

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS**  
**ISABELA CRISTINA AMÉRICO DE LIMA KAIO**  
**VINICIUS DA SILVA SANTOS**

**A COMUNIDADE NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO**  
**NEGROS EM CARGOS IMPORTANTES**

**São Carlos**  
**2021**

**ISABELA CRISTINA AMÉRICO DE LIMA  
KAIO VINICIUS DA SILVA SANTOS**

**A COMUNIDADE NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO  
NEGROS EM CARGOS IMPORTANTES**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador: Prof. Luís Aparecido Paioli

São Carlos



# A COMUNIDADE NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

## NEGROS EM CARGOS IMPORTANTES<sup>1</sup>

Isabela Cristina Américo de Lima<sup>1</sup>

Kaio Vinicius da Silva Santos<sup>2</sup>

Luís Aparecido Paioli<sup>3</sup>

**Resumo:** Este artigo apresenta um estudo sobre a comunidade negra em cargos importantes dentro das organizações e suas dificuldades em ingressar no mercado de trabalho. Tem como objetivo geral mostrar que todos tem o mesmo direito independente de sua cor/raça. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental e exploratória. Onde foi realizada uma pesquisa semiestruturada, com 15 questões, questões essas que tem como objetivo ver se o futuro do RH e das organizações está mudando ou não em relação ao racismo. A análise de dados aponta que há uma mudança nas organizações, mais da metade dos entrevistados disseram que contratariam qualquer profissional, sem fazer distinção de cor/raça. Sabemos que ainda há diferenças no mercado de trabalho, até mesmo pelo fato histórico de discriminação e o mais importante que a escravidão está muito enraizada na comunidade negra, sendo que o Brasil foi o último país a abolir a escravidão. A possibilidade de mudanças é alta isso não há dúvidas, cada vez mais veremos pessoas negras ocupando seus espaços nas organizações, mas sabemos que ainda há muita coisa que precisa ser mudar. **Palavras-chave:** Negras; Organizacional; Escravidão.

**Abstract:** This article presents a study on the black community in important positions within organizations and their difficulties in entering the job market. Its general objective is to show that everyone has the same right regardless of their color / race. As for the methodology, it is a bibliographical, documentary and exploratory research. Where a semi-structured survey was conducted, with 15 questions, these questions that aim to see if the future of HR and organizations is changing or not in relation to racism. The analysis of data shows that there is a change in the organizations, more than half of the interviewees said they would hire any professional, without distinction of color / race. We know that there are still differences in the job market, even because of the historical fact of discrimination and most importantly, that slavery is very deeply rooted in the black community, with Brazil being the last country to abolish slavery. The possibility of change is high, there is no doubt, more and more we will see black people occupying their spaces in organizations, but we know that there is still a lot that needs to be changed.

**Keywords:** Black; Organizational; Slavery.

<sup>1</sup> Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: isabela.lima@fatec.gov.sp.br

<sup>2</sup> Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: kaio.santos12@fatec.gov.sp.br

<sup>3</sup> Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade de Araraquara -UNIARA. Docente da Fatec São Carlos nos Cursos Gestão de Recursos Humanos e Gestão empresarial. E-mail: luis.paioli@fatec.sp.gov.br

## 1 INTRODUÇÃO

No final do século passado, a população negra era a mais desfavorecida e atingida em relação à escolaridade, fome e desigualdades sociais. Onde demonstravam uma série de carências. Baixa procura por atendimento médico, baixa escolaridade e baixa renda salarial eram mais comuns, o que acarretava na alta desigualdade em relação à “população branca”. A situação de moradia era bem precária, com problemas de infiltrações e falta de saneamento básico, enquanto os negros tinham baixa qualidade de vida, os brancos em sua grande maioria tinham casas em melhores condições e com boas localizações.

O autor Hasenbalg (2005, p.174) complementa:

A abolição da escravidão, em 1888, deixou a massa dos ex-escravos nas posições mais baixas da hierarquia socioeconômica. A literatura que analisa o processo da abolição é unânime em apontar o mau ajustamento social e econômico dessa população, enfatizando o despreparo do ex-escravo para desempenhar o papel do homem livre, especialmente na esfera do trabalho. (HASENBALG, 2005, p.174).

Essas condições de vida precária dos negros estão ligadas com sua inserção no mercado de trabalho, enquanto os brancos tinham melhores postos de trabalho, melhores oportunidades até mesmo por conta de sua escolaridade, os negros por sua vez, não tinham as mesmas oportunidades e acabavam fazendo trabalhos que muitas vezes eram e ainda são desvalorizados.

Os autores Nunes e Santos (2016), afirmam que:

Os estudos quantitativos sobre a inserção no mercado de trabalho no Brasil demonstraram que os negros estão sempre em desvantagem em relação aos brancos nas chances de mobilidade social, pois estão mais submetidos a um “ciclo de desvantagens acumulativas”, que remete às desigualdades presentes na origem social ou, mais precisamente, na ocupação e nível educacional dos pais, e que permanecem nas esferas da educação e do trabalho nas trajetórias de vida dos negros. (HASENBALG E SILVA, 1998; 2003, apud NUNES E SANTOS, 2016).

