos públicos para pessoas que se autodeclaram negras (respeitando outros critérios da Lei). Mesmo sendo alvo de muitas críticas, tais tipos de projetos se mostram essenciais para uma maior inclusão dos negros na educação de ensino superior, em empregos com maiores privilégios e em posições de poder e prestígio, propiciando uma realidade distinta da qual está habituado, relegado à discrepância econômica, profissional e social (CAMPOS, 2009).

Nesse contexto, nota-se a relevância do presente estudo devido à quantidade pequena de trabalhos no curso de Administração que versem sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho. A abordagem de dados sobre o problema visa dar maior abrangência ao tema, bem como explorar o racismo velado - forma sutil de discriminação racial. Além disso, o emprego da pesquisa de campo realizada buscou a caracterização das principais práticas de racismo, colaborando com futuras pesquisas, visto que foi percebida relativa dificuldade em encontrar autores que tratem desse problema de uma forma mais singular.

Assim, diante dos dados apresentados que mostram a presença da discriminação racial na sociedade contemporânea, cria-se um questionamento: quais as diferenças entre brancos e negros quanto ao acesso ao mercado de trabalho no Brasil?

Diante desse problema, estabeleceu-se como objetivo geral desta pesquisa: analisar a influência da desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Quanto aos objetivos específicos, têm-se:

- a) realizar uma breve análise histórica do período pós-abolição sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro.
- b) descrever dados sobre as desigualdades enfrentadas pelos negros em relação aos brancos no âmbito educacional.

- c) expor e avaliar as desigualdades da população negra no mercado de trabalho brasileiro contemporâneo.
- d) caracterizar ações afirmativas do Estado Brasileiro que buscam destituir a desigualdade racial no mercado trabalhista.
- e) analisar diferenças entre negros e brancos nos fatores que envolvem o mercado de trabalho, bem como caracterizar as práticas de racismo, avaliando percepções e relatos.

Diante dos objetivos propostos que conduziram a elaboração deste trabalho, foi realizado um estudo que buscou uma comparação entre brancos e negros, avaliando dados sociodemográficos e dados relacionados ao mercado de trabalho, como também uma análise das principais atitudes racistas enfrentadas pelas pessoas no âmbito empresarial, bem como seus relatos sobre isso. Diante da metodologia aplicada, o estudo foi classificado como dedutivo, sendo a pesquisa enquadrada como descritiva e exploratória, tendo como técnica de pesquisa o estudo bibliográfico e de campo. A coleta de dados foi realizada através de dois questionários, aplicados com pessoas que residem em Fortaleza-CE, no período de outubro de 2019, sendo a amostra selecionada através da técnica não probabilística. Para a análise dos dados coletados foram utilizados métodos tanto quantitativos quanto qualitativos.

Dividido em cinco seções, o presente trabalho se inicia com a introdução, a qual descreve, de forma resumida, a problemática do estudo, apresentando os objetivos e a justificativa da pesquisa, assim como a metodologia aplicada. A segunda seção discorre sobre a contextualização do tema, realizada através de uma explanação da literatura, mostrando, além de outros fatos, dados oficiais que embasam a pesquisa. A terceira seção retrata a metodologia utilizada, classificando o estudo, bem como descrevendo a coleta e a amostra. A seção subsequente é responsável por expor e analisar os resultados obtidos com a pesquisa de campo, realizando uma comparação com o referencial teórico. Por fim, a quinta e última seção versa sobre as considerações finais.

2 BREVE HISTÓRICO SOBRE A DESIGUALDADE RACIAL

A prática habitual do racismo é vista, por parte da população atual, como um problema sem solução, consequência das condutas dos seus ascendentes, gerando uma ideia distorcida de que a sociedade contemporânea não deve se responsabilizar pelos acontecimentos históricos de escravidão ocorridos durante o período colonial. A discriminação racial no Brasil, mesmo após 131 anos da Lei Áurea, perdura em vários segmentos sociais, entre eles, no mercado de trabalho. Assim, para alcançar os objetivos desta pesquisa, é fundamental uma breve contextualização histórica sobre a desigualdade racial no Brasil.

2.1 O surgimento da monocultura no Brasil e a escravidão negra

Conforme explicado por Pinsky (2010), a perspectiva de crescimento do Brasil através das grandes lavouras, principalmente açucareira e cafeeira, foi o marco histórico para o ingresso de maneira forçada de negros no país, objetivando suprir a mão de obra insuficiente, a qual apresentava elevados custos. Esse tipo de mercado é composto por atividades centralizadas, com produtos destinados em sua maioria a exportação, funcionando através de uma estrutura de poder atrelada a uma família de proprietários e seus escravos, em que prevalecia o medo, a humilhação e a exploração física e psicológica.

Mocellin e Camargo (2013) descrevem que o tráfico de escravos africanos no Brasil foi representado pela permanência dessa população em diversos tipos de trabalhos precários, constituindo a base do mercado trabalhista, conforme exemplificado abaixo.

Por volta de 1570, alguns milhares de africanos já realizavam as atividades produtivas no Brasil. Eram a força de trabalho não só nos engenhos mas em vários setores da economia: nas minas de ouro, em outros cultivos agrícolas (arroz, tabaco, algodão), na criação de animais, no transporte de mercadorias, no comércio e nos diversos serviços domésticos. Cabia também aos escravos as tarefas de limpar as ruas e carregar os dejetos e o lixo para serem jogados nos rios (MOCELLIN; CAMARGO, 2013, p. 325).

Assim, os negros foram trazidos da África, de maneira compulsória, enfrentando condições precárias desde a saída de seu país até o exercício do trabalho (caso sobrevivessem). Visto como “mercadorias”, essas pessoas eram uma fonte rentável para comercialização na rota do Atlântico. A ideia central era de que os negros estavam destinados a esse trabalho por viverem em países precários, por estarem acostumados a enfrentar condições deploráveis e, além disso, por existir, na época, um pensamento religioso de que os negros eram os escolhidos para esse sacrifício (KOK, 1997).

Sobre as condições de trabalho, Assis (2009) relata que as jornadas nessas grandes lavouras normalmente chegavam a ultrapassar a faixa de 15 horas diárias, atreladas às condições de subsistência humilhante e, além disso, existiam diversos castigos corporais com o intuito de inibir as rebeliões perante os senhores de engenho.

Mesmo com toda liberdade para a realização do tráfico de escravos, existia, antes mesmo da promulgação da Lei Áurea, leis e regulamentos que impuseram a proporcionalidade entre o ato cometido e o castigo aplicado, entretanto, eles não eram obedecidos pelos proprietários dos escravos. Eles acreditavam que descumprir tais regulações era correto pelo fato de ter propriedade sobre suas “mercadorias”, podendo até mesmo matá-los por falta de desempenho (PINSKY, 2010).

Nesse contexto, pode-se depreender que uma das heranças da escravidão foi a relação de superioridade não superada por parte da sociedade branca (raça majoritária nos proprietários de negros). O princípio inicial da subordinação de um homem perante outro nos reflete as mais tristes realidades vistas na contemporaneidade.

A escravidão, em primeiro lugar, legitimou a inferioridade, que de social tornava-se natural, e, enquanto durou, inibiu qualquer discussão sobre cidadania. Além disso, o trabalho limitou-se exclusivamente aos escravos, e a violência se disseminou nessa sociedade das desigualdades e da posse de um homem por outro (SCHWARCZ, 2012, p. 30).

Logo, infere-se que as relações iniciais de superioridade entre negros e brancos fizeram parte da cultura racista praticada pela sociedade atual.

2.2 Efeitos da promulgação da Lei Áurea nas atividades exercidas pelos negros

Conforme elucidado por Theodoro (2008), os escravos livres faziam parte da sociedade antes mesmo da Lei Áurea ser vigorada no sistema legislativo brasileiro. Entretanto, a expansão do trabalho livre para os escravos de modo geral teve como marco o fim do tráfico em 1850 com a promulgação da Lei Eusébio de Queiroz, gerando um enfraquecimento desse mercado e deslocando grande parte dos negros para o setor de subsistência.

A mudança do trabalho compulsório para o trabalho livre no Brasil foi marcada pelas pressões externas de outros países que acreditavam ser necessário passar uma boa imagem da produção para que ocorresse uma maior drenagem dos produtos. Atrelado a isso, o crescente aumento das fugas e das resistências dos escravos, bem como campanhas sobre a abolição e políticas de migração europeia, se tornaram fatores decisivos para a decretação da Lei Áurea em 1888 (ASSIS, 2009).

Apesar disso, conforme explanado por Hasenbalg (2005), a mudança do “*status*” trabalhista dos escravos com a alforria não modificou sua posição social. Isso porque inexistia uma preparação para exercer as diversas áreas de trabalho livre, pois durante o período de escravidão o desenvolvimento de habilidades era limitado, fato que gerou uma exclusão social dos recém-libertos. O mesmo autor ainda afirma que, mesmo após a abolição, o modelo tradicional de concentração de riqueza, poder e prestígio se manteve, levando a permanência dos negros na plebe urbana e rural.

Diante desse cenário, para parte dos libertos, foi imposto um acordo que tinha o intuito de levá-los a participarem da sociedade de maneira inclusiva (mesmo que de forma indireta). Esse pacto instituía a submissão e o respeito às normas, aos costumes e à cultura europeia como causa determinante para o negro se tornar adequado ao convívio social, sendo na verdade uma “superioridade étnica” (MORAES, 2013).

Mesmo com esse acordo, muitos ex-escravos não dispuseram de oportunidades dignas no mercado de trabalho e, mesmo libertos, tiveram que se submeter às mesmas condições vivenciadas antes da Lei Áurea. Isso é relatado por Fernandes (2008, p. 31) quando afirma que:

[...] os ex-escravos tinham de optar, na quase totalidade, entre a reabsorção no sistema de produção, em condições substancialmente análogas às anteriores, e a degradação de sua situação econômica, incorporando-se à massa de desocupados e de semi-ocupados da economia de subsistência do lugar ou de outra região.

Além disso tudo, é importante enfatizar que, mesmo antes da promulgação da Lei Áurea, existia uma vertente republicana, composta por representantes dos estados mais ricos e dominantes, que acreditava ser perigoso empregar os negros libertos devido às revoltas e aos atos de vingança que podiam ser organizados. Ademais, esse grupo poderoso tinha como propósito o “branqueamento da nação”, que seria a imigração de europeus em grande volume para suprir a falta de mão de obra ocasionada pela liberdade dos escravos (THEODORO, 2005).

Oliveira (2008) relata que a ideia do branqueamento da população brasileira foi acompanhada da busca pela miscigenação como fator decisivo para a eliminação dos negros na sociedade. Na concepção dos brancos, quanto mais claro fosse a pele, mais civilizado, puro e propício a ingressar na vida social seria o indivíduo. Com isso, a consequência seria a erradicação da raça negra através da segregação social, o que levaria a altas taxas de mortalidade infantil, desnutrição e doenças. Assim, essa ideia ocasionou um desprezo da própria população negra pelas suas origens, atribuindo total responsabilidade das suas condições de vida a sua cor.

Diante dessas circunstâncias, Monteiro (2012) conta que dois anos após a abolição da escravidão, metade dos escravos libertos já não existiam mais. O autor ainda relata que a

promulgação da Lei Áurea não foi acompanhada de políticas governamentais de integração social, gerando mão de obra marginalizada, aumento do número de desempregos e subempregos. Esse fato originou a ideia distorcida, pela alta sociedade, de que os negros, mesmo desprovidos de qualquer tipo de direito a não ser a “liberdade” imposta pela lei, pertenciam a uma classe de preguiçosos, malandros e vadios.

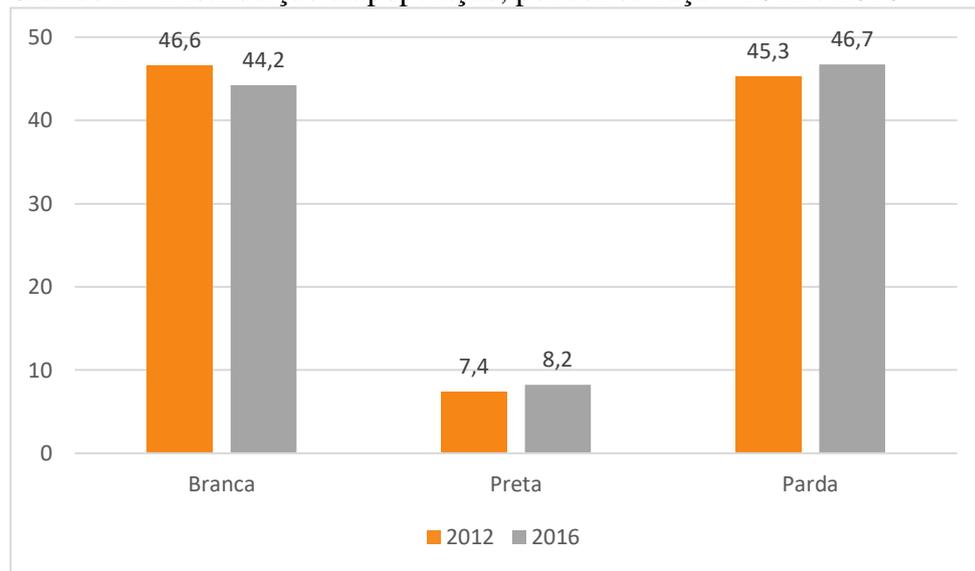
Desse modo, é possível afirmar que os diversos atos de desigualdade enfrentados pelos negros ao longo do período pós-abolição foram determinantes para a permanência das discriminações encontradas no mercado de trabalho atualmente. Sobre isso, Madeira e Gomes (2018) se posicionam diante da perspectiva de que a população negra permaneceu por longos anos preenchendo ocupações indesejáveis e insignificantes, sendo taxados como despreparados e incapazes para exercer o trabalho livre, pensamento esse influenciado pela herança da escravidão, gerando uma marginalização inevitável desse grupo.

3 CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Conforme explorado por Ciconello (2008), no Brasil existe o mito da democracia racial no qual as pessoas acreditam que, por não haver nenhuma legislação de segregação por raça, como acontece nos Estados Unidos, o racismo não existe de fato. Isso gera uma habitualidade das diversas atitudes diárias de preconceito e segregação, definindo o lugar do negro na sociedade. O autor ainda afirma que muito se acredita que o problema não é o racismo, mas a pobreza que assola o país há muito tempo, existindo, na verdade, uma desigualdade social.

Entretanto, as desigualdades raciais persistem nos dias atuais em vários segmentos da sociedade, como na educação, no acesso ao mercado de trabalho, na saúde e até mesmo nas perspectivas de violência. E, mesmo o número de pretos e pardos sendo expressivamente significativo (pouco mais da metade da população do país), conforme Gráfico 1, somente uma pequena parcela desse grupo consegue ter maiores chances de sucesso pessoal e profissional. Destarte, é possível considerar que o racismo é, de fato, um impasse vivenciado pelos negros na sociedade, sendo caracterizado como uma das causas da desigualdade social.

Gráfico 1 – Distribuição da população, por cor ou raça – 2012 e 2016



Fonte: IBGE (2017a).

Em relação a isso, pode-se relatar que as possibilidades de entrada no mercado de trabalho e, conseqüentemente, de acesso à renda, são definidas principalmente pelo nível de educação. Este, por seu lado, é definido, na maioria das vezes, pela origem social (OSÓRIO, 2003, *apud* NUNES; SANTOS, 2019). Dessa forma, considerando a realidade enfrentada pela população negra, caracterizada pelo alto índice de pobreza, bem como sua exclusão dos meios de convívio social, é possível afirmar que tais indivíduos contam com maiores dificuldades de adentrar no mercado laboral.

