

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACVEST
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
FÁBIO PASQUOTTO CASSOL**

**A DESIGUALDADE RACIAL ENTRE AFRODESCENDENTES E
EMPREGABILIDADE NO BRASIL**

SANTIGO, RS

2023

FÁBIO PASQUOTTO CASSOL
A DESIGUALDADE RACIAL ENTRE AFRODESCENDENTES E
EMPREGABILIDADE NO BRASIL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Centro Universitário UNIFACVEST como
parte dos requisitos para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração

Aluno: Fábio Pasquotto Cassol

Orientador: Ingrid Cristiane Inácio de Liz

Santiago, RS, 19/09/2023). Nota _____
(data de aprovação)

Profª Ma. Ingrid Cristiane Inácio de Liz

Prof. Dr. José Correa Gonçalves

A DESIGUALDADE RACIAL ENTRE AFRODESCENDENTES E EMPREGABILIDADE NO BRASIL

Fábio Pasquotto Cassol¹

Ingrid Cristiane Inácio de Liz²

RESUMO

O objetivo deste artigo foi analisar as oportunidades de emprego no Brasil com base na etnia do indivíduo. Para isso, foram definidos objetivos específicos, incluindo a discussão sobre o preconceito histórico, o destaque para conquistas da população negra, a identificação de leis de igualdade no processo de seleção de emprego e a compreensão do papel do estudante de administração na promoção da igualdade em processos seletivos. O problema de pesquisa foi a discrepância na empregabilidade entre pessoas brancas e negras, questionando se essa disparidade se devia à falta de aptidão ou à discriminação. A escolha desse tema se baseou na relevância social e econômica da desigualdade racial persistente no Brasil. Esta pesquisa visa ampliar o entendimento das causas e consequências dessa desigualdade para informar políticas públicas e práticas empresariais mais inclusivas. A metodologia adotada foi descritiva, focando na identificação e descrição das ações gerenciais relacionadas ao acesso de afrodescendentes a cargos executivos. Foram utilizados métodos dedutivos para analisar as ações em relação à igualdade de condições profissionais. Este artigo buscou analisar a desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, identificando ações gerenciais que afetam o acesso de afrodescendentes a cargos executivos. Essa análise fornece uma visão abrangente do problema, contribuindo para a compreensão e o enfrentamento da desigualdade racial no contexto profissional.

Palavras-chave: Desigualdade racial. Afrodescendentes. Empregabilidade.

ABSTRACT

The objective of this article was to analyze job opportunities in Brazil based on the individual's ethnicity. To this end, specific objectives were defined, including discussion of

¹Graduando em Administração pela Unifacvest. cassolfabio@hotmail.com.

² Graduada em Administração pela Unifacvest. Especialista em Tutoria em Educação à Distância pela Unifacvest. Mestre em Práticas Transculturais pela Unifacvest. Atua na Unifacvest/curso de Administração, Ciências Contábeis e Engenharia de Produção. prof.ingrid.liz@unifacvest.edu.br. <https://lattes.cnpq.br/2455207215266751>. <https://orcid.org/0009-0003-7984-7967>.

historical prejudice, highlighting the achievements of the black population, identifying equality laws in the job selection process and understanding the role of business students in promoting equality in selection processes. The research problem was the discrepancy in employability between white and black people, questioning whether this disparity was due to lack of aptitude or discrimination. The choice of this theme was based on the social and economic relevance of persistent racial inequality in Brazil. This research aims to expand understanding of the causes and consequences of this inequality to inform more inclusive public policies and business practices. The methodology adopted was descriptive, focusing on the identification and description of managerial actions related to the access of people of African descent to executive positions. Deductive methods were used to analyze actions in relation to equal professional conditions. This article sought to analyze racial inequality in the Brazilian labor market, identifying managerial actions that affect the access of people of African descent to executive positions. This analysis provides a comprehensive view of the problem, contributing to the understanding and confrontation of racial inequality in the professional context.

Keywords: Racial inequality. Afro-descendants. Employability.

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade racial é uma realidade dolorosa e persistente em muitas sociedades ao redor do mundo, incluindo o Brasil. Nesse contexto, a desigualdade racial entre afrodescendentes e a empregabilidade representam um desafio complexo e multifacetado que afeta profundamente a estrutura social e econômica do país. Esta introdução tem como objetivo contextualizar e destacar a importância do tema, delineando as questões que serão abordadas ao longo deste estudo.