No Brasil houve uma transformação social e econômica muito forte nos anos 2000, que melhorou muito o mercado de trabalho, mas a população negra não foi devidamente e diretamente inserida nessas mudanças e melhorias, pois eram vistos como mão de obra barata decorrente da escravidão que sofreram. Muitos eram inseridos em atividades marginais e precárias decorrentes das discriminações sistemática pós abolição da escravatura, quando o negro foi substituído pela mão de obra barata europeia.

Mesmo com tantas melhorias no mercado de trabalho ao longo dos anos como, contrato em CLT, aumento do salário, redução da jornada de trabalho injusta, férias e entre outros, essas melhorias não surtiram efeitos para a população negra, já que ainda são os mais afetados, por

cargos menos desfavorecidos, muitas vezes ainda com carga horária altíssimas e remuneração baixa.

A política de cotas que existe hoje no Brasil ajuda bastante para que os negros consigam um estudo melhor, mais ingressar no mercado de trabalho mesmo com qualificação é um grande desafio que eles enfrentam.

Este artigo se guia pela seguinte questão de pesquisa: “Quais as dificuldades que a população negra encontra para ingressar em um cargo importante dentro das organizações?”

O objetivo geral deste artigo, do ponto de vista prático, busca dimensionar as repercussões psicossociais da exclusão do negro no mundo do trabalho, contextualizando sobre essa temática. Para que o objetivo geral seja atingido, são detalhados os seguintes objetivos específicos:

O1: Revisar literaturas sobre a história e o preconceito do negro no mercado de trabalho;

O2: Identificar as dificuldades que o negro enfrenta para conseguir ocupar cargos importantes.

Este artigo se justifica, dada à importância e restrições relacionadas à falta de oportunidades oferecidas ao negro, devido ao histórico vindo do século passado. Trazendo levantamento de dados comprovando que os negros sendo mais da metade da população, tem grande importância dentro das organizações.

Os autores Jorge, Nascimento e Gomes (2010, p.9) complementam:

As questões sociais em relação à população negra têm sido ao longo dos últimos anos um dos temas mais discutidos em nossa sociedade. Este assunto se arrasta ao longo dos anos, isso porque, ser negro no Brasil é ser inferior. O indivíduo negro no Brasil nasce como uma herança que se perpetua a mais de 500 anos, já que em nosso país a cultura negra desde sua origem se caracteriza por uma história de desigualdade quando os escravos negros vieram para o Brasil. (JORGE; NASCIMENTO; GOMES, 2010, p.9).

## **2 DESENVOLVIMENTO / FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 O Reflexo do Racismo no Mercado de Trabalho**

No século passado a população negra trabalhava sobre opressão e aprisionamento, e isso resulta na invisibilidade dos negros na forma como a divisão do trabalho foi criada no Brasil. A escravidão foi muito cruel e desumana, e mesmo após mais de 130 anos da abolição suas consequências são claras até hoje, esse grupo lamentavelmente ainda sofre com a pobreza, discriminação, desemprego, falta de oportunidade e a violência.

Em complemento, os autores Albuquerque e Filho (2006, p.66-68) afirmam:

A escravidão foi muito mais do que um sistema econômico. Ela moldou condutas, definiu desigualdades sociais e raciais, forjou sentimentos, valores e etiquetas de

mando e obediência. A partir dela instituíram-se os lugares que os indivíduos deveriam ocupar na sociedade, quem mandava e quem devia obedecer. (ALBUQUERQUE; FILHO, 2006, p.66-68).

Os cargos que as pessoas iriam ocupar eram estabelecidos pela cor da pele, os mais “importantes” como administração pública, justiça e atividades comerciais eram reservados para as pessoas brancas, já o trabalho manual e braçal era executado por negros. Ou seja, os trabalhos mais qualificados, eram realizados por uma minoria, já os trabalhos mal remunerados e sem nenhuma qualificação cabia somente aos negros.

A população negra faz parte da história do nosso país e sempre foi a grande maioria. “No início do século XIX, o Brasil tinha uma população de 3.818.000 pessoas, das quais 1.930.000 eram escravas. Em algumas partes do Brasil, o número de escravos chegou a superar o número de pessoas livres” (ALBUQUERQUE; FILHO, 2006, p.66). E mesmo sendo a grande maioria, eles enfrentam um mercado de trabalho excludente, e falta de oportunidades educacionais.