3.1 O acesso à educação

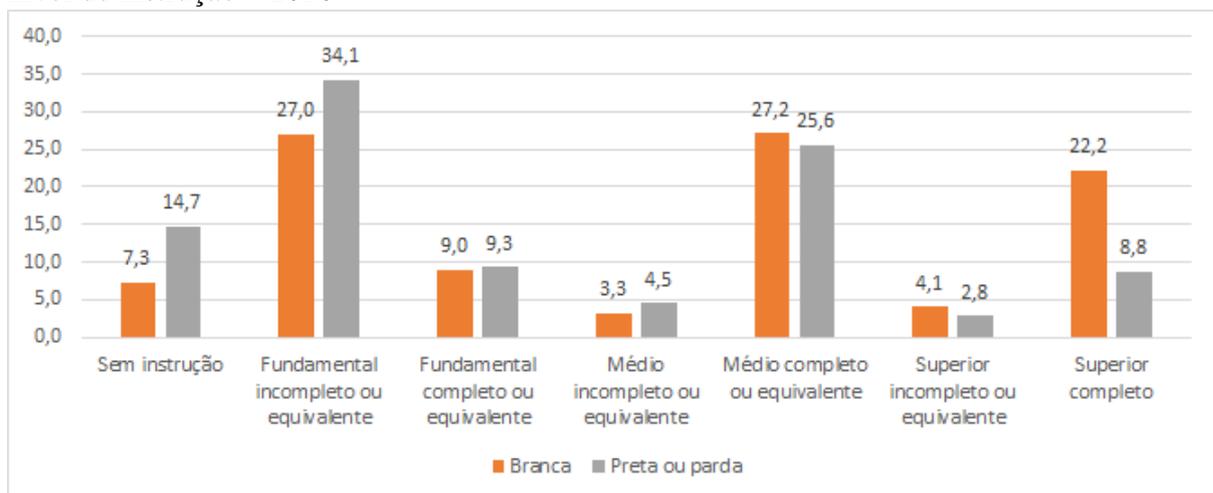
Diante do assunto desigualdade educacional, Hasenbalg (1997, p. 64 *apud* ARAÚJO, 2014, p. 131) remete à ideia de que “o sistema educacional no Brasil funciona como um grande filtro ou peneira em matéria de distribuição de oportunidades sociais”. Isso se torna mais visível quando se fala da desigualdade étnico-racial, na qual os negros precisam enfrentar vários empecilhos para se tornarem cidadãos de direito, inclusive aqueles que possuem melhores condições financeiras (ARAÚJO, 2014).

Uma das causas das disparidades encontradas pela população negra no mercado de trabalho, conforme abordado por Silva e Goes (2013), é a assimetria no acesso a níveis educacionais mais altos. Os autores ainda afirmam que a baixa qualidade do ensino ofertado para a classe mais pobre da sociedade, composta em sua maioria por pretos e pardos, também se torna razão para isso, dificultando o alcance de níveis profissionais com maiores salários e melhores condições de trabalho.

Em 2014, o nível dos indicadores de pobreza de pretos e pardos era quase igual ao dos brancos em 2004, quando, na média das linhas de pobreza consideradas, pretos tinham chance 2,5 vezes maior de serem pobres que os brancos; e a chance dos pardos era 3,2 vezes maior. Em 2014, a chance de pretos serem pobres ainda era 2,1 vezes maior que a dos brancos, enquanto a dos pardos permanecia alta, 2,6 vezes maior (OSÓRIO, 2019, p. 03).

Para Heringer (2002), o aumento do nível de escolaridade é o principal meio para ascensão de classe social, gerando maiores perspectivas de qualidade de vida, independentemente da raça. Entretanto, essa possibilidade torna-se distante para a maior parte do país devido a sua realidade educacional, pois dados do IBGE (2017b) mostram que, no Brasil, em 2016, dentre a população com 25 anos ou mais, independentemente da cor, 51% tinham no máximo o nível fundamental e em média 8 anos de estudo. Tornando ainda mais crítica a informação, o órgão relata que pessoas brancas possuem quase 2 anos de estudo a mais do que as negras.

Gráfico 2 - Distribuição das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por cor ou raça, segundo o nível de instrução – 2016



Fonte: IBGE (2017b).

Diante do Gráfico 2, é notório o desnivelamento entre os níveis educacionais dos negros em relação aos dos brancos, principalmente no tocante ao nível mais baixo (sem instrução) e ao mais alto (superior completo). Além disso, dados sobre a taxa de analfabetismo divulgados pelo IBGE (2017b), no grupo de pessoas com 15 anos ou mais, evidenciam que “entre as pessoas de cor preta ou parda (9,9%) a taxa foi mais que o dobro das pessoas de cor branca, (4,2%)”. Já quando se analisa o intervalo de idosos com 60 anos ou mais, “essa taxa foi de 11,7% para a população branca e 30,7% para os pretos e pardos”.

Os dados tornam-se ainda mais preocupantes quando mostrados em escala de pós-graduação. Segundo Silva e Goes (2013), pessoas negras com 15 anos ou mais, em 2000, representavam 11,1% do total da população com esse nível educacional, em detrimento das brancas que tinham 86,4%. E, mesmo após 10 anos, esses números ainda são alarmantes, pois o percentual passou apenas para 17,1% em relação a 80,7% dos brancos.

Mesmo possuindo níveis escolares semelhantes, a população negra ainda tem desvantagem perante os brancos no mercado de trabalho, em decorrência de ações discriminatórias e mecanismos racistas de forma geral. Isso gera uma desigualdade ocupacional, pois a maioria dos cargos superiores e dos que possuem rendimentos elevados são ocupados pelos brancos (ARAÚJO, 2014).

Segundo informações fornecidas pelo PNAD (2012, *apud* SILVA; SILVA, 2014), observa-se que, quando se confronta funcionários que possuem 12 anos de estudo ou mais, a renda média dos homens negros representa em torno de 66% do que a dos homens brancos com o mesmo nível educacional. Mais preocupante é quando se compara com as mulheres negras, pois elas recebem salários que representam apenas 40% daquele percebido por homens brancos.

Logo, englobadas por um mercado de trabalho cada vez mais seletivo, as perspectivas de crescimento profissional dos negros e, conseqüentemente, de aumento dos níveis salariais, tornam-se uma ideologia longe de ser alcançada atualmente.

3.2 Realidade profissional e financeira

Quando se fala sobre condições desfavoráveis encontradas pelos negros no mercado de trabalho, é necessário destacar o trabalho infantil. Um estudo realizado pelo IBGE (2018b), mostra que, em 2016, das 1.835 crianças de 5 a 7 anos que eram submetidas ao trabalho, 63,8% eram pretas ou pardas. Além disso, conforme declara o Ministério Público do Paraná - MPPR (2019), na faixa de 5 a 17 anos, “há mais crianças e adolescentes negros trabalhadores do que não negros (1,4 milhão e 1,1 milhão, respectivamente)”. Isso representa um impacto nas futuras oportunidades no mercado de trabalho, pois crianças deixam de ter acesso à educação para entrar precocemente no trabalho, limitando suas chances de crescimento profissional.

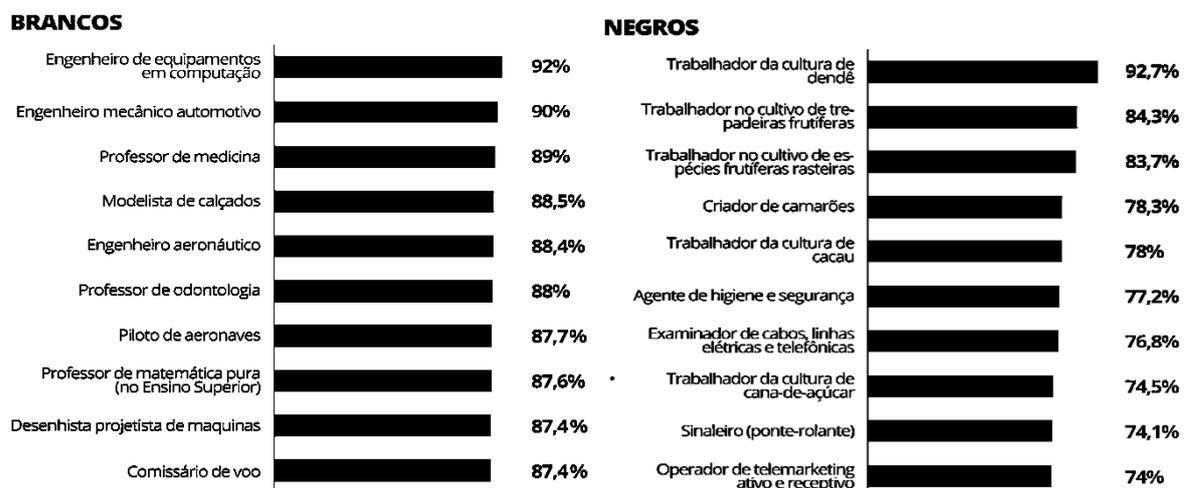
Nesse contexto, é importante destacar a teoria das desvantagens cumulativas ao longo da vida desenvolvida por Hasenbalg e Silva. Nela se acreditava que existiam duas fases do indivíduo, pré-adulta (infância e adolescência) e adulta, nas quais eram interligadas e uma dependia da outra. Era necessário adquirir habilidades e estudo durante a primeira fase para depois ir para trabalho (segunda fase). A teoria afirmava que a raça tinha relevância em todas as fases, entretanto gerava impacto maior na primeira. Como grande parte da população negra

compõe a base da pirâmide social e sendo a raça um fator hereditário, as probabilidades de um negro nascer nas condições subalternas da sociedade são bem maiores que as de um branco, sendo o sistema educacional, mesmo que disponibilizado de forma precária, a única oportunidade de ascensão profissional e quebra das desigualdades em essência (THEODORO, 2008).

Os negros brasileiros chegam ao fim da primeira fase de sua vida com uma razoável desvantagem educacional. Isso se reflete decisivamente nas oportunidades que terão no mercado de trabalho. O grande determinante das diferenças na renda do trabalho das pessoas é a educação, mas ainda há espaço para um pouco mais de desigualdade produzida pela segmentação do mercado, pelas limitações à ascensão profissional dos negros, e pela discriminação salarial (THEODORO, 2008, p. 85).

A teoria pode ser percebida atualmente quando se faz uma análise sobre os cargos ocupados por brancos e negros. De acordo com o G1 (2018), segundo dados coletados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, as principais ocupações que detêm em maioria pessoas negras são trabalhos de cultura ou cultivo, criação de camarões, agente de higiene e segurança, entre outros (FIGURA 1).

Figura 1 – Empregos que possuem maior quantidade de brancos e negros



Fonte: G1 (2018).

No entanto, profissões como engenheiro, professor da área da saúde, entre outras, são ocupadas majoritariamente por indivíduos brancos, conforme Figura 1. Ainda segundo o sítio eletrônico, isso se dá, principalmente pela escolaridade e inserção precoce no mercado de trabalho.

Conforme já explicitado, é fato que a população negra tem menores índices de escolaridade, o que leva a ser um dos motivos para que exista diferença salarial em relação aos brancos. Entretanto, há ainda diversas posições discriminatórias dentro do mercado de trabalho que dificultam o acesso aos cargos mais altos, de chefia e com poder de decisão (CASTRO; STAMM, 2017). O IBGE (2018b) divulgou dados que mostram a realidade salarial, através do PNAD 2017, conforme Gráfico 3 abaixo:

Gráfico 3 – Rendimento médio de todos os trabalhos, por cor ou raça – 2017



Fonte: Adaptado de IBGE (2018b).

A partir da análise do Gráfico 3, é possível inferir que, em média, os brancos costumam receber quase o total da soma dos valores percebidos por pretos e pardos. Tal cenário justifica-se pelo fato de que o trabalho em situação precária – com baixos rendimentos e condições gerais desfavoráveis – de trabalho é costumeiramente ocupado em sua maioria por negros (PRONI; GOMES, 2015).

Segundo dados do IBGE (2010 *apud* PRONI; GOMES, 2015), é possível observar que, em 2013, a porcentagem de representação dos negros nos índices de trabalho informal sem remuneração era 64,5%, além disso, quando se compara dados dos ocupados em atividade não mercantil, negros possuem 68,8% de participação, enquanto brancos têm 31,2%. Em relação aos números de ocupação informal com rendimento inferior a 1 salário mínimo, os negros representavam 69% do total, em contrapartida dos brancos, com 31%.

Em suma, pode-se destacar que os dados mostrados acima refletem que a diferença de oportunidades no mercado de trabalho entre brancos e negros ainda perdura, gerando acesso a cargos inferiores e com menores salários. Infelizmente, os problemas vão além desses

números, refletindo também em dificuldades de inserção e adaptação durante a carreira profissional.

3.3 Dificuldades enfrentadas para inserção e adaptação nas empresas

É fato que a recessão econômica é o principal responsável pelas altas taxas de desemprego que assolam o país. Entretanto, esse problema não se divide de maneira igual entre a população, atingindo de forma mais intensa as classes mais vulneráveis, entre elas, a dos negros (PRONI; GOMES, 2015). Diante dos dados divulgados pelo IBGE (2018b), as taxas de desocupação por brancos representam 9,5%, enquanto que os pardos possuem percentual de 14,5% e pretos 13,6%.

Uma das consequências das altas taxas de desemprego é a ocorrência de um comportamento chamado “desalento”. Esse termo reflete um grupo de pessoas que estão desacreditadas perante o mercado de trabalho, passando a não buscar trabalhos formais pelas diversas dificuldades encontradas (INSTITUTO TEOTÔNIO VILELA, 2009). Informações divulgadas pelo IBGE (2018b) mostram que cerca de 4,3 milhões de pessoas encontram-se nessa situação.

Quando se realiza uma análise do perfil dos desalentos em relação a sua representatividade populacional é possível concluir que, conforme Tabela 1, pardos e pretos, mais uma vez, possuem índices desvantajosos comparados aos dos brancos, mostrando-se como reflexo das dificuldades enfrentadas durante a tentativa de inserção no mercado de trabalho.

Tabela 1 – Quantidade de desalentos em relação a população do Brasil, por cor ou raça - 2016

Cor ou raça	População	Desalentos	Representação (%)
Brancos	90,9 MI	1,2 MI	1,3%
Pardos	95,9 MI	2,7 MI	2,8%
Pretos	16,8 MI	0,4 MI	2,4%

Fonte: Adaptado de IBGE (2017a, 2018b).

Conforme afirma Costa e Ferreira (2006), a primeira manifestação racista no processo de inserção no mercado de trabalho se revelava nos anúncios publicitários, exigindo “boa aparência” nos requisitos de classificação. O autor ainda continua dizendo que, apesar de expressamente proibido atualmente, esse tipo de avaliação ainda permanece, fato esse, constatado por pessoas negras, através de relatos informais, nos quais afirmam que, apesar de possuírem as mesmas qualificações dos brancos ou até mais do que exigido, ainda sentem perder uma vaga pela questão do padrão de beleza.

Outro problema ainda marcante, em relação às desigualdades enfrentadas pelos negros no mercado de trabalho, é a discriminação no processo de contratação. Segundo o jornal R7 (2017), através de uma pesquisa realizada pela Etnus, foi possível concluir que 92% das pessoas negras entrevistadas acreditavam que existe racismo no processo de contratação de empregados. Além disso, 67% relataram que deixaram de obter sucesso na entrevista por serem negras e 60% já sofreu racismo no ambiente de exercício da profissão. Diante disso, constata-se que o racismo está presente, muitas vezes, antes de mesmo do indivíduo exercer a profissão, ou seja, no processo de ingresso da empresa.

Diante dessa realidade, é importante ressaltar que o direito ao trabalho está atrelado também ao direito à vida digna, pois é através dele que se sustenta a saúde, educação, habitação, etc, sendo o desempregado colocado em um patamar de inferioridade moral, social e jurídica (GONÇALVES; LOPES, 2013). Ou seja, não se trata apenas da educação para um equilíbrio democrático de oportunidades, mas sim de ações afirmativas da sociedade como um todo para que haja inclusão profissional, dentro e fora da empresa.

Mesmo que consiga enfrentar o desafio de inserção nas empresas, outro desafio a ser superado é a discriminação racial dentro das organizações, em relação às promoções e à mobilidade de cargos. Diante de uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2016) com as 500 maiores empresas do país, foi possível perceber a discrepância na distribuição dos negros nos níveis mais elevados, que são ocupados quase totalmente por brancos.