A história do Brasil é marcada por séculos de escravidão, durante os quais milhões de africanos foram trazidos à força para o país, contribuindo significativamente para a construção da nação. No entanto, mesmo após a abolição da escravatura em 1888, as consequências desse período sombrio ainda reverberaram na sociedade brasileira. A discriminação racial, o racismo estrutural e a desigualdade persistem, especialmente no que diz respeito ao acesso ao mercado de trabalho.

Diante do exposto, o presente trabalho possuiu como objetivo geral analisar por meio de publicações acadêmicas, como as oportunidades de emprego são divididas entre a população brasileira no tocante da etnia do indivíduo. No tocante dos objetivos específicos,

buscou-se: Discutir sobre o preconceito oriundo do período de escravização nos dias atuais; Destacar os lugares de poder que a população negra conquistou por meio de suas lutas; Identificar quais são as leis brasileiras que conferem igualdade no momento de seleção de perfil para determinada vaga de emprego; Compreender como esse discurso perpassa o estudante de administração e qual o papel deste profissional para garantir a igualdade em uma gestão de processo seletivo. Buscou-se responder o seguinte problema de pesquisa: A empregabilidade do sistema brasileiro é dividida de forma discrepante entre pessoas brancas e negras, tal fato é justificado por falta de aptidão ou é de fato uma discriminação?

A desigualdade seja ela qual for como, por exemplo, a social, a econômica, a regional, a de gêneros etc. podem ser o foco das discussões do mundo e muito tem se dito sobre elas. No entanto, o que iremos discutir nesse trabalho de maneira a evidenciar todos os fatos, é sobre a desigualdade racial entre afrodescendentes no mercado de trabalho e de como esse assunto específico não é argumentado e de como também o mesmo pode afetar nossa sociedade como um todo (ETNUS, 2017).

Todos independente do gênero, opção sexual, classe social e raça, merecem, oportunidades igualitárias, por direito, e nas organizações esse direito segue sem alterações, porém o que observamos durante essa pesquisa é que não está acontecendo o que deveria ser, e estamos falando de desigualdade racial, ela é explícita e segue desse jeito já algum tempo, podemos dar exemplos dessa desigualdade já no nível estratégico de uma organização (MACHADO et. al 2018).

O que é desanimador e que gera na sociedade uma divisão que influencia a vida de todos, inclusive dos afrodescendentes. Por essa razão o governo brasileiro criou um conjunto de leis que pudessem fazer com que a sociedade começasse a ver que essa divisão não deveria existir. No mercado de trabalho essas mesmas leis fariam com que todos os participantes independentemente da cor da pele pudessem concorrer igualmente para a ocupação de qualquer que fosse o cargo. (BARBOSA, 2020).

A escolha de investigar a desigualdade racial entre afrodescendentes e a empregabilidade no contexto brasileiro é justificada por diversas razões. Primeiramente, esta pesquisa aborda uma questão de extrema relevância social e econômica, uma vez que a desigualdade racial persistente afeta diretamente a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento do país.

A justificativa para esta pesquisa também é fundamental na necessidade de ampliar o entendimento sobre as causas e consequências dessa desigualdade. Compreender os fatores

que contribuem para a disparidade na empregabilidade entre afrodescendentes e outros grupos é essencial para informar políticas públicas eficazes e práticas empresariais mais inclusivas.

Além disso, este estudo busca dar voz àqueles que enfrentam diariamente os desafios da discriminação racial no mercado de trabalho e contribuem para a conscientização pública sobre essa questão. Ao trazer à luz os obstáculos que os afrodescendentes enfrentam para acessar empregos dignos e progredir em suas carreiras, esperamos contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária.

Uma pesquisa sobre desigualdade racial na empregabilidade é fundamental para promover mudanças positivas em nossa sociedade, alinhando-se com os princípios de justiça social e igualdade de direitos. É nosso dever abordar essa questão de forma crítica e construtiva, buscando soluções que promovam um futuro mais inclusivo e equitativo para todos os brasileiros.