DIEESE (2013, p.9) confirma que:

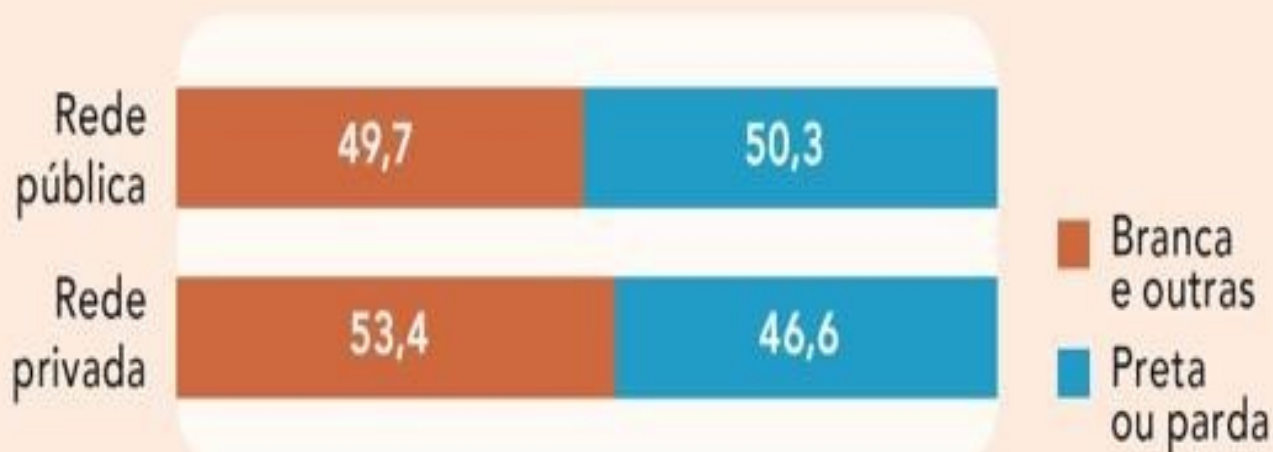
Constata-se com facilidade que negros são menos escolarizados que não negros: Em 2011-2012, enquanto 27,3% dos afro-brasileiros ocupados não haviam concluído o ensino fundamental e apenas 11,8% contavam com o diploma de ensino superior, entre os não negros esses percentuais eram, respectivamente, de 17,8% e de 23,4%. Sobrepostas ao exame dos setores de atividade, tais discrepâncias de escolarização entre os grupos de cor ficam ainda são nítidas: os negros sofrem, sobretudo, pela retenção no ensino fundamental e dificuldades de acesso ao ensino superior (DIEESE, 2013, p.9).

Podemos ver que os percentuais de analfabetismo na população negra são bem maiores em relação aos brancos, apesar de ter uma melhora nos últimos anos, com um número maior de negros ingressantes em ensinos superiores, eles ainda sofrem com empregos bastante restrito e discriminatório.

A figura 1 mostra a distribuição das pessoas que frequentam o ensino superior no Brasil.

Figura 1 - Distribuição das pessoas que frequentam o ensino superior pela cor/ raça. ensino superior pela cor/ raça.

## Distribuição das pessoas que frequentam o ensino superior, segundo a rede de ensino (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Muitas pessoas negras exercem cargos que encontram pela necessidade de trabalhar, e não o que gosta de fazer, ou o que tem vocação, isso muitas vezes por falta de oportunidade, falta de estudos, mas principalmente pelo preconceito que existe na sociedade. A sociedade impôs um padrão de trabalhador que está fora da realidade do país, o trabalhador ideal tem que ser homem e branco, o que acaba gerando desemprego e empregos informais para as pessoas que não se encaixam nesse “padrão”.

As autoras Santos e Scopinho (2011, p.31) complementam:

No que se refere ao mercado formal de trabalho, os números revelam, claramente, a existência de um padrão de trabalhador: homem e branco. Os que não se encaixam neste perfil, mulheres e negros, em grande parte, estão na informalidade, em ocupações instáveis e de baixa remuneração (SANTOS; SCOPINHO, 2011, p.31).

Eles lutam até hoje por igualdade de salários e cargos, tem dificuldades na evolução da carreira e estão mais expostos ao assédio moral, onde são alvos de preconceitos por conta de sua aparência, por ter pele escura, cabelos afro ou crespos, nariz maior que exigido pelo padrão de beleza, com isso muitas empresas os deixam de fora de várias oportunidades, sem ao menos olhar o seu potencial e sua capacidade.

A autora Cerqueira (2012, p.22) complementa:



Em matéria de rendimentos, como já foi dito, os negros tendem a receber menos do que os não-negros, geralmente por ocuparem postos de trabalho cujos pagamentos não são altos. Também há diferenças de renda entre pessoas que ocupam o mesmo cargo, mulheres não-negras, homens e mulheres negras tendem a receber menos que um homem não negro para exercer a mesma função, mesmo tendo o mesmo nível de educação formal. (CERQUEIRA, 2012, p.22).

É lamentável que em pleno século XXI o mercado de trabalho e/ou as empresas não estão interessados no conhecimento que a pessoa tem ou adquiriu ao longo da vida, e sim estão mais interessados na aparência física e principalmente na cor da pele. Muitas empresas poderiam e deveriam ter cargos importantíssimos ocupados por pessoas negras, mas existe aquele pré-julgamento de que uma pessoa preta ocupando um espaço tão grande dentro da empresa não seria legal, ter um negro representando um cargo importante não traz boa imagem para a organização.