Tabela 2 – Distribuição do pessoal das 500 empresas, por cor ou raça (%)

CARGOS	BRANCOS	NEGROS	PARDOS	PRETOS
Conselho de Administração	95,1	4,9	4,9	0,0
Quadro Executivo	94,2	4,7	4,2	0,5
Gerência	90,1	6,3	5,7	0,6
Supervisão	72,2	25,9	22,3	3,6
Quadro Funcional	62,8	35,7	28,7	7,0
Trainees	41,3	58,2	55,7	2,5
Estagiários	69,0	28,8	24,4	4,4
Aprendizes	41,6	57,5	45,3	12,2

Fonte: Adaptado do Instituto Ethos (2016).

Dados da Tabela 2 revelam que as ocupações mais elevadas, com poder de decisão e com maiores rendimentos, são preenchidas em maioria por brancos, como Conselho de Administração (95,1%), Quadro Executivo (94,2%) e Gerência (90,1%). E quando se analisa a porcentagem de negros nesses cargos, percebe-se eles são ocupados quase em sua totalidade por pardos, mostrando o grau de diferença por cor.

Nesse contexto, é possível afirmar que existem variadas dificuldades e diferenças de oportunidades encontradas pelos negros durante o exercício das profissões. Assim sendo, é necessária a mitigação do racismo através de ações afirmativas, bem como o nivelamento das perspectivas dos negros em relação aos brancos no mercado de trabalho, principalmente através de medidas governamentais, pois atingem uma parte maior da sociedade por meio da inclusão racial e social.

4 A BUSCA PELA ERRADICAÇÃO DAS DESIGUALDADES RACIAIS ATRAVÉS DE POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS

O principal instrumento normativo do sistema jurídico brasileiro é a Constituição da República Federativa de 1988, que trata da desigualdade racial de forma mais genérica, sendo complementada pelas leis e regulamentos presentes atualmente no ordenamento jurídico. Entre os fundamentos da CF/88, podemos destacar o da “dignidade da pessoa humana” (BRASIL, 1988), presente no art. 1º, inciso III e, entre os objetivos, o da “promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988), presente no art. 3º, inciso IV, propícios a serem base para a implementação dos seguintes incisos:

- Art. 5º, XLI, CF/88 - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;
- Art. 5º, XLII, CF/88 - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;
- Art. 7º, XXX, CF/88 - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Assim, publicada exatamente 100 anos após a abolição da escravidão no Brasil, a Constituição Federal de 1988 traz o conceito de uma sociedade livre, democrática e igualitária, servindo como base norteadora para o regimento interno e externo no país. Além disso, pode-se destacar também que uma das maiores vitórias do movimento negro expressa pela CF/88 foi a visibilidade do racismo como crime equiparado ao terrorismo, sendo inafiançável e imprescritível. Logo, diante do normativo superior, o mito da “democracia racial” foi mitigado, surgindo um sistema jurídico de proteção antirracista, sendo o combate à discriminação racial um dever imposto ao Estado (LUZ, 2008).

A primeira grande ação efetiva para o combate ao racismo após a CF/88 foi a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR), atualmente chamada de Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPPPIR), pela lei 10.678, de 23 de maio de 2003, que tinha o intuito de implementar uma política perene de responsabilidade do Governo Federal. Diante da Política Nacional de

Promoção da Igualdade Racial, o governo buscou fazer com que os agentes sociais com maior significância incorporassem a ideia da igualdade racial, induzindo as organizações, sejam elas não-governamentais ou privadas, através do fornecimento de conhecimento, incentivos, convênios e parcerias, a praticar programas de estímulo à igualdade racial [BRASIL, entre 2003 e 2011].

A SEPPIR torna-se responsável por fortalecer o protagonismo social de segmentos específicos, garantindo o acesso da população negra e da sociedade em geral a informações e ideias que contribuam para alterar a mentalidade coletiva no que diz respeito ao padrão das relações raciais estabelecidas no Brasil e no mundo [BRASIL, entre 2003 e 2011, p. 07].

Assim, além de fortalecer ainda mais a necessidade de implementação de políticas públicas diante do cenário enfrentado pelos negros, a SEPPIR, que possui *status* de ministério, serve de balizadora, através da sua Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, para criação de programas e ações que buscam êxito no combate ao racismo na sociedade. Dentre os 6 programas dessa política, pode-se citar o das ações afirmativas que, conforme BRASIL [entre 2003 e 2011, p. 20] “[...] visa formular projetos específicos de empoderamento de grupos discriminados, com especial atenção para as mulheres e a juventude negras, garantindo o acesso e a permanência desses públicos nas mais diversas áreas [...]”. As ações para a implementação desse programa são:

1. Incentivo à adoção de políticas de cotas nas universidades e no mercado de trabalho
2. Incentivo à formação de mulheres jovens negras para atuação no setor de serviços;
3. Incentivo à adoção de programas de diversidade racial nas empresas [BRASIL, entre 2003 e 2011, pp. 20 e 21].

Nesse contexto, para que ocorra equidade entre brancos e negros, é necessário a intervenção governamental através de políticas públicas de ações afirmativas (PPAAs). Segundo Volpe e Silva (2016, p. 09), essas políticas podem ser definidas como um tipo de discriminação positiva, ou seja, “decisões do Estado no sentido de dar tratamento especial a determinado grupo em razão da sua marginalização, de modo a lhe permitir o direito fundamental da igualdade, uma vez que se encontram em condições desiguais de competição”.

Indo ao encontro desse conceito, Oliven (2007) afirma que as ações afirmativas têm o intuito de quebrar barreiras que dificultam ou até mesmo impeçam o ingresso dos grupos mais desfavorecidos no mercado trabalhista, faculdades e cargos de liderança. Assim, na prática, esses tipos de políticas incentivam, ou até mesmo obrigam, as empresas a criar mecanismos de

inclusão a esses grupos, criando oportunidades, por um período provisório, em busca de um equilíbrio em áreas em que o racismo se torna mais nítido.

Diante desse cenário, faz-se necessário, para um melhor entendimento sobre as ações afirmativas do Estado, uma explanação sobre as principais políticas públicas que implementam o sistema de cotas para negros, adotadas com o intuito de mitigar e, até mesmo, combater o racismo presente atualmente no mercado de trabalho, mostrando sua motivação e dados que pesem a importância da intervenção governamental nas relações discriminatórias atuais.

4.1 Sistema de cotas adotado nas universidades federais

As Instituições de Ensino Superior (IES) são a porta de entrada para diversos estudantes no mercado de trabalho, que está se tornando cada vez mais competitivo. No entanto, a formação em uma instituição de ensino superior está longe de ser alcançada por grande parte da sociedade, principalmente por alunos oriundos de escolas públicas (ALVARENGA *et al*, 2012). Considerando os dados do INEP (2019), do total de matrículas na educação básica, a rede de ensino público, em 2018, representou cerca de 81%. Levando em consideração o ensino médio, o índice aumenta para 92% dos alunos matriculados.

Além disso, dos alunos que cursam ensino médio em escola pública apenas 35,9% conseguem ingressar em uma faculdade, em contrapartida dos de ensino privado, em que 79,2% têm essa oportunidade. Em um país em que um graduado possui a perspectiva de ganhar 2,5 a mais do que alguém que possui somente o ensino médio, a falta de acesso ao ensino superior por determinados grupos precisou ser um problema a ser enfrentado pelo Governo (IBGE, 2018c). Fazendo uma análise desses dados por cor, é possível perceber, conforme Tabela 3 abaixo, que os negros possuem menores taxas de inserção nas universidades, independentemente da origem de ensino.

Tabela 3 - Taxa bruta¹ de ingresso no ensino superior da população com ensino médio completo, por cor ou raça, segundo rede do ensino médio concluído em 2017

	Brancos	Negros
Ensino Médio Total	51,5%	33,4%
Ensino Médio Público	42,7%	29,1%
Ensino Médio Privado	81,9%	71,6%

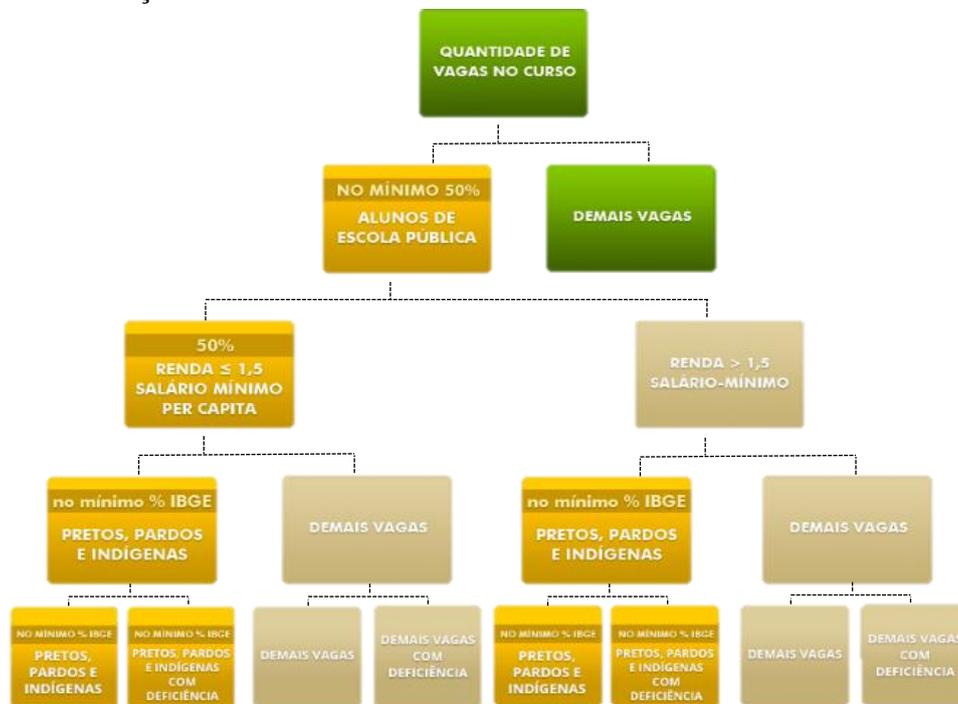
Fonte: Adaptado de IBGE (2018c).

¹ “Número de alunos matriculados em cada nível de ensino independentemente da idade, dividido pela população da faixa etária que oficialmente corresponde ao mesmo nível” (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2019, p. 136).

Quando se analisa a taxa líquida² dos alunos de 18 a 24 anos que ingressaram no ensino superior, em 2018, por cor ou raça, os números se tornam ainda menores, pois para os brancos a taxa de matrícula líquida é 30,7% em detrimento das porcentagens dos pardos, com 16,3%, e dos pretos, com 15,1% (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2019).

Nesse contexto, sendo a educação considerada um fator essencial para entrada e ascensão dentro do mercado de trabalho, o sistema de cotas adotado nas universidades federais se tornou uma ação imprescindível para a reparação social enfrentada pelos negros. Mesmo não sendo pioneiro no assunto de cotas, o Governo Federal instaurou a Lei 12.771/2012, após 10 anos de discussão e controvérsias (GUARNIERI; MELO-SILVA, 2017). A Figura 2 ilustra o procedimento de aplicação do normativo supracitado.

Figura 2 - Procedimento de aplicação da Lei nº 12.711/2012 sobre o ingresso nas instituições federais de ensino



Fonte: BRASIL (2019b).

Essa medida legal e obrigatória determina que as Universidades, Institutos e Centros Federais reservem 50% das suas vagas para estudantes oriundos de escola pública. Dentre elas, haverá reserva de um percentual especial destinado a estudantes negros (autoidentificados como de cor “parda” ou “preta”) e indígenas. Tal percentual será

² “Percentual da população em determinada faixa etária que se encontra matriculada no nível de ensino recomendado a essa faixa etária” (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2019, p. 136).

definido pela presença dessas populações no território da Instituição de Ensino Superior (IES), de acordo com o IBGE (GUARNIERI; MELO-SILVA, 2017, p. 184).

Consagrada pelo princípio da igualdade material (todos serão tratados igualmente em situações iguais) presente na CF/88, a lei das cotas nas instituições federais de ensino superior é justificada pelo restrito acesso da população mais desfavorecida a esse tipo de educação (NASCIMENTO, 2016). É necessário frisar que para usufruir das cotas nas universidades e institutos federais é necessário ter cursado todo o ensino médio em escola pública, ou seja, se autodeclarar negro não é suficiente. E, conforme dados vistos anteriormente, é possível concluir que, diante da realidade educacional dos negros, tal ação afirmativa buscou atingir de forma específica essa parcela da sociedade.

Após 7 anos da implementação desse sistema, o cenário das instituições federais de ensino superior está mudando. Conforme dados da ANDIFES (2019), a porcentagem de graduandos negros nas IES nos anos de 2003 a 2018 teve um aumento significativo, ultrapassando mais da metade do total, ressaltando que esse aumento foi maior que o crescimento populacional (TABELA 4). Isso é justificado pelos resultados das ações afirmativas inseridas pelo governo na área da educação superior que

[...] começaram a ser implantadas de modo pontual e autônomo a partir de 2005 e foram se espalhando ao longo dos anos por todo o sistema de educação superior federal, particularmente a partir da criação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), de 2007, e da criação de um programa federal de ação afirmativa obrigatório por meio da Lei nº 12.711 de 2012 (ANDIFES, 2019, p. 21).

Tabela 4 – Porcentagem de graduandos, por cor ou raça – 2003 a 2018

Cor ou Raça	2003	2010	2014	2018
Branco	59%	54%	46%	43%
Pardo	28%	32%	38%	39%
Pretos	6%	9%	10%	12%

Fonte: Adaptado da ANDIFES (2019).

Considerando os efeitos positivos dessa política pública implementada pelo Governo Federal, observa-se que, diante de um cenário de exclusão da população com menor escolaridade e, conseqüentemente, menor renda e menor taxa de ascensão social, a inclusão do sistema de cotas tornou-se oportunidade, também, para diversas pessoas negras, oriundas de escolas pública. De acordo com Santos (2007), as ações afirmativas dentro das universidades são poderosos instrumentos de alteração na realidade da desigualdade racial, modificando heranças do racismo e proporcionando mobilidade socioeconômica ao longo das gerações.

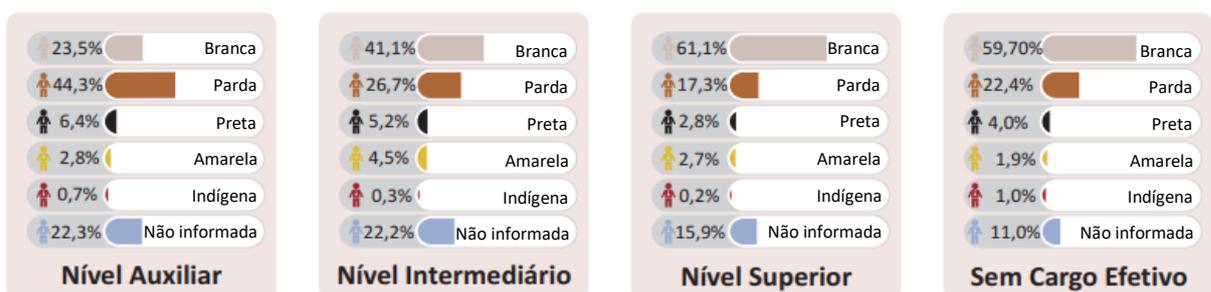
4.2 Sistema de cotas adotado nos concursos públicos

Conforme já dito, os efeitos das desigualdades encontradas pelos negros nos índices educacionais se tornam causa para discrepâncias em outras áreas sociais, como no mercado de trabalho, tanto público quanto privado. É nítido que a concorrência em busca de uma oportunidade de trabalho na administração pública está cada vez maior. Isso se deve às diversas vantagens encontradas, como salários maiores que no mercado privado, estabilidade, possibilidades maiores de ascensão profissional e oportunidades de mudança de classe social em menor tempo.