A desigualdade racial na empregabilidade é um problema complexo e enraizado que exige esforços contínuos e coordenados para ser superado. No entanto, ao considerarmos a importância dessa questão e trabalharmos juntos para promover uma sociedade mais justa e igualitária, podemos aspirar um futuro em que todos os brasileiros tenham igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, independentemente de sua etnia.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Desigualdade Racial no Mercado de Trabalho

A desigualdade racial no mercado de trabalho é uma característica complexa e persistente que afeta profundamente a sociedade contemporânea. Ao explorarmos a extensão dessa desigualdade, pode-se perceber a magnitude das disparidades que os afrodescendentes enfrentam quando se trata de acesso a oportunidades de emprego e, especialmente, cargos executivos.

As estatísticas e tendências relacionadas à desigualdade racial no mercado de trabalho revelam um quadro alarmante. Os afrodescendentes, apesar de avanços avançados em termos de legislação antidiscriminatória, ainda encontram obstáculos substanciais na busca por empregos de qualidade e posições de liderança. A taxa de desemprego entre afrodescendentes é consistentemente maior do que entre seus pares brancos, e a disparidade salarial persiste, com os afrodescendentes ganhando significativamente menos em média. (WROBLEVSK, et al, 2020).

Essas disparidades não são meras coincidências, mas sim reflexos de um legado histórico de discriminação racial sistêmica. Durante séculos, os afrodescendentes foram vítimas de escravidão, segregação racial e marginalização econômica. Essas injustiças históricas deixaram cicatrizes profundas que continuam a se manifestar no mercado de trabalho atual. (WROBLEVSK, et al, 2020).

A desigualdade racial no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também tem sérias implicações econômicas e sociais. A falta de acesso equitativo a oportunidades de emprego de qualidade e cargas executivas limita o potencial de crescimento econômico de uma nação. Além disso, contribui para a perpetuação de ciclos de pobreza e exclusão, afetando não apenas os indivíduos afrodescendentes, mas também suas comunidades e a sociedade como um todo. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2016).

As consequências sociais dessa desigualdade são igualmente preocupantes. A falta de representatividade de afrodescendentes em cargos executivos não apenas mina a diversidade e a inclusão nas organizações, mas também perpetua estereótipos específicos e a marginalização de grupos minoritários. Isso cria um ambiente em que o talento e o potencial de uma parte significativa da população são subutilizados. (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013).

Para combater efetivamente a desigualdade racial no mercado de trabalho, é essencial adotar uma abordagem multifacetada. Isso inclui a implementação rigorosa de políticas antidiscriminatórias, a promoção de programas de diversidade e inclusão, e a conscientização pública sobre os desafios enfrentados pelos afrodescendentes. Além disso, as empresas e instituições devem se comprometer a criar ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos, onde os méritos e a capacidade sejam os únicos critérios para avançar na carreira. (COSTA, et al, 2021).

2.2 Teorias da Diversidade e Inclusão Organizacional

No contexto da promoção da igualdade de condições profissionais para afrodescendentes em cargos executivos, é fundamental explorar as teorias da diversidade e inclusão organizacional. Essas teorias fornecem um arcabouço conceitual para compreender como as organizações podem abordar questões de desigualdade racial e criar ambientes de trabalho mais inclusivos. (ABRAM, 2006). Neste tópico, examinaremos algumas das principais teorias e modelos que explicam a diversidade e inclusão nas organizações e como elas se relacionam com a promoção da igualdade de oportunidades para afrodescendentes em cargos de liderança.

A teoria da gestão da diversidade enfatiza a importância de considerar e valorizar as diferenças individuais, incluindo aquelas relacionadas à raça e etnia, no local de trabalho. A gestão da diversidade não se limita apenas a recrutar e contratar uma força de trabalho diversificada, mas também envolve criar uma cultura organizacional inclusiva que respeite e promova a igualdade. Isso é essencial para garantir que os afrodescendentes e outros grupos minoritários tenham oportunidades iguais de ascensão na hierarquia corporativa. (AUGUSTO, et al, 2015).

A inclusão no local de trabalho é uma teoria que se concentra na criação de ambientes organizacionais onde todos os funcionários sentem-se valorizados, respeitados e incluídos, independentemente de sua origem racial ou étnica. Isso envolve uma promoção de práticas de gestão que não apenas toleram a diversidade, mas celebram. Quando os afrodescendentes são incluídos e apoiados em suas organizações, eles estão mais interessados em buscar cargos executivos e alcançar o sucesso profissional. (BACCHI, et al, 2017).