O autor Villen (2015, p.15) complementa:

Por outro lado, a posição simbólica do negro era encarcerada nos estereótipos raciais que compuseram a mentalidade da sociedade colonial e da cultura imperialista. Contrastando com os atributos considerados necessários ao trabalho assalariado, em regra, esses estereótipos acentuavam no negro “a falta de qualificação mínima”, “preguiça”, “vagabundagem”, “irresponsabilidade”, “displicência”, “relaxamento”, “despreparo”, “falta de inteligência e de técnica”, “indolência”, “incapacidade de se adaptar à tecnologia moderna” (FERNANDES, 2008b; apud. VILLEN, 2015, p.134).

Isso mostra a discriminação e a dificuldade da população negra em conseguir cargos importantes dentro das organizações, pois ainda existe muito preconceito dentro do mercado de trabalho e os melhores cargos são atribuídos a pessoas não-negras.

No Brasil o racismo ainda é uma das grandes lutas a serem enfrentadas pela população negra, embora muitas empresas estão tentando mudar isso gradativamente, criando cotas e programas para inserir essa população, sabemos que o sistema ainda é muito lento.

A autora Cerqueira (2012, p.17), complementa:

O País sempre foi marcado por enorme desigualdade social, que tem origem em uma construção histórica caracterizada pela segmentação da sociedade. O país reserva, como consequência desse processo, papéis e oportunidades sociais diferenciados para os diversos grupos étnicos e raciais que nele vivem. (CERQUEIRA, 2012, p.17).

Do ponto de vista do que foi o século passado em termos de escolaridade e oportunidades, hoje os jovens negros do Brasil vêm avançando cada vez mais para uma vida com mais chances e oportunidades. Muitos jovens nos dias atuais estudam em escolas públicas e em universidades nem sempre tão boas, trabalham ao mesmo tempo para garantir um futuro melhor, com melhores condições de vida que seus pais ou antepassados que sofreram muito nas mãos dos brancos e com a escravidão. Por sua vez, os jovens brancos continuam em sua grande

maioria tendo melhores oportunidades, muitas vezes estudam nas melhores escolas e universidades e não precisam trabalhar, apenas focando nos estudos.

Mas isso não tira a esperança dos jovens negros de terem um futuro melhor, brilhando no mercado de trabalho, por meio dos seus estudos e conhecimento, que um dia já foi muito desvalorizado e interrompido pelo histórico que a população preta carrega.

## 2.2 O Negro no Mercado de Trabalho

O contexto histórico mostra nitidamente a diferença entre a população negra da população branca no mercado de trabalho, é uma realidade que infelizmente vivenciamos há anos e que não mudou muito até os dias de hoje. Os brancos são valorizados, e os negros inferiorizados e isso dificulta a contratação deles, muitas empresas se recusam em contratar negros, mesmo com vagas em aberto e com profissionais qualificados, principalmente para cargos que tem funções de atendimento ao público e cargos de chefia.

A figura 2 nos mostra nitidamente essa desigualdade entre cor/raça.

Figura 2- Desigualdades no mercado de trabalho por cor/raça



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

A figura 2 mostra que menos da metade da população preta ou parda ocupa cargos gerencias, sabemos que a cor da pele não interfere na competência de um indivíduo, mas, mesmo assim, o preconceito ainda existe e precisa ser eliminado de nossa sociedade.

Jornal G1 Economia (2020) realizou uma pesquisa que mostra os seguintes dados:

Os trabalhadores negros têm participação reduzida em cargos de suporte, média e alta gestão. É o que mostra levantamento da Vagas.com, empresa de soluções tecnológicas de recrutamento e seleção. De acordo com o levantamento, a maioria dos pretos e pardos ocupam posições operacionais (47,6%) e técnicas (11,4%) – percentuais superiores aos relatados por brancos, indígenas e amarelos. Já uma minoria entre os negros relata ocupar cargos de diretoria, supervisão/coordenação e de senioridade, de alta e média gestão: apenas 0,7% têm cargos de diretoria, enquanto entre brancos, indígenas e amarelos, essa proporção é de 2%. Entre os brancos, a participação nos cargos operacionais é de 35% – a menor verificada na pesquisa. Por outro lado, têm o maior percentual entre os que declaram ter cargos plenos, sêniores e de gerência, além de estágio. Já os amarelos têm a maior taxa entre os que declaram possuir cargos de supervisão/coordenação e trainee. (G1 Economia, 2020).