A realização de concursos para o ingresso no setor público tem a finalidade do princípio da isonomia ser assegurado e da meritocracia ser colocada em prática, selecionando candidatos mais preparados para o exercício das funções (CAMMAROSANO, 1984 *apud* SANTOS; DIANA, 2018). Contudo, as desigualdades raciais têm forte relação com a categoria profissional exercida, ou seja, como os negros possuem índices inferiores de escolaridade e de condições econômicas, atrelado as *práxis* discriminatórias, suas chances de inserção no setor público se tornam menores que as dos brancos, principalmente em ocupações que exigem níveis maiores de escolaridade. Isso desmistifica a ideia de que “bastaria estudar” para conseguir um nivelamento de conhecimento com a concorrência de modo geral (ESTANISLAU *et al*, 2015).

Dados fornecidos pela ENAP (2014), afirmam que, em junho de 2014, os negros totalizavam 26,4% dos servidores do Poder Executivo. Além disso, a participação dos pardos e pretos em ocupações federais, de acordo com a escolaridade, possui maior representação em cargos de nível auxiliar, com 50,7%. Em contrapartida, os cargos de nível superior possuem, do total, apenas 20,1% negros. É importante frisar que, no mesmo ano, “os cargos de nível auxiliar representavam 4,0% do total; os de nível intermediário, 44,4%; e os de nível superior, 51,6%” (ESTANISLAU *et al*, 2015, p. 123).

Figura 3 - Distribuição de servidores do Poder Executivo, por cor ou raça, por categoria do cargo – 2014



Fonte: Adaptado da ENAP (2014)

Quando se realiza uma análise sobre a investidora em cargos que exigem no mínimo ensino superior, com níveis hierárquicos mais elevados e maior poder e liderança, o número de negros se torna ínfimo. Segundo dados divulgados por Silva e Silva (2014), a porcentagem de ingresso dos negros, entre 2007 e 2012, em cargos como diplomacia, auditoria, desenvolvimento tecnológico, entre outros que exigem nível superior, é menor que 20%. Assim, conforme Tabela 5, “pode-se verificar que a presença da população negra é muito mais reduzida em carreiras mais valorizadas, especialmente as de nível superior, e que oferecem melhor remuneração. Em carreiras de nível intermediário, a participação de negros aumenta” (SILVA; SILVA, 2014, p. 09).

Tabela 5 – Raça/cor dos servidores que ingressaram no serviço público federal por grupo-cargo - 2007 a 2012

GRUPO-CARGO	Branca e outras (%)	Pardo/Negro (%)
Diplomacia	94,1	5,9
Cargos da CVM/SUSEP – superior	93,8	6,3
Carreira de desenvolvimento tecnológico – superior	90,7	9,3
Carreira pesq. desenvolvimento Metrol e qualidade	90,2	9,8
Auditoria da Receita Federal	87,7	12,3
Carreira de oficial de chancelaria	86,7	13,3
Carreira de procurador da Fazenda Nacional	85,8	14,2
Advocacia Geral da União (AGU) - carreira da área jurídica	85,0	15,0
Cargos das agências reguladoras – superior	84,4	15,6
Carreira fiscal do trabalho	83,4	16,6
Carreira na Defensoria Pública	80,5	19,5
Carreira de desenvolvimento tecnológico - intermediário	76,3	23,7
Carreira da prev. da saúde e do trabalho - intermediário	64,2	35,8
Carreira de perito federal agrário-Incra	62,8	37,2
Especialista em meio ambiente	62,1	37,9
Plano geral de cargos Poder Executivo-nível intermediário	61,2	38,8
Carreiras de suporte técnico - vários órgãos - intermediário	61,2	38,8
Carreira do DNPM - intermediário	60,0	40,0
Carreira de reforma e desenho agrário-Incra	58,3	41,7
Plano especial de cargos da cultura - intermediário	56,3	43,7

Fonte: SILVA e SILVA (2014).

Outra maneira de visualizar a discrepância no acesso às ocupações de maior importância e salário é fazer uma análise da presença dos negros nos cargos de direção e assessoramento superior (DAS)³ do Poder Executivo Federal. É relevante destacar que “o nível de responsabilidade e hierarquia do cargo aumenta conforme o número, sendo que os DAS 6, por exemplo, são os cargos de chefia de secretarias nacionais, que respondem diretamente aos

³ “Cargo em Comissão: Cargo público de livre nomeação e exoneração, destinado às atribuições de direção, chefia e assessoramento, que pode ser ocupado tanto por pessoa sem vínculo com a Administração Pública Federal, quanto por servidor efetivo e/ou empregado público” (BRASIL, 2018).

ministros de Estado” (ESTANISLAU *et al*, 2015, p. 123). Diante disso, percebe-se, conforme Tabela 6, que existe um predomínio da população branca nos cargos DAS-6 (77%), em contraposição dos negros que possuem maior participação nos cargos DAS-1 (28%), os quais dispõem de menor poder e menores salários.

Tabela 6 – Ocupantes de cargos de direção e assessoramento superior (DAS) no Poder Executivo Federal, por cor ou raça – 2014

Nível DAS Cor/raça	DAS-1		DAS-2		DAS-3		DAS-4		DAS-5		DAS-6	
	(Nº)	(%)	(Nº)	(%)								
Branca	3.984	55%	3.627	58%	2.750	63%	2.453	69%	800	73%	169	77%
Parda	1.726	24%	1.444	23%	923	21%	581	16%	119	11%	17	8%
Negra	262	4%	232	4%	152	3%	114	3%	19	2%	8	4%
Amarela	272	4%	198	3%	132	3%	72	2%	27	2%	1	0%
Indígena	104	1%	22	0%	15	0%	6	0%	-	0%	-	0%
Não informada	904	12%	693	11%	411	9%	343	10%	125	11%	24	11%
TOTAL	7.252	100%	6.216	100%	4.383	100%	3.569	100%	1.090	100%	219	100%

Fonte: Adaptado da ENAP (2014)

Com o intuito de reduzir essas divergências, o Governo Federal implementou a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que reserva 20% das vagas em concursos públicos realizados na esfera federal aos negros, tendo vigência pelo prazo de 10 anos. Ademais, essa reserva só poderá ser feita quando o concurso ofertar um número de vagas igual ou superior a três (BRASIL, 2014). Apesar de ter um propósito de equidade no quantitativo de negros e brancos no setor público, essa medida legal foi alvo de muitas críticas, principalmente relacionadas ao sentido de ferir o princípio constitucional da igualdade (AGÊNCIA SENADO, 2017).

Todavia, dados mostrados ao longo de pesquisas em relação às desigualdades enfrentadas pelos negros demonstram que a evolução do tempo e do sistema jurídico brasileiro não foram suficientes para reparar um passado marcado de discriminações (EIDT, 2015). Nesse contexto, em julho de 2017, “o relator do processo no STF, ministro Luís Roberto Barroso, entendeu constitucional a lei por existir um dever de reparação histórica decorrente da escravidão e de um racismo estrutural no país” (AGÊNCIA SENADO, 2017).

Segundo Estanislau *et al* (2015), como o setor público possui uma possibilidade maior de contratações, ele se torna essencial na reversão do cenário de desigualdade encontrada pelos negros no mercado de trabalho. Além disso, relata que:

Para além dos benefícios advindos da maior diversidade étnico-racial no seu quadro de servidores, a administração pública também tem a possibilidade de incentivar a prática no setor privado, buscando promover, assim, a adoção de mecanismos garantidores da igualdade racial no âmbito do trabalho em geral (ESTANISLAU *et al*, 2015, p. 121).

É fundamental ressaltar que o sistema de cotas adotado nas universidades e no setor público, apesar de terem o mesmo propósito de corrigir heranças de discriminação, possuem efeitos diferentes. Nas universidades, com as cotas, a população negra tem oportunidades maiores de ingresso no mercado de trabalho, pois existe uma compensação da deficiência do sistema educacional básico brasileiro. Já nos concursos públicos, o efeito é o emprego propriamente dito, em níveis educacionais já alinhados, buscando equilibrar os números de profissionais negros e brancos no setor público (EIDT, 2015).

Alguns questionamentos recorrentes sobre esse sistema são sobre a meritocracia e o critério social. Em relação ao primeiro quesito, pode-se ressaltar que para ser aprovado no concurso público, mesmo enquadrado nas vagas de cotas, muitas vezes o candidato precisa atingir um quesito mínimo ou atender critérios, que podem se dividir em diversas fases, dependendo do nível do cargo (SILVA; SILVA, 2014). Outro ponto a ser destacado é que existe a alternativa das pessoas que concorrem às vagas de cotas raciais serem aprovadas na lista de classificação geral (ampla concorrência), ou seja, elas serão computadas na listagem geral caso atinja nota suficiente para concorrer. Isso possibilita que as cotas sejam usadas apenas para candidatos que realmente tenham necessidade do benefício (ESTANISLAU *et al*, 2015).

Já quando se analisa a classe social, é importante elucidar alguns dados de 2012 fornecidos por Silva e Silva (2014):

- Dos candidatos que possuem nível superior e renda até 2 salários mínimos, apenas 11,7% são negros.
- Dos candidatos que possuem pós-graduação (mestres e doutores) e renda até 2 salários mínimos, apenas 3,3% são negros.
- Mais de 50% dos mestres e doutores negros possuem renda igual ou superior a 3 salários mínimos.

Considerando que as diferenças maiores no serviço público federal estão nos cargos que possuem maiores rentabilidades e, conseqüentemente, maiores exigências educacionais, especialmente títulos de pós-graduação, o sistema de cotas em concursos público considerando a renda domiciliar *per capita* não atingiria os cargos que mais precisam de diversidade. “Se fosse considerar o limite da baixa renda para reserva de vagas em concursos públicos, apenas 0,1% dos mestres e doutores poderiam participar da ação afirmativa” (SILVA; SILVA, 2014, p. 15).

Em suma, as reparações realizadas pelo Governo Federal, através das ações afirmativas, expostas ao longo desse capítulo foram de grande importância para inserção da população negra no mercado de trabalho de maneira geral. Assim, é preciso ter um

acompanhamento ao longo dos prazos de vigência das leis, com o intuito de aprimorar e averiguar os resultados obtidos diante dessas políticas públicas.

5 METODOLOGIA

A presente seção aborda a descrição da metodologia utilizada para elaboração do trabalho, com intuito de atender os objetivos propostos. Assim, serão detalhados métodos e técnicas que foram aplicados, ou seja, a classificação do estudo, a coleta de dados e a definição da amostra.

5.1 Classificação do estudo

No tocante ao método aplicado, a presente pesquisa utilizou o método dedutivo, que parte do princípio generalista para a particularidade do assunto, ou seja, a partir de uma afirmação é possível ter a suposição de um conhecimento prévio (GIL, 2008).

Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa se classifica como descritiva, na qual “o pesquisador apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles”, em relação aos dados sociodemográficos e profissionais (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 52). Além disso, ela também tem a classificação de exploratória no que tange às respostas abertas e fechadas com pessoas que já sofreram racismo, cuja finalidade é proporcionar mais informações sobre o assunto abordado, estimulando a compreensão sobre o tema racismo de maneira mais delineada (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Em relação à técnica de pesquisa, segundo Marconi e Lakatos (2003), foi utilizada a pesquisa bibliográfica, ou também denominada por fontes secundárias, que engloba todo material teórico já exposto publicamente em relação ao tema em estudo, como livros, revistas, teses, monografias, jornais, etc. Outra classificação enquadrada é a pesquisa de campo, técnica utilizada para coletar informações acerca do tema proposto, para comprovar hipóteses ou descobrir fenômenos novos, buscando um aprofundamento maior do assunto, sendo a coleta realizada em condições que normalmente os fenômenos acontecem, observados de maneira direta, sem intervenção do pesquisador (PRODANOV; FREITAS, 2013; SEVERINO, 2007).

No que diz respeito à abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como quantitativa, pois há uma tradução de informações adquiridas em números absolutos para uma melhor classificação e análise, tendo necessidade do uso de técnicas estatísticas como porcentagem, média, etc (PRODANOV; FREITAS, 2013). Na mesma linha de abordagem, a pesquisa também pode ser caracterizada como qualitativa, uma vez que, para entender o racismo de maneira aprofundada, esse tipo de análise se tornou mais adequado para compreender o fenômeno social estudado, penetrando na complexidade do problema (RICHARDSON, 2012). Assim, a pesquisa pode ser classificada como quanti-quali.

5.2 Coleta de dados e amostra

A técnica utilizada para a coleta de dados foi o questionário, que se constitui de uma série de perguntas com determinada ordem, que foram respondidas sem a presença direta do entrevistador. Devido as suas vantagens, como abrangência de uma área mais ampla, segurança dos entrevistados por conta da não identificação e flexibilidade quanto ao tempo para respostas, optou-se por escolher esse método diante do possível constrangimento e do tema ser polêmico para determinados grupos sociais (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Para a coleta de dados foram elaborados dois questionários, cujas perguntas têm como base as informações dos outros estudos sobre desigualdade racial no mercado de trabalho, expostas no capítulo 3 do presente trabalho, ou seja, buscou-se coletar dados sobre a presença dos negros no setor público, tipo de profissão exercida, rendimento individual, taxa de desemprego e de desalentos, trabalho infantil, discriminação nos processos seletivos, dados sociodemográficos, em destaque escolaridade e renda familiar, além de informações adicionais para complementação do estudo. Ademais, o primeiro questionário também constou perguntas sobre racismo que foram elaboradas através de filtros realizados nos estudos de GELEDÉS (2018) e BATISTA (2013), os quais expõem entrevistas com pessoas que sofreram racismo de modo geral.

Os dois questionários, aplicados durante o mês de outubro de 2019, exigiam os seguintes critérios: residir em Fortaleza-CE, precisando se autodeclarar preto ou pardo para o primeiro ou se autodeclarar branco para o segundo. Os dois testes foram operacionalizados através da plataforma virtual Formulários Google e os dados coletados foram analisados e tabulados através da ferramenta *Excel*, na qual foram usados filtros para contabilizar os resultados encontrados por grupo. Para conseguir um público abrangente e com uma maior diversidade de respostas, os questionários foram disponibilizados em grupos da rede social *Facebook*, cujo perfil são apenas pessoas que residem em Fortaleza-CE e também pelo aplicativo *WhatsApp* para alguns indivíduos, como também foram coletadas poucas respostas de forma presencial, através do uso do celular da entrevistadora.

O primeiro questionário aplicado (APÊNDICE A) era composto de 21 perguntas, divididas em seções, ou seja, a sequência e o tipo de questão variava de acordo com o perfil do respondente, sendo duas para filtrar a amostra, uma pergunta aberta que buscava o relato de quem sofreu racismo, e o restante dividido em perguntas fechadas, de múltipla-escolha e de opinião, que buscavam coletar dados tanto sobre aspectos do mercado de trabalho em que os negros possuem desvantagens, como salário, profissão, renda familiar, desemprego, trabalho

infantil, quanto detalhes mais aprofundados sobre as práticas racistas observadas pelos respondentes.

Visando dar maior fidelidade na comparação da amostra coletada com os dados expostos no referencial teórico, foi necessário aplicar um segundo questionário (APÊNDICE B) que buscava absorver das pessoas que se autodeclaram brancas os mesmos tipos de informações coletadas dos negros, exceto sobre racismo. Assim, foi elaborado um questionário composto de 15 perguntas fechadas, de múltipla escolha e de opinião, que mantêm o mesmo padrão do primeiro questionário.

O primeiro teste obteve 57 respostas válidas, ou seja, que atendessem o critério de morar em Fortaleza-CE e ser preto ou pardo. No segundo teste, aplicado em momento posterior ao encerramento do primeiro, buscou-se coletar 46 respostas válidas, ou seja, de pessoas que residam em Fortaleza-CE e sejam brancas, para manter a proporção populacional por cor, conforme Gráfico 1, a fim de uma comparação mais fidedigna dos dados coletados.

Assim, de acordo com as informações expostas anteriormente, considera-se a amostra selecionada como não probabilística, ou de conveniência, pois é formada por elementos em que o autor disponha com maior facilidade, pela falta de recursos e limitação de acesso à população de forma abrangente sem deixar os resultados enviesados (GUIMARÃES, 2008). Diante da metodologia apresentada, a próxima seção irá abordar a análise dos dados e os resultados obtidos, buscando atingir os objetivos propostos.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os dados obtidos na pesquisa de campo com o intuito de atender os objetivos do trabalho. Para obter melhores resultados, serão confrontados, na medida do possível, dados coletados nos dois questionários com os expostos durante o referencial teórico do presente estudo, em relação às questões sociodemográficos e às de trabalho. Em seguida, visando enriquecer os resultados obtidos, serão expostas as informações alcançadas com as perguntas relacionadas ao racismo.