Teorias relacionadas à eliminação de discriminação e estereótipos abordam preconceitos e estigmas que podem afetar diversas oportunidades de carreira para afrodescendentes. A consciência sobre essas questões é fundamental para promover uma cultura organizacional onde todos os funcionários sejam avaliados com base em seus méritos e contribuições, em vez de serem julgados com base em estereótipos específicos. Estratégias para eliminar a discriminação incluem treinamento de sensibilização, políticas antidiscriminatórias rigorosas e sistemas de denúncia eficazes. (BARBOSA, et al, 2020)

A relação entre essas teorias e a promoção da igualdade de condições profissionais para afrodescendentes em cargos executivos reside na sua capacidade de moldar a cultura e as práticas organizacionais. Ao adotar os princípios de gestão da diversidade, de inclusão no local de trabalho e de eliminação de discriminação e estereótipos, as organizações podem criar um ambiente onde os afrodescendentes tenham a oportunidade de competir e progredir com base em seus méritos, em vez de serem prejudicados por preconceitos implícitos ou explícitos. (CASTILHO, 2010).

2.3 Políticas e Intervenções para Promover a Igualdade Racial no Trabalho

No Brasil, existem várias leis e regulamentações que visam promover a igualdade no momento da seleção de perfil para determinadas vagas de emprego, bem como combater a discriminação racial e étnica no mercado de trabalho. A Constituição Federal é a lei

fundamental do Brasil e estabelece princípios e diretrizes gerais relacionados à igualdade de oportunidades. O artigo 3º da Constituição estabelece como um dos objetivos fundamentais da República “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”. Além disso, o artigo 7º trata dos direitos dos trabalhadores, incluindo a proibição de discriminação no ambiente de trabalho. (FONSECA, et al, 2018).

A Lei nº 7.716/1989 (Lei Caó) define os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor e estabelece punições para a prática de discriminação racial. Ela visa combater a discriminação racial em várias esferas, incluindo a seleção de empregos. A Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) estabelece diretrizes para a promoção da igualdade racial e a eliminação da discriminação racial no Brasil. Ele proíbe a discriminação racial em diversas áreas, incluindo o mercado de trabalho, e prevê a implementação de ações afirmativas para promover a igualdade de oportunidades. (GONZAGA, 2019).

A Lei nº 10.639/2003 inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Embora não seja diretamente da seleção de emprego, tem o objetivo de promover a conscientização sobre a contribuição dos afrodescendentes para a sociedade e, indiretamente, pode influenciar as práticas de seleção. (CHADAREVIAN, 2011).

Além das leis, muitas universidades brasileiras implementam programas de ações afirmativas, como cotas raciais em processos seletivos, para promover a inclusão de estudantes afrodescendentes. Embora não se apliquem diretamente ao mercado de trabalho, essas políticas têm o potencial de influência futura seletiva de emprego. (SOUZA, 2019).

Essas leis e disposições têm o objetivo de criar um ambiente mais inclusivo e igualitário no mercado de trabalho brasileiro, promovendo a igualdade de oportunidades para todos, independentemente de sua raça ou etnia. As empresas também podem adotar políticas e práticas internas para cumprir essas leis e promover a diversidade racial em seus quadros de funcionários. (COSTA, 2019).

A luta contra a desigualdade racial no mercado de trabalho é uma preocupação importante no Brasil, e várias políticas governamentais e práticas organizacionais foram planejadas para abordar essa questão. Uma das políticas mais conhecidas é a implementação de cotas raciais em universidades públicas e algumas instituições privadas. Isso visa aumentar o acesso de afrodescendentes ao ensino superior e, eventualmente, a cargos mais altas no mercado de trabalho. (ROCHA, 2016).

Como mencionado anteriormente, o Estatuto da Igualdade Racial estabelece diretrizes para a promoção da igualdade racial e a eliminação da discriminação racial. Ele insta as

empresas a adotarem medidas para promover a igualdade de oportunidades e eliminar práticas discriminatórias. Muitas empresas brasileiras implementam programas de diversidade e inclusão que incluem ações afirmativas para promover a contratação, desenvolvimento e promoção de afrodescendentes. Esses programas podem incluir treinamentos, mentoria e metas de diversidade. Algumas empresas revisaram seus processos de seleção para eliminar preconceitos inconscientes e garantir uma abordagem mais justa e equitativa na contratação e promoção de funcionários. (COSTA, et al, 2021).