Podemos observar esses dados na figura 3 abaixo:

Figura 3 - Participação em cargos por raça

NÍVEL	Raça declarada				Prefiro não responder
	Branca(o)	Parda(o) + Preta(o)	Amarela(o)	Indígena	
Auxiliar/Operacional	35%	47,6%	36%	47%	41%
Técnico	9%	11,4%	9%	10%	11%
Estágio	11%	9,9%	10%	9%	8%
Júnior/Trainee	7%	6,3%	8%	5%	7%
Pleno	13%	8,9%	12%	8%	12%
Sênior	6%	3,5%	6%	5%	6%
Supervisão/Coordenação	11%	8,3%	12%	10%	10%
Gerência	7%	3,4%	6%	3%	5%
Diretoria	2%	0,7%	2%	2%	1%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Jornal G1.globo.com (2020)

Essa figura mostra a diferença entre as raças em relação aos cargos, mas vemos claramente que a porcentagem da comunidade preta no mercado de trabalho é bem mais baixa que a dos brancos, indígenas e amarelos. Esses dados mostram claramente o preconceito que a sociedade impõe e que vem desde a escravidão em relação aos negros com o mercado de trabalho, os pretos tem muita capacidade de ocupar cargos de chefia, ou qualquer outro cargo importante dentro das organizações, mas a discriminação existe sim, e os pretos ocupam cada vez mais os cargos operacionais.

Na maioria das vezes existe a questão do racismo velado que acaba prejudicando os pretos na inserção do mercado de trabalho, muitas organizações fazem entrevistas com pessoas pretas, para dizer que são inclusivas e/ou até mesmo preocupada com essa classe, mas acontece que na maioria das vezes as organizações querem mesmo é humilhar ou rir da cara de quem está sendo entrevistado, esses entrevistados que em sua grande maioria sonham com um cargo dentro daquela organização.

### **3 MATERIAL E MÉTODOS**

As metodologias aplicadas no desenvolvimento desse artigo foram:

- a) Pesquisa bibliográfica: onde foi usado obras dos autores Albuquerque e Filho (2006), Cerqueira (2012), Santos (2011) e Dieese (2013 e 2018), entre outros. Essas obras nos ajudaram a entender melhor o contexto sobre a escravidão, a situação do negro no mercado de trabalho e o preconceito racial. E a elaborar melhor nosso projeto de trabalho, dando todo o suporte para o desenvolvimento do texto e a explicativa da problemática.
- b) Pesquisa documental: onde usamos matérias de jornais e revistas, que nos ajudaram com coletas de dados, dando o suporte para o desenvolvimento do artigo.
- c) Pesquisa exploratória: onde foi realizada uma pesquisa semiestruturada, com 15 questões e os dados foram analisados e apresentados em gráficos.

### **4 RESULTADOS**

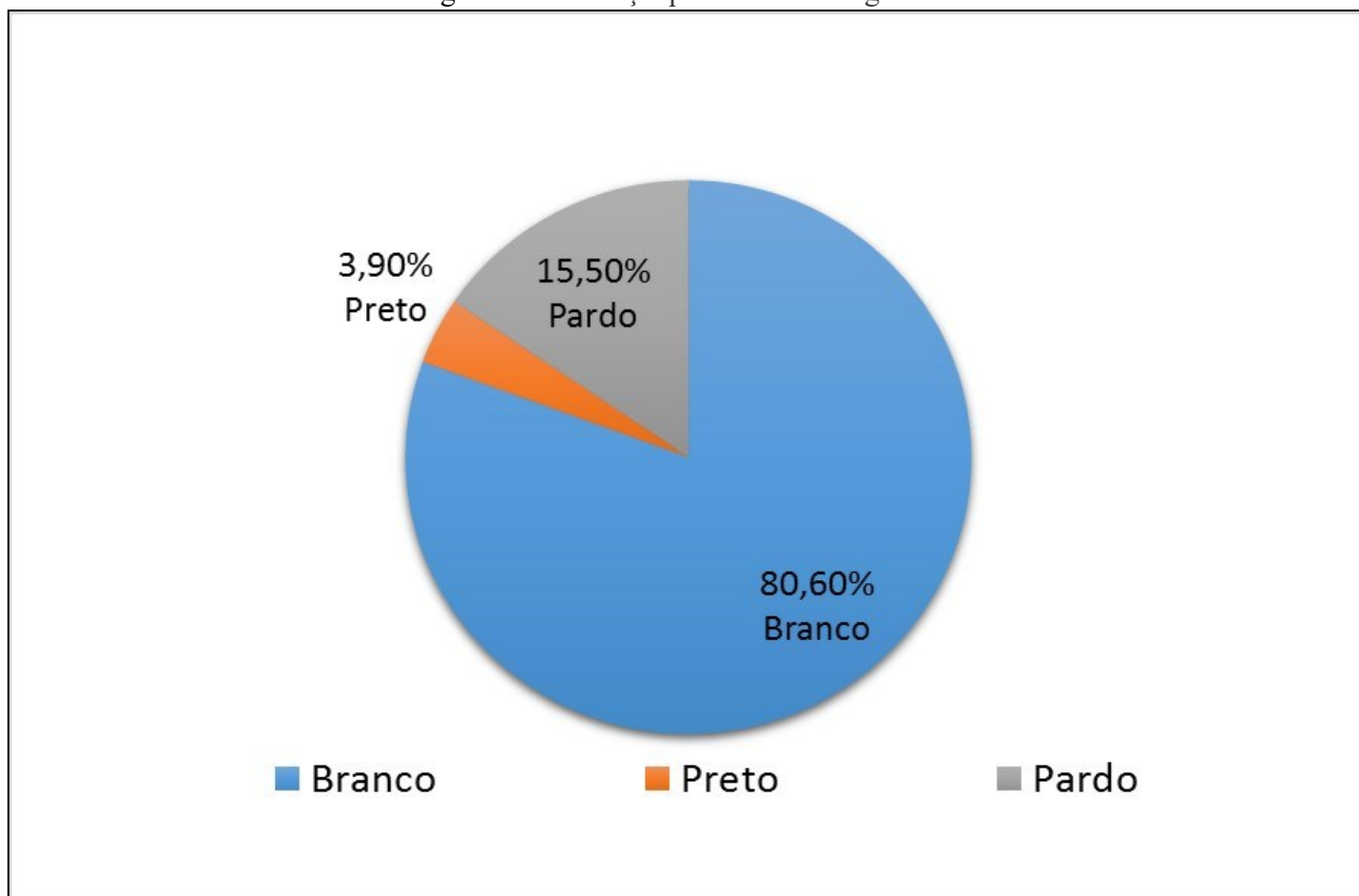
O formulário da pesquisa foi enviado através do Google Forms, onde foi encaminhado para estudantes de RH e pessoas conhecidas, durante o período de 13 a 23 de abril de 2021.