Assim, inicialmente serão apresentados os dados sociodemográficos das 103 respostas válidas e, em seguida, informações a respeito do mercado de trabalho, como idade que começou a trabalhar, renda familiar e individual, profissão exercida, entre outras, bem como serão apresentados os resultados obtidos das 57 respostas válidas do questionário 2 sobre as diversas práticas de racismo que parte da amostra sofreu, expondo e caracterizando as respostas quantitativas e qualitativas.

6.1 Dados iniciais da pesquisa

Tendo em vista os filtros realizados nos dois questionários, obteve-se 103 respostas válidas. Desse total, levando em consideração a raça, 44,7% são de indivíduos que se autodeclararam brancos, 36,9 % pardos e 18,4% pretos, sendo a população negra composta pela soma das duas últimas.

A pergunta inicial realizada foi se para o respondente existe desigualdade racial no mercado de trabalho e, entre o total, 70% responderam de maneira afirmativa. É possível perceber que apenas 1 respondente (de 19) que se autodeclara preto respondeu de maneira negativa, em contrapartida de 10 pardos (de 38) e 12 brancos (de 46), conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Opinião sobre a existência de desigualdade racial no mercado do trabalho, por cor ou raça

	Branca	Parda	Preta
Sim	34	28	18
Não	12	10	1

Fonte: Elaborado pela autora.

6.2 Perfil sociodemográfico da amostra

Diante dos dados coletados dos 103 respondentes, foi possível traçar o perfil sociodemográfico mais comum das pessoas brancas e das negras (pretas e pardas). Percebe-se

que no grupo de pessoas negras existe uma predominância do público feminino, visto que há uma discrepância de 9 respondentes entre as opções, em contrapartida dos brancos, que existe um nivelamento quanto ao sexo, ambos com 23 respostas. Em relação à idade, nota-se que a população negra está enquadrada em um público mais jovem, pois 49 pessoas desse grupo se enquadraram no intervalo de 18 a 35 anos, em contrapartida brancos, que obteve somente 26 respostas. A Tabela 8 expressa esses dados.

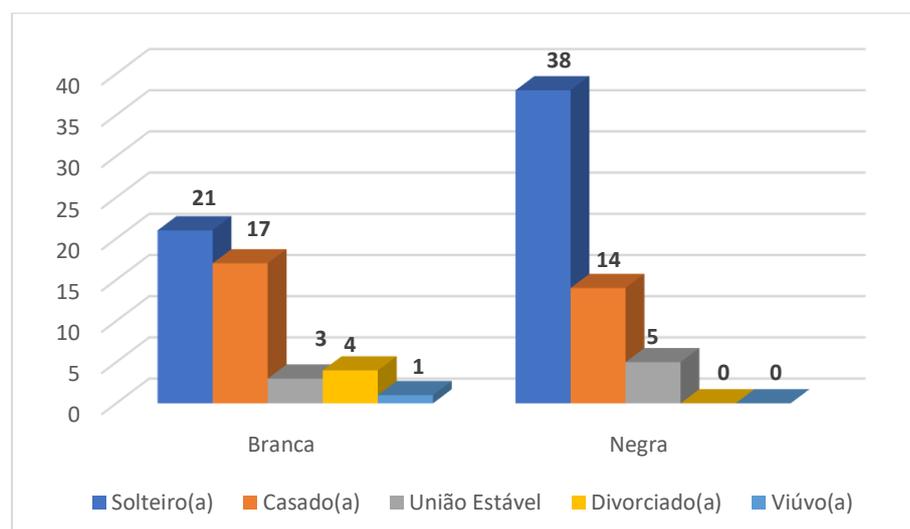
Tabela 8 – Sexo e idade, por cor ou raça

Idade Cor/Sexo	Idade					Total
	18 a 25 anos	26 a 35 anos	36 a 45 anos	46 a 55 anos	Acima de 55 anos	
Branca	15	11	15	4	1	46
• Masculino	6	7	9	1	0	23
• Feminino	9	4	6	3	1	23
Negra	19	30	7	1	0	57
• Masculino	7	14	2	1	0	24
• Feminino	12	16	5	0	0	33

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao ser realizada uma comparação entre as raças quanto ao estado civil, observa-se que há uma predominância de pessoas negras solteiras (38) em relação às brancas (21) que, conforme observado na Tabela 8, é também o grupo com maior representação nos intervalos de menores idades. Além disso, verifica-se que existe um maior número de respostas de indivíduos brancos nos status de Casado(a), Divorciado(a) e Viúvo(a) (GRÁFICO 4).

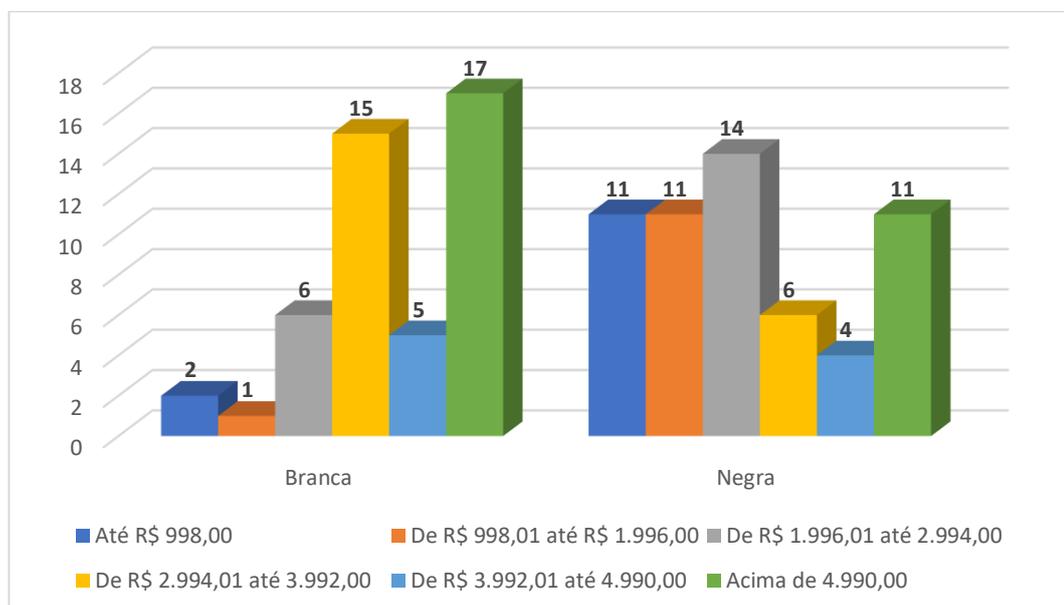
Gráfico 4 – Estado civil, por cor ou raça



Fonte: Elaborado pela autora.

Quando se faz uma análise dos dados coletados sobre rendimentos mensais familiares, verifica-se, diante do Gráfico 5, que as pessoas brancas possuem uma maior representação nos 3 últimos intervalos (com valores maiores), já que esse grupo obteve 37 respostas nessas opções, em contrapartida dos negros, com 21 respostas. Por outro lado, os negros possuem atuação mais expressiva nos 3 primeiros intervalos (com valores menores), com 36 respondentes, sendo que os grupo de brancos só alcançou 9 indivíduos. Isso é citado por OSÓRIO (2019), quando afirma que os negros possuem maiores chances de serem pobres. Diante disso, pode-se concluir que, como os níveis de pobreza assolam, em maior parte, pessoas negras, o acesso à educação e, conseqüentemente, a cargos de maior remuneração e credibilidade se tornam mais difícil, gerando um desnivelamento de oportunidades no mercado de trabalho em relação aos brancos.

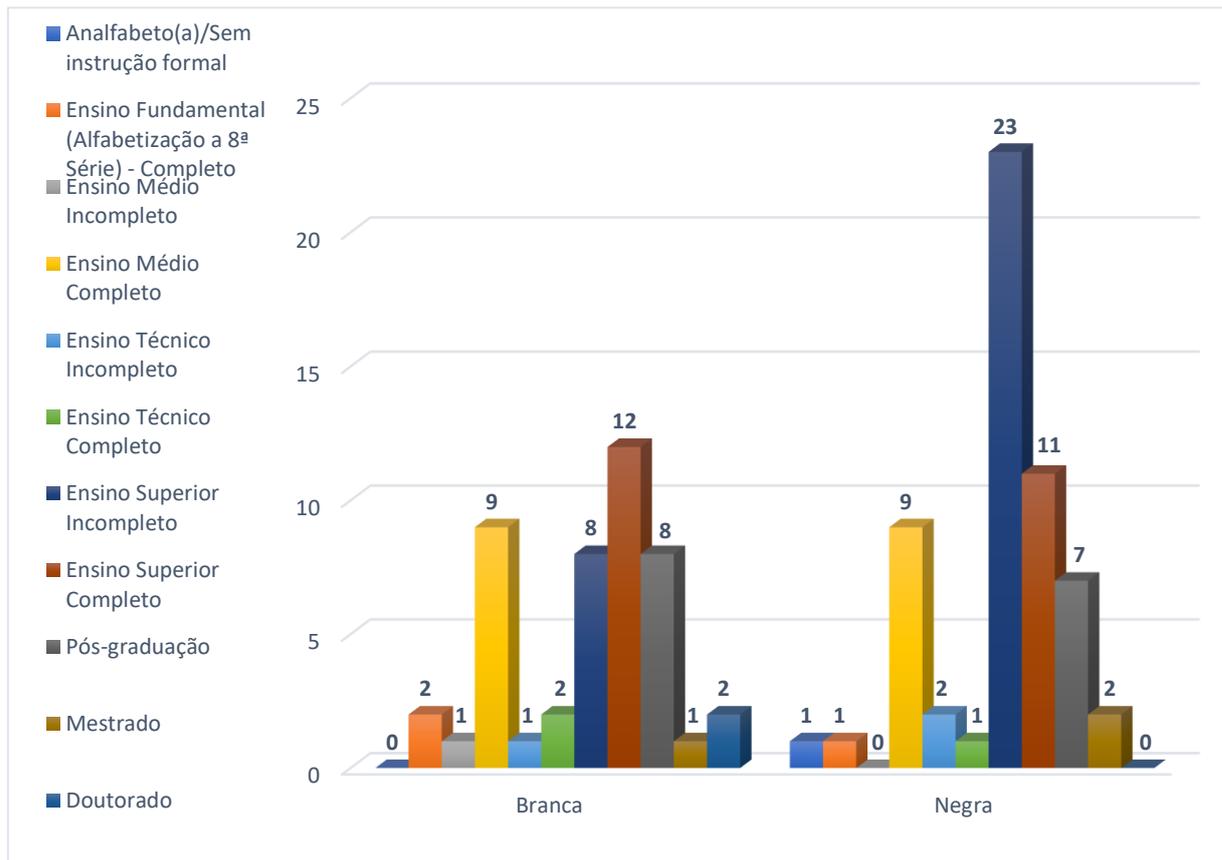
Gráfico 5 – Renda familiar, por cor ou raça



Fonte: Elaborado pela autora.

No que diz respeito aos dados de escolaridade, percebe-se que há uma discrepância entre os dois grupos em relação à opção de Ensino Superior Incompleto, sendo apenas 8 pessoas brancas encontradas nessa situação em contrapartida de 23 pessoas negras, de acordo com o Gráfico 6. O resultado encontrado expressa o que foi constatado por ANDIFES (2019), ou seja, com a implementação de ações afirmativas no âmbito da educação, como a Lei 12.771/2012, o número de pessoas negras que passaram a ingressar nas IES começou a crescer de forma significativa.

Gráfico 6 – Nível de escolaridade, por cor ou raça



Fonte: Elaborado pela autora.

No tocante aos outros níveis escolares, quando confrontado com Gráfico 2 e com os dados explanados por Silva e Goes (2013), não se encontrou muita similaridade, podendo ter ocorrido devida à amostra reduzida e aos locais de coleta de dados. Merece destaque apenas a opção de Analfabeto(a)/Sem Instrução que teve 1 resposta no grupo de negros e nenhuma no de brancos. Essa informação foi constatada pelo IBGE (2017b), quando afirma que a taxa de analfabetismo dos negros é mais que o dobro quando se compara com a dos brancos.

6.3 Diferenças entre brancos e negros no mercado de trabalho

A primeira pergunta realizada no contexto de mercado de trabalho foi em relação à presença de brancos e negros no setor público e privado. Conforme Tabela 9, pode-se perceber que existe uma maior representatividade, mesmo que pequena, de brancos no setor público, com 14 respostas. Já no setor privado, o grupo de negros teve um maior número de respondentes (45). Esse fato foi observado pela ENAP (2014), quando afirma sobre a menor participação dos negros no setor público.

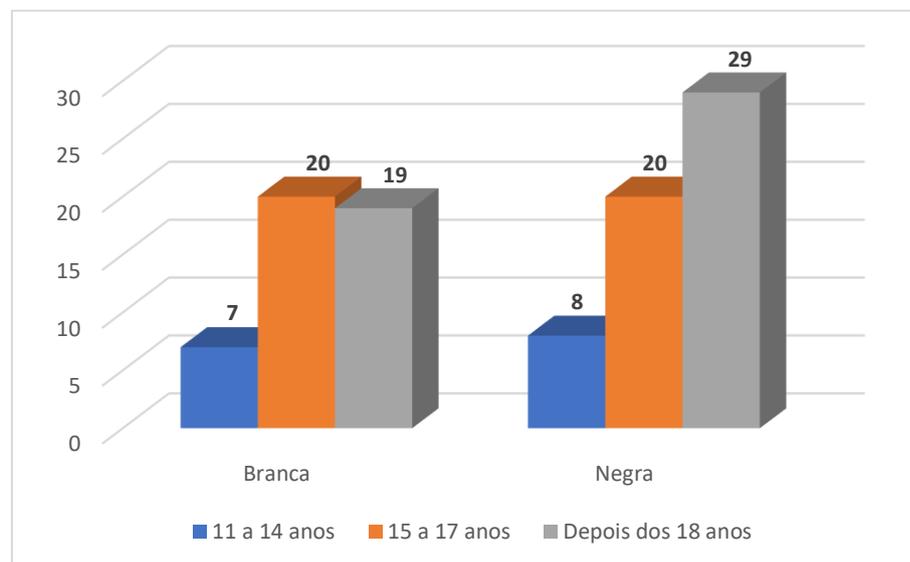
Tabela 9 – Setor de atuação, por cor ou raça

	Branca	Negra
Público	14	12
Privado	32	45

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à idade de ingresso no mercado de trabalho, houve uma semelhança no número de respostas entre os grupos, tanto no intervalo de 11 a 14 anos quanto no de 15 a 17 anos. Esses dados mostram-se divergentes das informações abordadas pelo IBGE (2018b) e pelo MPPR (2019), que afirmam existir uma maior participação de crianças e adolescentes negros no trabalho infantil. Isso pode ter acontecido pelos meios de alcance dos respondentes, ou seja, falta de acesso onde realmente ocorre trabalho infantil e também pelo tamanho da amostra.

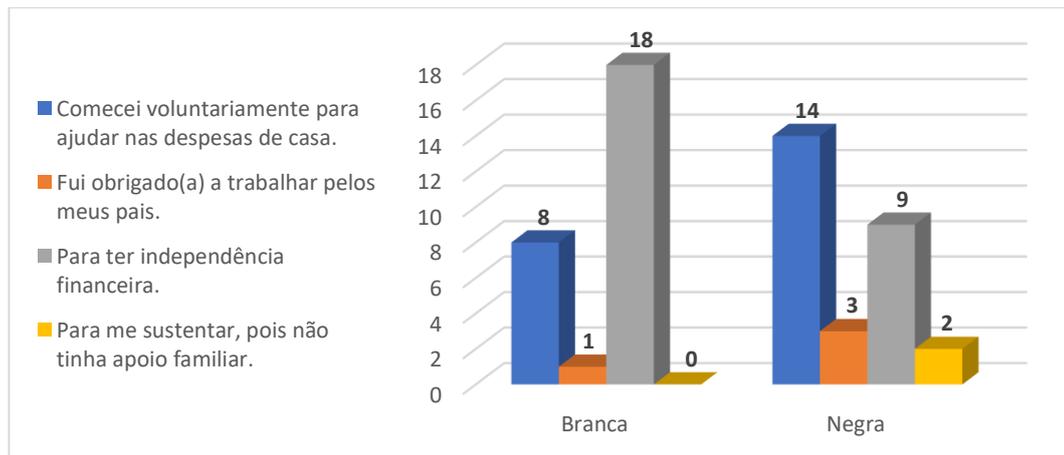
Gráfico 7 – Idade de ingresso no mercado de trabalho, por cor ou raça



Fonte: Elaborado pela autora.