Algumas empresas estabeleceram parcerias com organizações da sociedade civil que promovem a inclusão de afrodescendentes no mercado de trabalho. Essas parcerias podem envolver programas de capacitação e encaminhamento de candidatos. Os resultados das políticas e práticas variam, mas muitas empresas relatam melhorias na diversidade racial em seus quadros de funcionários. No entanto, ainda há desafios a serem superados. (COSTA, et al, 2021).

Em algumas organizações, há resistência cultural à mudança, o que pode dificultar a implementação eficaz de programas de diversidade e inclusão. A mensuração dos resultados e o monitoramento contínuo são desafios importantes. É necessário acompanhar o progresso e identificar áreas que ainda precisam de melhoria. A desigualdade racial no Brasil muitas vezes está ligada a desigualdades econômicas mais amplas. Políticas e práticas isoladas não podem abordar completamente essa questão subjacente. (FONSECA, et al, 2018).

A educação e a conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão também são desafios. É essencial sensibilizar os funcionários e a sociedade em geral para a importância dessas questões. As políticas governamentais e as práticas organizacionais desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Embora tenham conseguido avanços significativos, ainda há trabalho a ser feito para garantir que todos os indivíduos, independentemente de sua raça ou etnia, tenham igualdade de oportunidades e sejam tratados com equidade no ambiente de trabalho. A superação desses desafios exigirá esforços contínuos e um compromisso sólido com a diversidade e inclusão. (WROBLEVSK, et al, 2020).

3 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia adotada nesta pesquisa tem como objetivo fornecer uma estrutura sólida para a coleta e análise de dados, permitindo uma compreensão abrangente das ações gerenciais relacionadas ao acesso de afrodescendentes a cargos executivos em organizações

brasileiras. A abordagem desta pesquisa fora essencialmente descritiva. A pesquisa descritiva teve como finalidade principal identificar e descrever as ações gerenciais que buscam possibilitar o acesso de afrodescendentes a cargos executivos em organizações. O foco estava na análise detalhada dessas ações, considerando sua implementação e impacto na igualdade de condições profissionais.

Quanto aos métodos adotados, esta pesquisa fora conduzida sob uma perspectiva dedutiva. A abordagem dedutiva parte de princípios gerais e teorias amplas para aplicá-los a um caso específico. Neste estudo, partiu-se dos princípios fundamentais da gestão organizacional e das relações humanas no ambiente de trabalho para analisar como esses princípios se manifestam no contexto do acesso de afrodescendentes a cargos executivos. Essa abordagem permitiu uma análise aprofundada das estratégias e políticas que visam promover a igualdade de oportunidades.

Esta pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, pois visou explorar percepções, experiências e opiniões de indivíduos envolvidos em ações gerenciais e afrodescendentes em cargos executivos. A premissa subjacente é que as ações gerenciais podem melhorar a condição de ascensão dos afrodescendentes nas cargas executivas em uma organização. Uma pesquisa qualitativa permite uma compreensão mais profunda dessas questões, capturando nuances e dados que podem ser essenciais para a formulação de conclusões e recomendações importantes.

A metodologia dessa pesquisa quanto aos fins fora descritiva, pois identificou ações gerenciais visando a possibilitar aos afrodescendentes o acesso a cargos executivos em igualdade de condição profissional em uma organização quanto aos métodos fora dedutiva, dado que se partiram dos princípios gerais de gestão organizacional e de relações humanas no trabalho para se os aplicar ao caso específico de acesso de afrodescendentes a cargos executivos em igualdade de condições profissionais. Quanto ao tipo, qualitativa, uma vez que o pressuposto é que ações gerenciais podem melhorar a condição de ascensão de afrodescendentes os cargos de executivos em uma organização.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A desigualdade racial no mercado de trabalho é um tema de extrema relevância e complexidade no contexto brasileiro. Ao analisarmos a situação atual, torna-se evidente que essa desigualdade persiste, apesar dos avanços em legislação e conscientização. Este texto

dissertativo busca discutir os resultados e implicações da desigualdade racial no mercado de trabalho no Brasil.