Visando aprofundar o assunto, foi questionado aos participantes, exceto aqueles que optaram pela alternativa Depois dos 18 anos, o motivo de ingresso no mercado de trabalho. Fazendo uma comparação entre os grupos, nota-se que a maioria dos negros (14) buscaram o ingresso precoce no mercado de trabalho não para ter independência financeira, como acontece com a maioria dos brancos (18), mas para ajudar nas finanças da sua residência, sendo uma forma de ajudar na complementação da renda familiar. Isso acontece, conforme visto no Gráfico 5, pelo fato desse grupo possuir menores condições de subsistência (GRÁFICO 8).

Gráfico 8 – Motivação para o ingresso no mercado de trabalho antes dos 18 anos, por cor ou raça



Fonte: Elaborado pela autora.

Para avaliar as profissões exercidas pelos respondentes, decidiu-se analisar somente as ocupações citadas por 2 ou mais pessoas, em prol de uma comparação mais concisa. Assim, constata-se que existe uma maior presença de profissões que exigem uma qualificação menor em relação aos respondentes negros, sendo destaque a carreira de auxiliar administrativo com 7 respostas e vendedor(a) com 5 respostas. Já no grupo de brancos, as carreiras de maior atuação são de bancário(a) e professor(a), com 4 respondentes cada.

Tabela 10 – Principais profissões, por cor ou raça

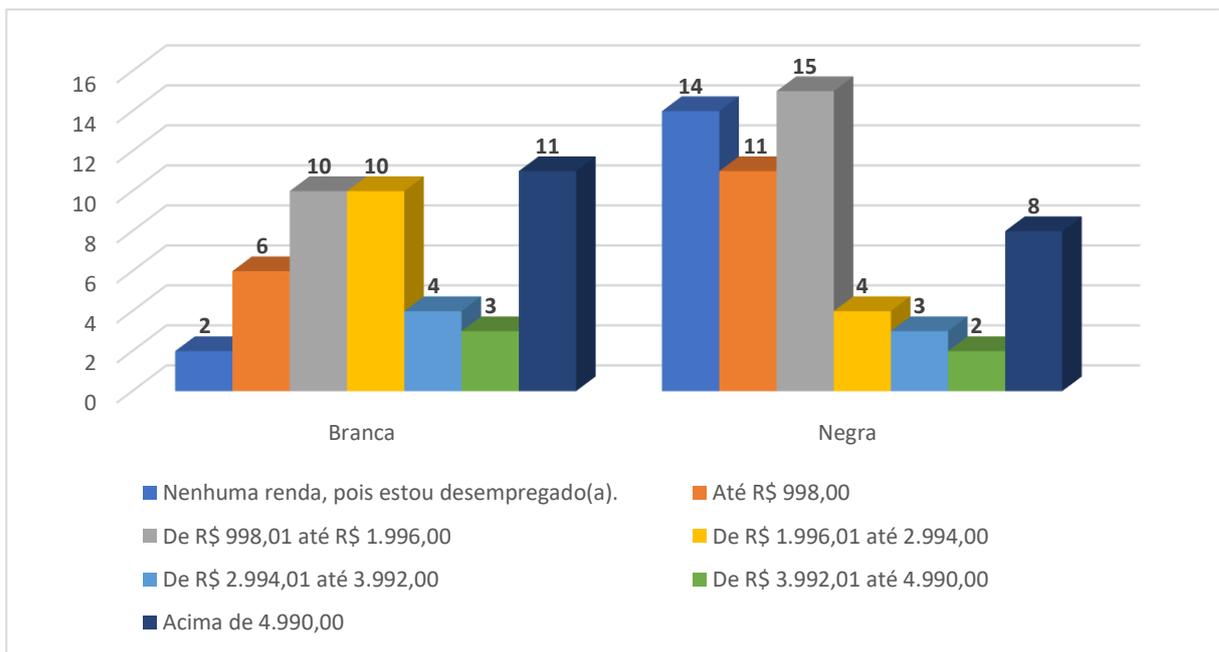
Branca		Negra	
Profissão	Quantidade	Profissão	Quantidade
Bancário(a)	4	Auxiliar administrativo	7
Professor(a)	4	Vendedor(a)	5
Advogado(a)	3	Estagiário(a)	4
Estagiário(a)	3	Gerente	4
Auxiliar Administrativo	2	Operador(a) de telemarketing	4
Comerciante	2	Atendente	3
Cozinheiro(a)	2	Bancário(a)	2
Gerente	2	Professor(a)	2
Psicólogo(a)	2	Recepcionista	2
Recepcionista	2		
Supervisor(a)	2		
Terceirizado(a)	2		
Vendedor(a)	2		

Fonte: Elaborado pela autora.

Esses resultados revelam semelhança com dados divulgados pelo G1 (2018), nos quais mostram que existe uma maior presença de profissões mais qualificadas no grupo de indivíduos brancos. Além disso, conforme relatado por THEODORO (2008), como os negros possuem desvantagem educacional, suas perspectivas para oportunidades melhores no mercado de trabalho tendem a diminuir.

Em relação à renda individual mensal, quando se analisa somente o grupo de brancos, constata-se que o intervalo com maior número de respondentes, ou seja, 11 pessoas, recebe mais de 5 salários mínimos (acima de R\$ 4.990,00), mostrando um desnivelamento com o grupo de negros, já que esse possui maior representação no intervalo de 1 a 2 salários mínimos (de R\$ 998,00 até R\$ 1.996,00), com 15 respostas válidas. Dados semelhantes foram encontrados pelo IBGE (2018b), conforme observado no Gráfico 3.

Gráfico 9 – Renda individual, por cor ou raça



Fonte: Elaborado pela autora.

Ainda analisando o Gráfico 9, depreende-se que 14 pessoas negras afirmaram estar desempregadas e somente 2 brancas encontram-se nessa mesma situação. Estudos do IBGE (2018b) mencionam que a taxa de desocupação dos negros possui porcentagem superior a dos brancos, confirmando os dados acima.

Visando entender o motivo por qual as pessoas que declararam estar desempregadas encontram-se nessa situação, 2 respondentes negros afirmaram que pararam de procurar emprego pois estavam desacreditados de que iriam conseguir e nenhum branco optou por essa

alternativa. Isso pode ser visto por dados do IBGE (2018b), expostos na Tabela 1, os quais mostram que o número de desalentos é, em média, o dobro na população de negros.

Fazendo uma análise quanto às respostas coletadas diante da opinião sobre a existência de discriminação racial na seleção para vagas de emprego, conforme Tabela 11, observa-se que, quase em totalidade, os negros reconhecem que o racismo existe durante os processos seletivos, sendo o total de 54 respondentes desse grupo que afirmaram ocorrer com determinada frequência (quase sempre, às vezes ou raramente). Além disso, o grupo de brancos possui um maior número de respostas (13) quanto à afirmação da não ocorrência de discriminação. Essa constatação foi observada pelo R7 (2017), em que afirma o fato de que 92% dos negros acreditam existir racismo no processo de contratação de empregados.

Tabela 11 – Opinião sobre existência de discriminação racial no processo de contratação, por cor ou raça

Frequência	Branca	Negra
Quase sempre	11	20
Às vezes	21	22
Raramente	1	12
Não ocorre	13	3

Fonte: Elaborado pela autora.

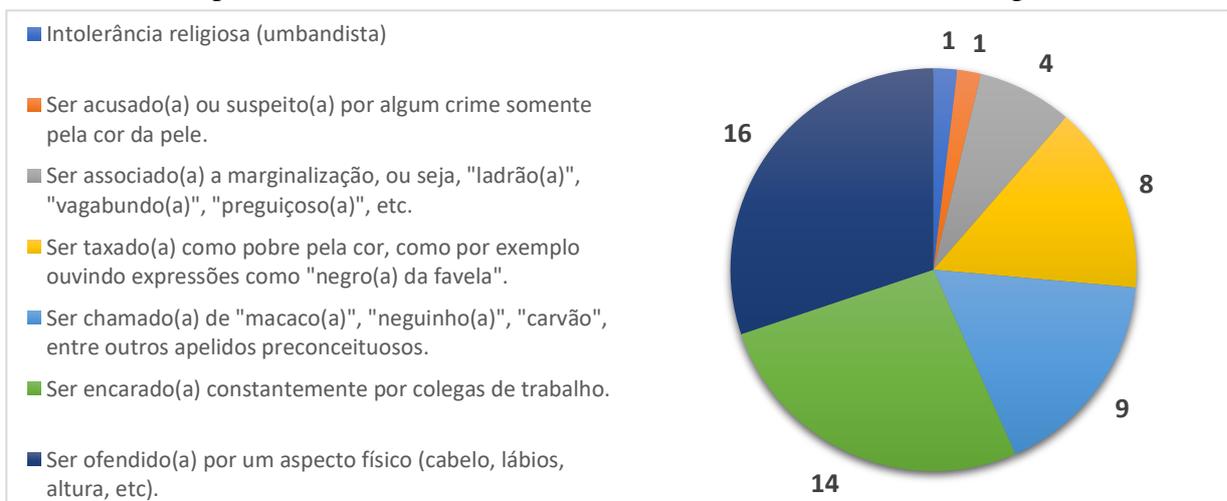
Além disso, dos respondentes negros que confirmaram a indagação acima (54 pessoas), independente da frequência escolhida, 13 pessoas afirmaram que já sentiram perder uma vaga pela sua cor. Esse dado também está de acordo com a informação fornecida pelo R7 (2017), na qual constata que 67% das pessoas negras afirmam ter enfrentado discriminação racial no processo de contratação.

6.4 Caracterização do racismo enfrentado no mercado de trabalho

Visando obter mais informações para a presente pesquisa e devido à carência de trabalhos que reflitam sobre o tema em questão de maneira mais aprofundada, foram realizadas perguntas, somente para os respondentes que alegaram já ter sofrido racismo no mercado de trabalho, ou seja, 25 pessoas, que buscavam traçar uma representação sobre as principais práticas discriminatórias ocorridas no âmbito das empresas. Das três indagações, duas foram de múltipla escolha nas quais descreviam ações mais comuns de racismo e uma qualitativa que solicitava uma descrição, de forma resumida, sobre o tipo de racismo enfrentado, com o intuito de entender de maneira mais concreta as situações vivenciadas por essas pessoas.

Quanto às práticas discriminatórias de modo geral, sendo que os respondentes tinham a possibilidade de escolher mais de uma alternativa, a ação de “Ser ofendido(a) por um aspecto físico (cabelos, lábios, altura, etc)” foi a que aconteceu com um maior número de pessoas (16). Além disso, a afirmativa “Ser encarado(a) constantemente por colegas de trabalho” também obteve um número considerável respostas (14). A apelidação preconceituosa e a associação a pobreza pela cor seguem logo atrás, com 9 e 8 respostas, respectivamente (GRÁFICO 10). Diante disso, observa-se que a prática de maior ocorrência é consequência da ideia expressa por Costa e Ferreira (2006), sobre a sociedade ainda manter um padrão de beleza dentro das organizações, que não inclui aspectos físicos representativos das pessoas negras.

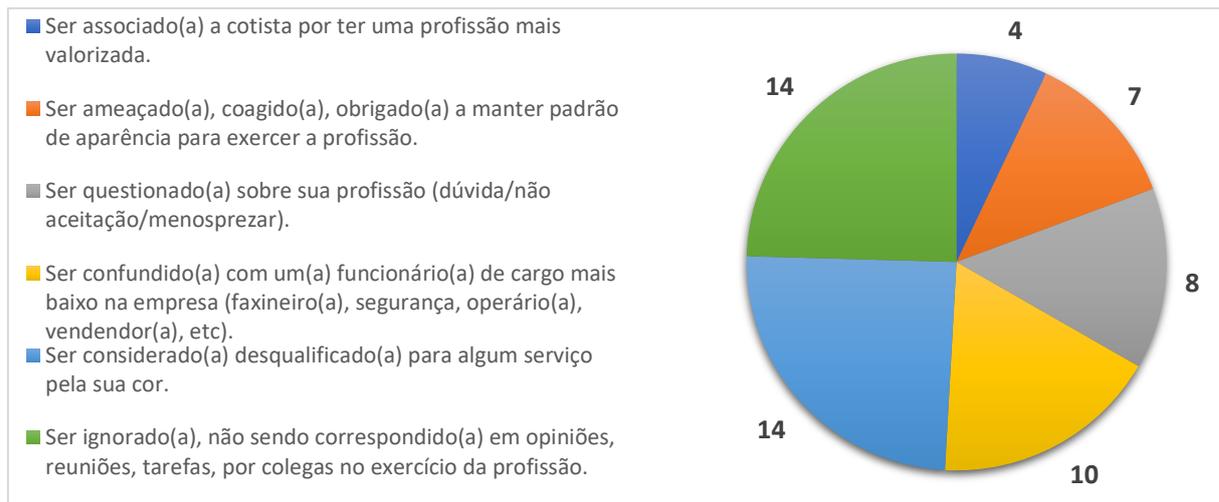
Gráfico 10 – Tipos de racismo enfrentados no mercado de trabalho, de modo geral



Fonte: Elaborado pela autora.

Além disso, outra análise realizada foi diante dos tipos de racismo enfrentados em relação à profissão, na qual percebe-se que as ações que mais prevalecem são a de “Ser ignorado(a), não sendo correspondido(a) em opiniões, reuniões, tarefas, por colegas no exercício da profissão” e de “Ser considerado(a) desqualificado(a) para algum serviço pela sua cor”, ambas com 14 respostas, ou seja, mais da metade dos respondentes, de acordo com Gráfico 11. Quando se trata da prática de ser associado a alguma profissão com qualificação inferior ou ser questionado sobre o tipo de ocupação, 10 e 8 respondentes, respectivamente, afirmaram ter enfrentado. À vista disso, constata-se que os principais tipos de racismo enfrentados no mercado de trabalho são em relação ao serviço prestado, seguido da discriminação quanto ao tipo de profissão exercida.

Gráfico 11 – Tipos de racismo enfrentados no mercado de trabalho, em relação à profissão



Fonte: Elaborado pela autora.

Avaliando as respostas qualitativas, considerando que dois respondentes optaram por não descrever nenhum caso, foi possível efetuar algumas análises. Assim, nos relatos, descritos de maneira breve, preferiu-se por selecionar trechos das falas dos respondentes, segmentando por tipo de discriminação racial (realizada pela autora) pela escassez de trabalhos que abordem esse tema de maneira mais específica, obtendo-se a seguinte classificação de discriminação: ofensa verbal, aparência, marginalização, intolerância religiosa e desqualificação. Para uma melhor análise, os respondentes foram enumerados de 1 a 23, por ordem de resposta.

Entre os 23 respondentes que optaram por descrever o tipo de racismo enfrentado, 8 relataram casos de ofensa verbal, seja com apelidos preconceituosos, seja por brincadeiras ou expressões racistas. Isso pode ser visto através dos relatos do:

- **Respondente 1:** “Uma vez minha gerente disse que queria ter uma pela 'moreninha' que nem a minha, por que diz que faz sucesso com os homens, visto que eles curtem 'uma mulatinha.'”;
- **Respondente 5:** “A empregada doméstica de onde eu morava, pois eu era caseiro, me chamava de macaco, de negro, desejando que eu vá embora [...]”;
- **Respondente 7:** “Fui ofendido por colegas e superiores quando faço algum besteira [...]”;
- **Respondente 10:** Ja sofri muito por conta que eu tenho o pensamento lento, e mim chamavam de lesada e bixo preguiça.”;

- **Respondente 13:** “Bullying no trabalho [...] Ser humano nenhum precisa ser humilhado [...] zombava de mim [...]”;
- **Respondente 18:** “[...] Fora que já escutei apelidos, que na cabeça deles faz sentido [...]”;
- **Respondente 22:** [...] alguns funcionários são racistas assumidos tiram brincadeiras de mal gosto e ofendem [...];
- **Respondente 23:** “Ouvi da mulher do RH olhando na minha cara que o único preto que prestava era o café.”.

No que tange à discriminação quanto à aparência, 6 pessoas relataram algum tipo de ação em que envolva racismo no que concerne a algum aspecto físico, como cabelo ou pela própria cor. Diante disso, foi afirmado pelo respondente 2: “[...] Além disso, por ter cabelo volumoso, sou constante indagada sobre o porquê de não fazer nada quanto a isso. [...]”, pelo respondente 4: “[...] Meu cabelo é sinal de mal cuidado, sou mal visto em reuniões de colegas, sempre algum comentário é dito com ar de brincadeira. [...], pelo respondente 9:

“Trabalho na área da educação e sempre sou mal vista por ter cabelo crespo e não ser "bonita" ou seja, no padrão. Sou extremamente competente mas nunca posso assumir um cargo maior (gestão) porque não tenho perfil (não estou no padrão branco -cabelo liso, pele clara, rosto afilado) que buscam. Pais de alunos já falaram com a gestão para eu "ajeitar" o cabelo pq segundo eles, cabelo crespo é Desarrumado” (Respondente 9).

E também, pelo respondente 11: “No mais, ocorre em entrevistas de emprego, quando é cargo pra lidar Diretamente com o púb”, pelo respondente 17: “O tamanho do meu cabelo me prejudicou em algumas oportunidades, por ser homem e meu cabelo ser grande.” e pelo respondente 20: “Fui trocado em uma viagem pra representar uma empresa porque a maioria que iria representar eram brancos e eu o único com pele mais escura. A própria empresa solicitou porque segundo eles queria fechar um "padrão".

Quando se analisa as respostas, observa-se também que existem descrições em relação ao aspecto de marginalização, somente pela cor ou local de residência. Somente 2 pessoas descrevem esse caso, o respondente 6, que afirmou: “Como sou faxineira nem sempre as pessoas nos recebem bem. Como o serviço é por indicação, algumas patroa costuma ficar vigiando o serviço com medo de roubar, ou não deixa comer junto. Me sinto humilhada” e também o respondente 15, que descreve: “[...] Por morar em periferia já existe um preconceito da empresa muitas vezes tendo que colocar endereço diferente. Empresa que tem segurança e ser marginalizado por eles.”.

Além disso, somente uma pessoa citou a intolerância religiosa, o respondente 21, em que relata: “A instituição é evangélica. Eu trabalhava no administrativo. Era proibido usar roupas coloridas, de origem afro.”

No que diz respeito à desqualificação perante à profissão, 8 pessoas descreveram algum tipo de ofensa, tanto em relação ao tipo de ocupação quanto ao fato de ser menosprezado em convivências rotineiras no âmbito empresarial. Isso pode ser visto nos relatos abaixo:

- **Respondente 2:** “Estava em uma reunião com supervisores e fui confundida com a assistente de um deles. [...]”
- **Respondente 3:** “[...] por trabalhar em escola, alguns pais olham pra você com dúvida se você é qualificada pra estar alí. E você precisa comprovar o tempo inteiro que é. [...]”
- **Respondente 8:** “Pessoas racistas tem mania de achar q somos desqualificados para qualquer profissão. dentro da loja, sempre busco fazer o melhor. Tenho muitos colegas q me apoiam, mas sempre existe alguém q quer humilhar, mesmo disfarçado [...]”
- **Respondente 14:** “Minhas ideias não eram levadas em consideração quando membros mais claros da equipe falavam.”
- **Respondente 16:** “Diminuir a minha competência de realizar o trabalho pela cor da minha pele.”
- **Respondente 18:** “As pessoas me questiona sobre tudo que eu faço. Não importa se faço certo. É racismo quando isso não acontece com meus colegas. [...]”

“Só porque trabalho diretamente atendendo os clientes em uma loja grande, tem gente que chega me associando a faxineira, a vendedora, a qualquer cargo com menor qualificação. Sou gerente e sempre busco está nos corredores mas é difícil as vezes manter a educação. Já aconteceu de uma pessoa da empresa novata me confundir com serviços gerais (já q a blusa da farda é igual)” (Respondente 19).

Diante disso, os dados apresentados no presente subtópico tornam-se relevantes para pesquisas posteriores, dando ênfase aos resultados encontrados sobre o tipo de racismo enfrentado, devido à carência de trabalhos que abrangem esse problema de maneira específica.

Assim, diante dos resultados encontrados nesta seção, é possível concluir que a desigualdade racial ainda está presente no mercado de trabalho como um todo. Além disso, a população negra ainda é submetida a diversos tipos de discriminação no exercício da sua profissão, inferindo-se, diante dessa realidade, que a busca pela igualdade racial é uma prática a ser exercida por toda a sociedade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade racial no mercado de trabalho ainda é um tema pouco debatido no curso de Administração. Dados oficiais recentes relatam as discrepâncias encontradas pelos negros em diversos âmbitos durante o exercício da profissão. Isso se revela como um problema a ser enfrentado não só pela população, buscando rever conceitos e atitudes preconceituosas consolidadas no convívio diário, mas também pelo Estado, elaborando leis e projetos que busquem nivelar as oportunidades dos negros, como na universidade e no ingresso no setor público.

Dessa maneira, criou-se como objetivo geral da pesquisa: analisar a influência da desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Para alcançar o objetivo geral e também os 4 primeiros objetivos específicos, foi necessário realizar um apanhado teórico, principalmente com dados oficiais, que revelem as diferenças encontradas por negros no mercado de trabalho. Assim, foi essencial a apresentação de informações sobre a contextualização do período pós-escravidão, discrepâncias em índices educacionais e diferenças em salários, taxas de desemprego, tipo de profissão, entre outros fatores, bem como também uma explanação sobre ações afirmativas realizados pelo Governo, como a Lei nº 12.711/2012 e a Lei 12.990/2014, que visam dar maior conhecimento sobre a real necessidade desses projetos.

Assim, a elaboração do presente trabalho contou com uma pesquisa de campo realizada com 103 pessoas residentes em Fortaleza-CE, sendo 57 negras e 46 brancas, que buscou avaliar as diferenças encontradas pelos dois grupos em relação aos dados sociodemográficos e às informações sobre o mercado de trabalho de modo geral.

Algumas informações apresentaram semelhança diante do referencial teórico, ou seja, com dados e estudos explanados por outros autores. Pode-se destacar os dados que comprovam o aumento do número de negros no ensino superior, a maior probabilidade do negro ser pobre, as desigualdades encontradas diante dos salários individuais, taxas de desemprego e os tipos de profissões exercidas. Entretanto, índices escolares e dados sobre trabalho infantil não obtiveram o mesmo resultado, podendo ter sido resultado dos canais de divulgação do questionário e o do tamanho reduzido da amostra.

Diante da escassez de trabalhos que revelem, de maneira específica, os tipos de racismo enfrentado pelos negros no âmbito empresarial, optou-se por indagar sobre esse problema de modo a contribuir com informações adicionais para o presente trabalho. Logo, fatores como desqualificação profissional, discriminação quanto à aparência, exclusão em

convívios dentro da empresa e apelidação preconceituosa foram ações que mais ganharam destaque entre as respostas coletadas, mostrando a relevância do estudo e da descrição mais detalhada sobre os tipos de racismo enfrentados pelos negros no mercado de trabalho.

Dessa maneira, o estudo contribuiu para uma maior explanação sobre o racismo existente no mercado de trabalho, mostrando que fatores críticos que geram diferenças de oportunidades precisam ser revistos pela sociedade, pelas empresas e pelo Governo. Assim, medidas de inclusão como sistema de cotas e de repressão às práticas racistas, como punições através das leis e dos normativos empresariais, bem como a conscientização da população, revelam-se como ações promissoras para a quebra de padrões preexistentes diante do exercício profissional.

Quanto às limitações do estudo, pode-se citar a falta de um local específico para realização da amostragem, devido ao fato de abranger um tema polêmico e controverso para algumas pessoas, como também a falta de interesse de possíveis respondentes, dificultando a coleta de uma amostra com um quantitativo considerável. Além disso, a escassez de material que expressem estudos sobre os tipos de racismo enfrentado pelas pessoas, especificamente no mercado de trabalho, gerou a impossibilidade de uma comparação teórica com os resultados encontrados na pesquisa de campo.

É importante ressaltar que existem muitos trabalhos que falam sobre o tema discutido na área de sociologia, psicologia e direito. Entretanto, quando se analisa o repositório de trabalhos na área de administração que versem sobre o tema, percebe-se uma escassez de materiais, podendo está relacionada a pouca ou nenhuma abrangência do tema na base teórica do curso, tornando-se fator decisivo para a limitação das análises realizadas.

De sugestão para futuros trabalho, a autora propõe que se busque entrevistar pessoas que sofreram racismo no âmbito empresarial, buscando relatos de forma aprofundada sobre o problema, bem como as ações tomadas pela empresa diante de tais atitudes, a fim de divulgar e mitigar atitudes rotineiras de preconceito. Além disso, avaliar as ações de inclusão realizadas por organizações no setor privado, visando dar maior divulgação e, conseqüentemente, maior aderência de outras empresas.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Lei de cotas em concurso é julgada constitucional, mas ainda motiva ações**. Brasília, 11 jul. 2017. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/lei-de-cotas-em-concurso-e-julgada-constitucional-mas-ainda-motiva-acoes/lei-de-cotas-em-concurso-e-julgada-constitucional-mas-ainda-motiva-acoes>>. Acesso em: 16 out. 2019.

ALVARENGA, C. F. *et al.* Desafios do ensino superior para estudantes de escola pública: um estudo na UFLA. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 55-71, jan./mar. 2012. Disponível em: <http://www.dae.ufla.br/pet/wp-content/uploads/2017/03/2011_ENGRP_OS-DESAFIOS-DO-ENSINO-SUPERIOR-1.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

ARAÚJO, J. de A. Educação e desigualdade: a conjuntura atual do ensino público no Brasil. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Editora Unijuí, v. 2, n. 3, p. 125-157, jan./jun. 2014. Disponível em: <<https://revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/2523>>. Acesso em: 02 out. 2019.

ASSIS, J. F. de. Relações de trabalho da população negra no Brasil: situação das trabalhadoras negras e a contribuição das políticas públicas e do Serviço Social para o enfrentamento de desigualdades. **IV Jornada Internacional de Políticas Públicas**, Maranhão: UFMA, 2009. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/4_questao-de-genero/relacoes-de-trabalho-da-populacao-negra-no-brasil-situacao-das.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR. **V pesquisa nacional de perfil socioeconômico e cultural dos(as) graduandos(as) das IFES - 2018**. Brasília: FONAPRACE/ANDIFES, 2019. Disponível em: <<http://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2019/05/V-Pesquisa-do-Perfil-Socioecon%C3%B4mico-dos-Estudantes-de-Gradua%C3%A7%C3%A3o-das-Universidades-Federais-1.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

BATISTA, E. H. M. Bullying e preconceitos étnico-raciais. **Poiésis-Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação**, Unisul, Tubarão, v. 7, n. 12, p. 302-323, jun./dez. 2013. Disponível em: <<http://portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/Poiesis/article/view/1828/1312>>. Acesso em: 06 out. 2019.

BRANCOS são maioria em empregos de elite e negros ocupam vagas sem qualificação. **G1 Economia**, [S.I.], 14 maio 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/brancos-sao-maioria-em-empregos-de-elite-e-negros-ocupam-vagas-sem-qualificacao.ghtml>>. Acesso em: 27 set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional n. 102, de 26 de setembro de 2019. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 06 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial**. Brasília: SEPPIR, [entre 2003 e 2011], 24 p. (folheto). Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_promocao_igualdade_racial.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.990 de 09 de junho de 2014**. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Portal Brasileiro de Dados Abertos. **Gestão de pessoas (Executivo Federal) – cargo de direção e assessoramento superiores (DAS)**. Brasília, DF, 4 jul. 2018. Disponível em: <<http://dados.gov.br/dataset/direcao-e-assessoramento-superiores-das>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Ministério recebe mais de 600 denúncias de discriminação racial**. Brasília: MMFDH, 2019a. Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2019/junho/ministerio-recebe-mais-de-600-denuncias-de-discriminacao-racial>>. Acesso em: 27 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Cálculo do número mínimo das vagas reservadas: procedimento de aplicação da Lei nº 12.711/2012 sobre o ingresso nas instituições federais de ensino**. Brasília: MEC, 2019b. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cotas/sobre-sistema.html>>. Acesso em: 08 out. 2019.

CAMPOS, P. J. E. Ações afirmativas como estratégia de combate às desigualdades raciais e promoção da dignidade. In: Simpósio Nacional de História, **Anais do XXV Simpósio Nacional de História – História e Ética**, Fortaleza: ANPUH, n. 25, 2009. Disponível em: <https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548772006_0a6e44faf747ba3a0017f6afe4e54f81.pdf>. Acesso em: 29 out. 2019.

CASTRO, B. N. de; STAMM, C. Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: uma análise estatística e econométrica. **Anais do XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, Foz do Iguaçu, p. 1-20, 2017. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/2833/2712>>. Acesso em: 05 out. 2019.

CICONELLO, A. O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. In: **From Poverty to Power: how Active Citizens and Effective States can Change the World**. Oxfam International: Londres, 2008. Disponível em: <<http://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2014/03/O-desafio-de-eliminar-o-racismo-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019.

COSTA, S. G. da.; FERREIRA, C. da S. Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. **Anais do IV Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO**, Porto Alegre: Anpad, 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo2006-006.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2019.

EIDT, E. B. O sistema de cotas raciais em concursos públicos. **Revista Digital ESAPERGS**, nº 3, p. 5-14, 2015. Disponível em: <http://www.esapergs.org.br/revistadigital/wp-content/uploads/2015/08/sistemacotas_revista_082015.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Servidores públicos federais: raça/cor – 2014**. Brasília: ENAP, dez. 2014. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1700>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

ESTANISLAU, B *et al.* A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da Lei de Cotas. In: FREIRE, A.; PALOTTI, P. **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília: ENAP, p.107-132, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2563/1/Livro%20caderno42.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes to legado da “raça branca”**. 3 ed. São Paulo: Globo, 2008.

GELEDÉS INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Brasileiros acham que há racismo, mas somente 1,3% se consideram racistas**. [S.I.], 26 mar. 2014. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/brasileiros-acham-que-ha-racismo-mas-somente-1-3-se-consideram-racistas/>>. Acesso em: 31 out. 2019.

GELEDÉS INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **20 relatos de racismo que parecem verdadeiras histórias de terror**. [S.I.], 05 dez. 2018. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/20-relatos-de-racismo-que-parecem-verdadeiras-historias-de-terror/>>. Acesso em: 07 out. 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, H. A. C.; LOPES, M. H. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 129-145, 2013. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6172858>>. Acesso em: 10 out. 2019.

GUARNIERI, F. V.; MELO-SILVA, L. L. Cotas universitárias no Brasil: análise de uma década de produção científica. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 183-193, maio/ago. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pee/v21n2/2175-3539-pee-21-02-00183.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2019.