Os dados revelam que, mesmo em pleno século XXI, os afrodescendentes enfrentam desafios substanciais no mercado de trabalho brasileiro. A taxa de desemprego entre essa população é sistematicamente mais alta do que entre os brancos, porém a existência de obstáculos na busca pelo emprego. Além disso, persiste uma disparidade salarial, com os afrodescendentes ganhando menos, em média, por trabalho de igual valor. Essa realidade econômica reflete uma história de discriminação racial enraizada no país. (WROBLEVSK, et al, 2020).

Uma análise mais profunda revela que as barreiras à promoção de afrodescendentes e cargos executivos são complexas. Preconceitos inconscientes, falta de acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e persistência de estereótipos são alguns dos fatores que contribuem para essa desigualdade. O impacto disso vai além dos aspectos econômicos, afetando também a representatividade e a inclusão nas organizações. (COSTA, et al, 2021).

É importante ressaltar que houve avanços notáveis, como a implementação de políticas de ação afirmativa nas universidades, que contribuíram para aumentar o acesso de afrodescendentes ao ensino superior. No entanto, ainda existem debates sobre os efeitos dessas políticas no mercado de trabalho e na promoção de cargas executivas. As políticas de ação afirmativa são um passo importante, mas devem ser complementadas por esforços contínuos nas empresas e organizações.

A educação e a conscientização sobre questões de igualdade racial desempenham um papel crucial na mudança de mentalidades e práticas discriminatórias. Empresas que investem em treinamento e sensibilização tendem a criar ambientes mais inclusivos, onde o talento e a capacidade são reconhecidos independentemente da raça ou etnia.

No entanto, os resultados desta análise também destacam que os desafios persistentes na promoção da igualdade de condições profissionais para afrodescendentes em cargas executivas não podem ser subestimados. A desigualdade racial no mercado de trabalho é multifacetada e requer abordagens holísticas que envolvem políticas governamentais, práticas organizacionais, conscientização e educação.

A desigualdade racial no mercado de trabalho no Brasil é um problema complexo e de longa data que exige uma abordagem coletiva e contínua. Somente por meio de esforços coordenados e compromisso com a diversidade e inclusão poderemos trabalhar em direção a um mercado de trabalho mais equitativo e representativo para todos os brasileiros, independentemente de sua origem racial ou étnica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a desigualdade racial no mercado de trabalho, com foco nas oportunidades de emprego e cargos executivos para afrodescendentes. Ao longo do estudo, foram identificados diversos aspectos relacionados a essa desigualdade. A desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro ainda persiste, evidenciada pela diferença nas taxas de desemprego e nas disparidades salariais entre afrodescendentes e brancos. Essa realidade reflete uma longa história de discriminação racial no país.

As barreiras à promoção de afrodescendentes a cargos executivos são multifacetadas e incluem preconceitos inconscientes, falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e estereótipos prejudiciais. Essas barreiras impedem que muitos profissionais afrodescendentes alcancem seu pleno potencial no mercado de trabalho. As políticas de ação afirmativa, como cotas raciais em universidades, tiveram um impacto positivo na entrada de afrodescendentes no ensino superior. No entanto, ainda existem desafios e debates sobre seus efeitos no mercado de trabalho, especialmente em relação à promoção a cargos executivos.

A educação e a sensibilização sobre questões de igualdade racial desempenham um papel fundamental na transformação das mentalidades e na redução das práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Empresas que investem nessa área tendem a criar ambientes mais inclusivos.

Como estudioso desta área, é claro para mim que a desigualdade racial no mercado de trabalho é um problema profundamente enraizado e complexo, que afeta não apenas o bem-estar individual, mas também a coesão social e econômica do país. É imperativo que se continue a abordar essa questão com seriedade e comprometimento.

Minha convicção é que a promoção da igualdade de condições profissionais para afrodescendentes em cargos executivos é uma causa que beneficia não apenas os indivíduos afrodescendentes, mas toda a sociedade. A diversidade é uma força que impulsiona a inovação e o progresso, e é fundamental para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Recomenda-se também a realização de estudos mais aprofundados sobre o impacto das políticas de ação afirmativa no mercado de trabalho brasileiro, bem como a avaliação contínua das práticas de diversidade e inclusão nas organizações. Esta pesquisa contribui para a ciência e tecnologia ao abordar um tema relevante e atual no contexto brasileiro. Ao analisar

a desigualdade racial no mercado de trabalho, fornece dados que podem orientar políticas públicas, práticas organizacionais e discussões sociais em direção a uma sociedade mais inclusiva e equitativa. Além disso, destaca a importância da conscientização e educação sobre questões de igualdade racial, contribuindo para o avanço do conhecimento na área de diversidade e inclusão e promovendo um futuro mais justo e igualitário para todos.

REFERÊNCIAS

ABRAM, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Ciência. Culto. São Paulo, v. 4, pág. 40-41, dezembro de 2006.

ALMEIDA, W. da S. de; ALMEIDA, P. M. de. **Diferenças Salariais e Discriminação por Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Potiguar**. Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho, [S. l.], v. 3, n. 2, 2016.

ARAÚJO, A. M. C.; LOMBARDI, M. R. **Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI**. Cadernos de Pesquisa 2013, v. 43, n. 149 , pp. 452-477.

AUGUSTO, N.; ROSELINO, J. E.; FERRO, A. R. **A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil**. Pesquisa & Debate. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, v. 26, n. 2 (48), 2015.

BACCHI, M. D.; MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; CATELAN, D. W.; FONSECA, M. R. **Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região sudeste do Brasil**. RDE-Revista de Desenvolvimento Econômico, v. 2, n. 37, 2017.

BARBOSA, A. L. N. H. ; COSTA, J. S. ; HECKSHER, M. . **Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: ampliação de desigualdades já existentes?**. Rio de Janeiro: IPEA, 2020 (Relatório de Pesquisa).

BARBOSA, K. O.; FERREIRA, A. A. L. Virgínia Leone Bicudo: **contribuições aos estudos sobre relações raciais**. Arquivos Brasileiros de Psicologia, Rio de Janeiro, v. 72, n. Especial, p. 66-79, 2020.

CASTILHO, Bárbara. **Gênero e raça no acesso aos cargos de chefia no Brasil**. In: Fazendo Gênero - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, 9., 2010, Santa Catarina. Anais eletrônicos [...] Santa Catarina, 2010.

CHADAREVIAN, Pedro C. **Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho**. Brazilian Journal of Political Economy [online]. 2011, v. 31, n. 2, pp. 283-304

COSTA, Dinéia da C. **Trabalho e desigualdades nas organizações empresariais**. 2019. 20 f. (Trabalho de Conclusão de Curso – Monografia), Curso de Administração, Centro de Humanidades, Universidade Federal de Campina Grande - Paraíba - Brasil, 2019.

COSTA, J. S. ; BARBOSA, A. L. N. H. ; HECKSHER, M. . **Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da covid-19**. Rio de Janeiro: IPEA, 2021.

ETNUS. Afroconsumo: **Pesquisa sobre como afrodescendentes consomem o Mercado de Trabalho**. São Paulo. 2017.

FONSECA, M. R.; BACCHI, M. D.; CATELAN, D. W. C.; HAYASHI, P. A.; MAIA, K. **Diferenças Salariais e Discriminação por gênero e cor na Região Norte do Brasil**. Revista de Políticas Públicas, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 739–760, 2018.

GONZAGA, Leila Luiza. **Os negros e as diferenças no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo**: considerações sobre o nível de escolaridade dos ocupados. Cadernos Cenpec - Nova série, v. 9, n. 1, 2019.

MACHADO JUNIOR, C.; BAZANINI, R.; MANTOVANI, D. M. N. **O mito da democracia racial no mercado de trabalho**: análise crítica da participação dos afrodescendentes nas empresas brasileiras. Organização e Sociedade, Salvador , v. 25, n. 87, p. 632-655, 2018 .

ROCHA, Emerson F. **Negros, brancos e o grupo dos ricos**: o outro lado da desigualdade racial brasileira. Ciências Sociais Unisinos, São Leopoldo, Vol. 52, N. 2,p.182-195, mai/ago 2016.

SOUZA, Carine O. **Desigualdade racial**: um problema enraizado no mercado de trabalho no Brasil. 2019. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza, 2019.

WROBLEVSK, Bruno. CUNHA, Marina da. **Determinantes Das Transições No Mercado De Trabalho Brasileiro, Crise Econômica E Desigualdade Racial**: Uma Análise Para O Período 2012-2019, 2020.