GUIMARÃES, P. R. B. **Métodos Quantitativos Estatísticos**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Tradução de Patrick Burglin. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

HERINGER, R. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 18 (Suplemento), p. 57-65, 2002. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/pdf/csp/2002.v18suppl0/S57-S65/pt>>. Acesso em: 25 set. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População chega a 205,5 milhões, com menos brancos e mais pardos e pretos.** Agência de notícias IBGE, 2017a. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-populacao-chega-a-205-5-milhoes-com-menos-brancos-e-mais-pardos-e-pretos>>. Acesso em: 08 set. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua 2016: 51% da população com 25 anos ou mais do Brasil possuíam no máximo o ensino fundamental completo.** Agência de notícias IBGE, 2017b. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18992-pnad-continua-2016-51-da-populacao-com-25-anos-ou-mais-do-brasil-possuiam-no-maximo-o-ensino-fundamental-completo>>. Acesso em: 04 out. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE mostra as cores da desigualdade.** Agência de notícias IBGE, 2018a. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade>>. Acesso em: 28 set. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Somos todos iguais? O que dizem as estatísticas. **Revista Retratos do IBGE**, n. 11, mai. 2018b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/17eac9b7a875c68c1b2d1a98c80414c9.pdf> Acesso em: 05 out. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA; ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira.** Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2018c. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição.** Comunicado da Presidência nº 4, Brasília: Ipea, 2008. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4729/1/Comunicado_n4_Desigualdade.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** São Paulo: Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016. Disponível: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Resumo técnico: censo escolar da educação básica 2018.** Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/resumos_tecnicos/resumo_tecnico_censo_educacao_basica_2018.pdf>. Acesso em: 11 out. 2019.

INSTITUTO TEOTÔNIO VILELA. Desalento no mercado de trabalho. **Brasil Real: Cartas de Conjuntura do ITV**, Brasília, n. 54, dez. 2009. Disponível em: <http://itv.org.br/projeto/itv/arquivos/Brasil_Real_54_emprego.pdf>. Acesso em: 03 out. 2019.

KOK, G. P. **A escravidão no Brasil Colonial**. São Paulo: Saraiva, 1997.

LUZ, L. M. da. A Constituição Federal de 1988 como instrumento de enfrentamento do racismo. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, Salvador, n. 101, 2008. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/439/277>>. Acesso em: 07 out. 2019.

MADEIRA, Z.; GOMES, D. D. de O. Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 133, p. 463-479, set./dez. 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n133/0101-6628-ssoc-133-0463.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2019.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. **Trabalho infantil – 2021 declarado ano internacional para a eliminação do trabalho infantil**. Paraná, 31 jul. 2019. Disponível em: <<http://www.crianca.mppr.mp.br/2019/07/155/TRABALHO-INFANTIL-2021-Declarado-Ano-Internacional-para-a-Eliminacao-do-Trabalho-Infantil.html>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

MOCELLIN, R.; CAMARGO, R. de. **Projeto Apoema História 7**. 1. ed. São Paulo: Editora do Brasil, 2013

MONTEIRO, P. F. C. Discussão acerca da eficácia da Lei Áurea. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v.7, n.1, p. 355-387, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1208>>. Acesso em: 16 set. 2019.

MORAES, F. **No país do racismo institucional: dez anos de ações do GT Racismo no MPPE**. Coordenação Assessoria Ministerial de Comunicação Social do MPPE, Grupo de Trabalho sobre Discriminação Racial do MPPE – GT Racismo. Recife: Procuradoria Geral de Justiça, 2013. Disponível em: <<https://www.mppe.mp.br/mppe/images/Livro10web.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2019.

NASCIMENTO, I. F. **Lei de cotas no ensino superior: desigualdades e democratização do acesso à universidade**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro Universitário Salesiano de São Paulo, Curso de Pós-Graduação em Educação Sociocomunitária, Americana, 2016. Disponível em: <https://unisal.br/wp-content/uploads/2017/04/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Ilca-Freitas-Nascimento.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

NOVE em cada dez negros apostam racismo na contratação de trabalhador, revela pesquisa. **R7 São Paulo**, São Paulo, 25 jul. 2017. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/sao-paulo/nove-em-cada-dez-negros-apontam-racismo-na-contratacao-de-trabalhador-revela-pesquisa-25072017>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

NUNES, J. H.; SANTOS, N. J. de V. Desigualdade racial e de gênero no Brasil: o trabalho em quadros superiores e de dirigentes. **Soc. e Cult.**, Goiânia, v. 22, n. 1, p. 179-195, jan./jun. 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/fchf/article/download/57823/33154/>>. Acesso em: 06 set. 2019.

OLIVEIRA, I. M. A. de. **A ideologia do branqueamento na sociedade brasileira**. Santo Antônio do Paraíso: Universidade Estadual no Norte do Paraná, 2008. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1454-6.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2019.

OLIVEN, A. C. Ações afirmativas, relações raciais e política de cotas nas universidades: uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil. **Educação**, Porto Alegre, ano XXX, v. 30, n. 1 (61), p. 29-51, jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/580.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

OSÓRIO, R. G. **A desigualdade racial da pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9336/1/TD_2487.pdf>. Acesso em: 30 set. 2019.

PINSKY, J. **A escravidão no Brasil**. 21. ed. rev. e ampl. São Paulo: Contexto, 2010.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Freevale, 2013. Disponível em: <<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2019.

PRONI, M. W.; GOMES, D. C. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 137-151, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v29n85/0103-4014-ea-29-85-00137.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2019.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, A. C. C. Cotas para negros na universidade: uma análise da constitucionalidade em confronto com o princípio da igualdade recepcionado pela Constituição Federal de 1988. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 44, n. 173, p. 11-26, jan./mar. 2007. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/141335/R173-01.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 13 out. 2019.

SANTOS, A. P. dos; DIANA, G. M. O perfil racial nos quadros da administração pública no Brasil: um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização de segurança pública. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 69, n. 4, p. 951-982, dez, 2018. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1466/2063>>. Acesso: 14 out. 2019.

SCHWARCZ, L. M. **Nem preto, nem branco, muito pelo contrário: raça e cor na sociabilidade brasileira**. São Paulo: Claro Enigma, 2012

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007

SILVA, T. D.; GOES, F. L. (Orgs.). **Igualdade racial no Brasil: reflexões no ano internacional dos afrodescendentes**. Brasília: Ipea, 2013. Disponível em:

<https://www.mdh.gov.br/biblioteca/igualdade-racial/igualdade-racial-no-brasil-reflexoes-no-ano-internacional-dos-afrodescendentes/@_@download/file/Igualdade%20racial%20no%20Brasil%20-%20reflex%C3%B5es%20no%20Ano%20Internacional%20dos%20Afrodescendentes%20-%20livro_igualdade_racialbrasil01-tamanho-reduzido.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

SILVA, T. D.; SILVA, J. M. da. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. Nota Técnica IPEA nº 17, Brasília: Ipea, fev. 2014. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5781/1/NT_n17_Reserva-vagas-negros-concursos-publicos_Disoc_2014-fev.pdf>. Acesso em: 29 set. 2019.

THEODORO, M. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: JACCOUD, L. (Org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: Ipea, 2005, p. 91-126. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Cap_3-10.pdf>. Acesso em: 03 out. 2019.

THEODORO, M. (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008. Disponível em: <http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1107_1899_Livrodesigualdade_raciais.pdf>. Acesso em: 05 set. 2019

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Anuário brasileiro da educação básica 2019**. São Paulo: Moderna, 2019. Disponível em: <<https://www.todospelaeducacao.org.br/uploads/posts/302.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

VOLPE, A. P. S.; SILVA, T. D. **Reserva de vagas para negros na administração pública**. Relatório de Pesquisa, Brasília: Ipea, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf>. Acesso em: 06 out. 2019.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO 1

Este formulário destina-se a coleta de dados para elaboração de uma monografia na qual possui objetivo geral analisar a influência da desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Asseguro que todas as informações prestadas serão anônimas e usadas exclusivamente para a elaboração desse trabalho. Obrigada desde já.

1. Você reside em Fortaleza-CE?
 Sim
 Não (encerrar questionário)
2. Qual cor/raça você se autoidentifica?
 Branca (encerrar questionário)
 Preta
 Parda
 Indígena (encerrar questionário)
 Amarela (encerrar questionário)
3. Para você, existe desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre negros (pretos e pardos) e brancos?
 Sim
 Não
4. Você já sofreu racismo no mercado de trabalho? (entrevistas, na atuação da profissão, relações com colegas, etc...)
 Sim
 Não (Pular p/ 10)
5. De modo geral, que tipo de racismo você já sofreu no mercado de trabalho? (pode marcar mais de 1)
 Ser chamado(a) de "macaco(a)", "nequinho(a)", "carvão", entre outros apelidos preconceituosos.
 Ser ofendido(a) por um aspecto físico (cabelo, lábios, altura, etc).
 Ser taxado(a) como pobre pela cor, como por exemplo ouvindo expressões como "negro(a) da favela".
 Ser associado(a) a marginalização, ou seja, "ladrão(a)", "vagabundo(a)", "preguiçoso(a)", etc.
 Ser acusado(a) ou suspeito(a) por algum crime somente pela cor da pele.
- [] Ser encarado(a) constantemente por colegas de trabalho.
 Outros _____
6. Em relação à profissão, que tipo de racismo você já sofreu no mercado de trabalho? (pode marcar mais de 1)
 Ser confundido(a) com um(a) funcionário(a) de cargo mais baixo na empresa (faxineiro(a), segurança, operário(a), vendedor(a), etc).
 Ser considerado(a) desqualificado(a) para algum serviço pela sua cor.
 Ser questionado(a) sobre sua profissão (dúvida/não aceitação/menosprezar).
 Ser associado(a) a cotista por ter uma profissão mais valorizada.
 Ser ameaçado(a), coagido(a), obrigado(a) a manter padrão de aparência para exercer a profissão.
 Ser ignorado(a), não sendo correspondido(a) em opiniões, reuniões, tarefas, por colegas no exercício da profissão.
 Outros _____
7. Por favor, em poucas palavras, descreva o racismo (ou um deles) que você sofreu no mercado de trabalho, tentando expressar causas, consequências, quem fez o ato, o que empresa fez em relação a isso.

8. Quando você sofreu o racismo, trabalhava em qual setor?
 Público
 Privado
9. Quando você sofreu o racismo, qual era sua profissão? (Pular p/ 12)

10. Você trabalha em qual setor? (Caso esteja desempregado(a), favor citar o setor do último emprego)

- Público
 Privado

11. Qual é sua profissão? (Caso esteja desempregado(a), favor citar a última profissão)

12. Qual a média dos SEUS rendimentos mensais atualmente?

- Nenhuma renda, pois estou desempregado(a).
 Até R\$ 998,00 (Pular p/ 14)
 De R\$ 998,01 até R\$ 1.996,00 (Pular p/ 14)
 De R\$ 1.996,01 até 2.994,00 (Pular p/ 14)
 De R\$ 2.994,01 até 3.992,00 (Pular p/ 14)
 De R\$ 3.992,01 até 4.990,00 (Pular p/ 14)
 Acima de 4.990,00 (Pular p/ 14)

13. Atualmente você está procurando emprego:

- Há menos de 1 ano.
 Há mais de 1 ano.
 Há mais de 2 anos.
 Há mais de 3 anos.
 Não estou procurando emprego, por motivos pessoais.
 Parei de procurar emprego pois estou desacreditado(a) de que vou conseguir.
 Estou fazendo "bicos" esporádicos.
 Outros _____

14. Com quantos anos você começou a trabalhar?

- 5 a 7 anos
 8 a 10 anos
 11 a 14 anos
 15 a 17 anos
 Depois dos 18 anos (Pular p/ 16)

15. Por que você começou a trabalhar com essa idade?

- Fui obrigado(a) a trabalhar pelos meus pais.
 Comecei voluntariamente para ajudar nas despesas de casa.
 Para me sustentar, pois não tinha apoio familiar.
 Para ter independência financeira.
 Outros _____

16. Em uma seleção para vagas de emprego, você acredita haver discriminação racial por parte do recrutador?

- Quase sempre, mas nunca aconteceu comigo.
 Quase sempre e já senti que perdi uma vaga pela minha cor.
 Às vezes, mas nunca aconteceu comigo.
 Às vezes e já senti que perdi uma vaga pela minha cor.
 Raramente, mas nunca aconteceu comigo.
 Raramente e já senti que perdi uma vaga pela minha cor.
 Não.

17. Qual seu sexo?

- Masculino
 Feminino

18. Qual sua idade?

- Abaixo de 18 anos
 18 a 25 anos
 26 a 35 anos
 36 a 45 anos
 46 a 55 anos
 Acima de 55 anos

19. Estado Civil

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 Divorciado(a)
 Viúvo(a)
 União Estável

20. Qual sua escolaridade?

- Analfabeto(a)/Sem instrução formal
 Ensino Fundamental (Alfabetização a 8ª Série) - Incompleto

- Ensino Fundamental (Alfabetização a 8ª Série) - Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Técnico Incompleto
- Ensino Técnico Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutorado

21. Qual a média dos rendimentos mensais NA SUA CASA?

- Até R\$ 998,00
- De R\$ 998,01 até R\$ 1.996,00
- De R\$ 1.996,01 até 2.994,00
- De R\$ 2.994,01 até 3.992,00
- De R\$ 3.992,01 até 4.990,00
- Acima de 4.990,00

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO 2

Este formulário destina-se a coleta de dados para elaboração de uma monografia na qual possui objetivo geral analisar a influência da desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Asseguro que todas as informações prestadas serão anônimas e usadas exclusivamente para a elaboração desse trabalho. Obrigada desde já.

1. Você reside em Fortaleza-CE?
 - Sim
 - Não (encerrar questionário)
2. Qual cor/raça você se autoidentifica?
 - Branca
 - Preta (encerrar questionário)
 - Parda (encerrar questionário)
 - Indígena (encerrar questionário)
 - Amarela (encerrar questionário)
3. Para você, existe desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre negros (pretos e pardos) e brancos?
 - Sim
 - Não
4. Você trabalha em qual setor? (Caso esteja desempregado(a), favor citar o setor do último emprego)
 - Público
 - Privado
5. Qual é sua profissão? (Caso esteja desempregado(a), favor citar a última profissão)

6. Qual a média dos SEUS rendimentos mensais atualmente?
 - Nenhuma renda, pois estou desempregado(a).
 - Até R\$ 998,00 (Pular p/ 8)
 - De R\$ 998,01 até R\$ 1.996,00 (Pular p/ 8)
 - De R\$ 1.996,01 até 2.994,00 (Pular p/ 8)
 - De R\$ 2.994,01 até 3.992,00 (Pular p/ 8)
7. Atualmente você está procurando emprego:
 - Há menos de 1 ano.
 - Há mais de 1 ano.
 - Há mais de 2 anos.
 - Há mais de 3 anos.
 - Não estou procurando emprego, por motivos pessoais.
 - Parei de procurar emprego pois estou desacreditado(a) de que vou conseguir.
 - Estou fazendo "bicos" esporádicos.
 - Outros_____
8. Com quantos anos você começou a trabalhar?
 - 5 a 7 anos
 - 8 a 10 anos
 - 11 a 14 anos
 - 15 a 17 anos
 - Depois dos 18 anos (Pular p/ 10)
9. Por que você começou a trabalhar com essa idade?
 - Fui obrigado(a) a trabalhar pelos meus pais.
 - Comecei voluntariamente para ajudar nas despesas de casa.
 - Para me sustentar, pois não tinha apoio familiar.
 - Para ter independência financeira.
 - Outros_____
10. Em uma seleção para vagas de emprego, você acredita haver discriminação racial por parte do recrutador?
 - De R\$ 3.992,01 até 4.990,00 (Pular p/ 8)
 - Acima de 4.990,00 (Pular p/ 8)
 - Quase sempre.

- Às vezes.
- Raramente.
- Não.

11. Qual seu sexo?

- Masculino
- Feminino

12. Qual sua idade?

- Abaixo de 18 anos
- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- Acima de 55 anos

13. Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- União Estável

14. Qual sua escolaridade?

- Analfabeto(a)/Sem instrução formal
- Ensino Fundamental (Alfabetização a 8ª Série) - Incompleto
- Ensino Fundamental (Alfabetização a 8ª Série) - Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Técnico Incompleto
- Ensino Técnico Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutorado

15. Qual a média dos rendimentos mensais NA SUA CASA?

- Até R\$ 998,00
- De R\$ 998,01 até R\$ 1.996,00
- De R\$ 1.996,01 até 2.994,00
- De R\$ 2.994,01 até 3.992,00
- De R\$ 3.992,01 até 4.990,00
- Acima de 4.990,00