As respostas foram compostas por 104 participantes, 66,3% mulheres e 33,7% homens, onde 34,6% possuíam entre 21 a 29 anos de idade, 23,1% de 30 a 39 anos, 19,2% de 40 a 49 anos e 18,3% acima de 50 anos. Dos 104 participantes 56,3% se declararam brancos, 29,1%

pardos, 11,7% pretos e 2,9% outros. Além disso, 59,6% tem ensino superior, 21,2% ensino médio, 12,5% ensino técnico e 6,7% ensino fundamental.

Os participantes foram questionados sobre a cor/raça que predomina na sua turma de trabalho e 69,2% responderam brancos, 25% pardos, 4,8% pretos e 1% outros, também perguntamos qual é a cor/raça que estão em cargo de chefia e 80,6% falaram brancos, 15,5% pardos e 3,9% pretos, como mostra a figura 4.

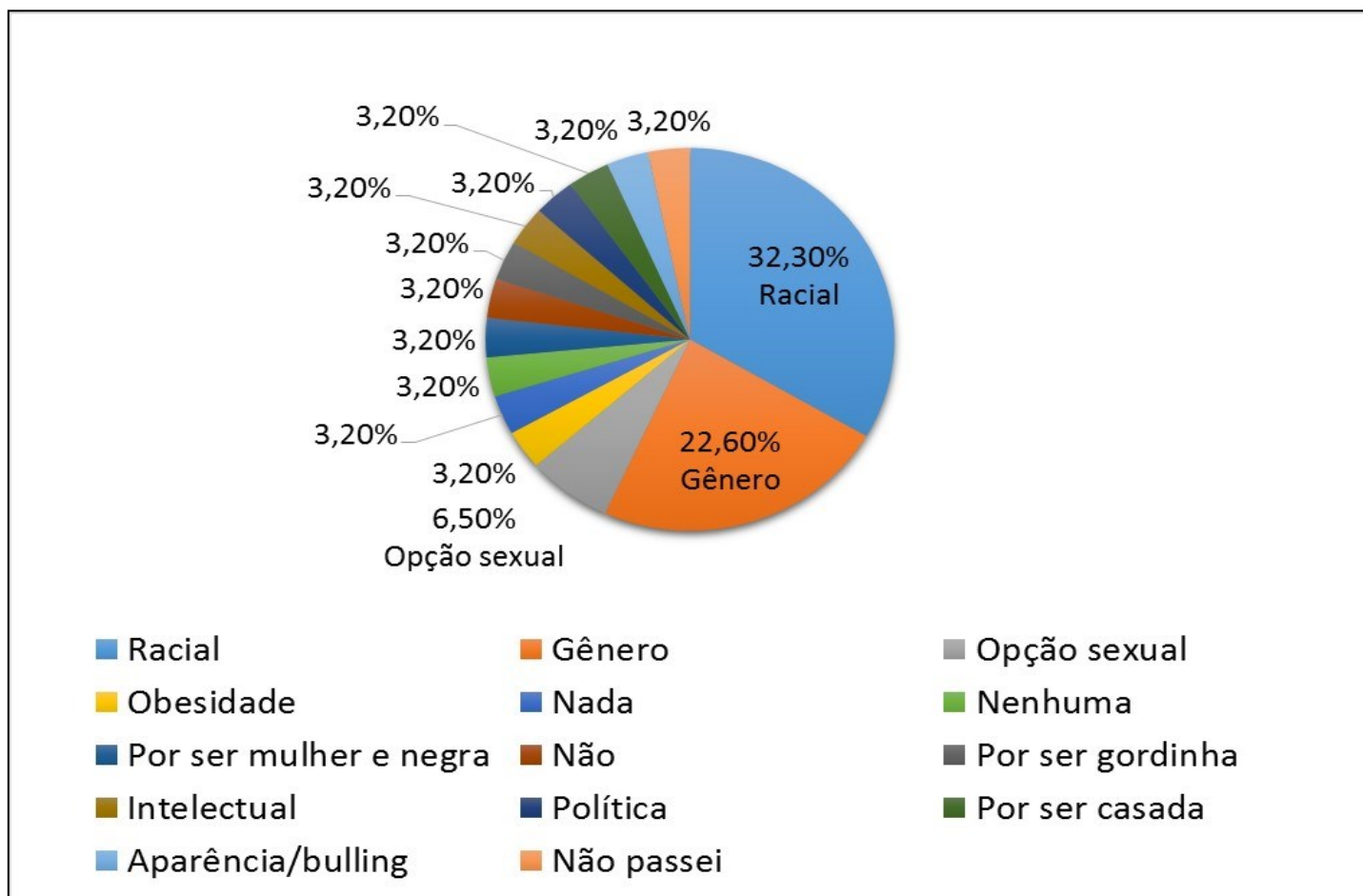
Figura 4 – Cor/raça que estão em cargos de chefia.



Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

50% dos participantes disseram já ter tido um chefe negro e os outros 50% disseram que não. O percentual de pessoas que já sofreram alguma discriminação que o prejudicou na trajetória profissional foram 69,9% que não e 30,1% que sim. Desses 30,1% perguntamos que tipo de discriminação, 32,3% falaram racial, 22,6% gênero e os 45,1% foram de diversas formas, como mostra a figura 5.

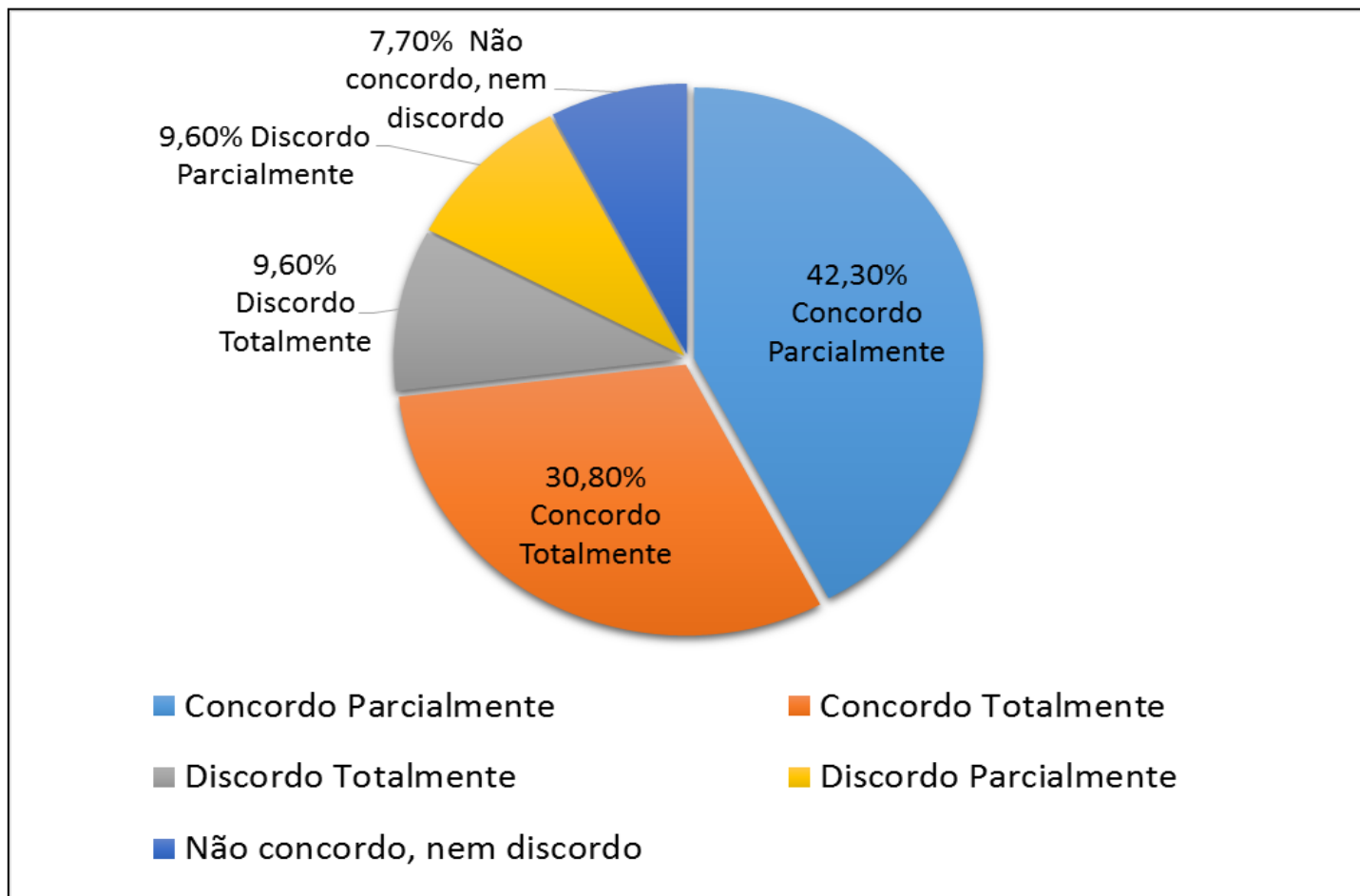
Figura 5 - Tipo de discriminação sofrida no ambiente profissional.



Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Os entrevistados também foram questionados se para eles dentro do mercado de trabalho existe preconceito racial, 42,3% concorda parcialmente, 30,8% concorda totalmente, empatando em 9,6% de discorda totalmente e parcialmente e 7,7% que não concorda e nem discorda, como podemos ver na figura 6.

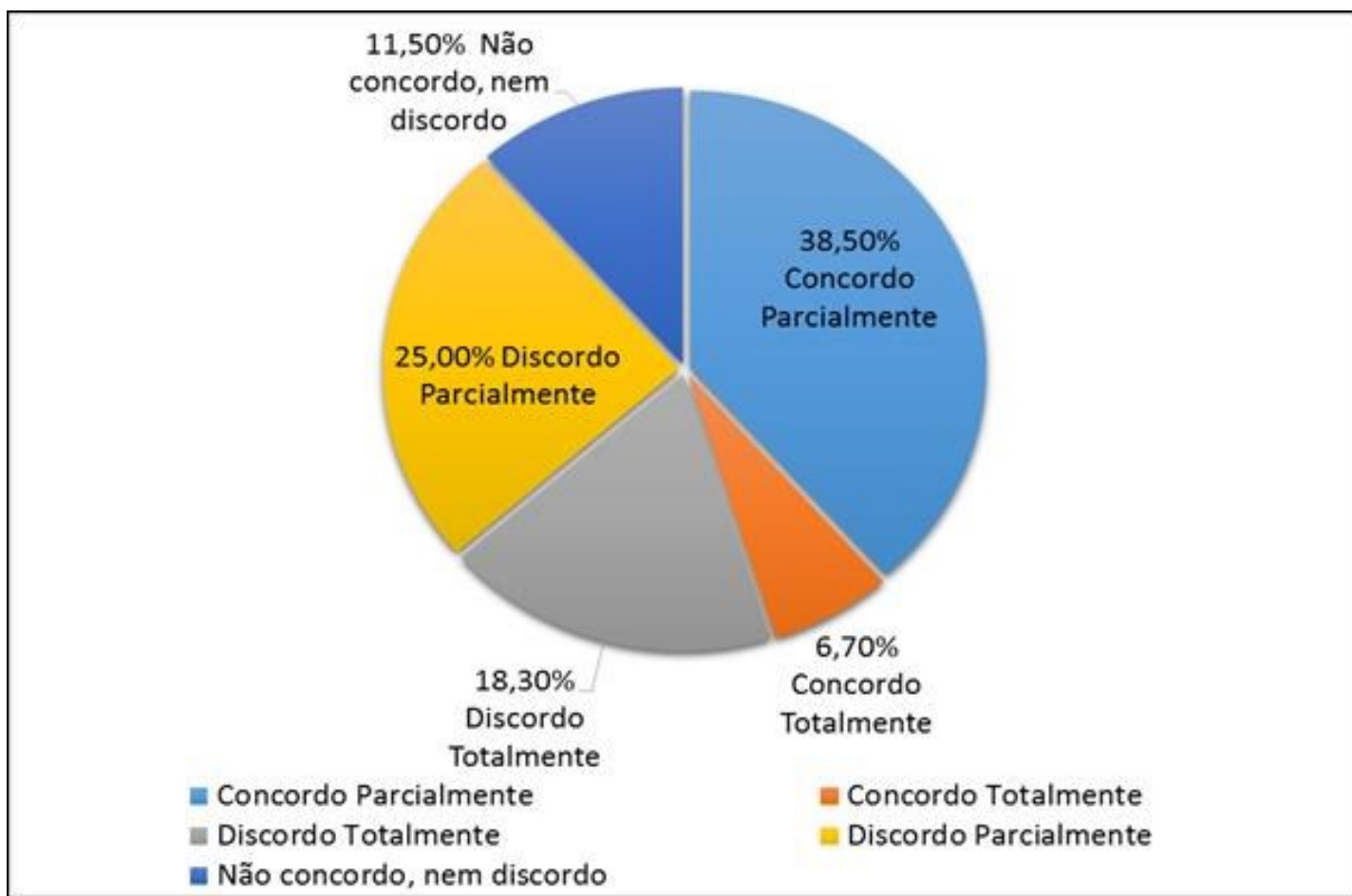
Figura 6 – Dentro do mercado de trabalho existe preconceito racial



Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Dos entrevistados 38,5% concordam parcialmente que as empresas não dão oportunidades de empregos para as pessoas negras, seguindo de 25% que discorda parcialmente, 18,3% discorda totalmente, 11,5% não concorda e nem discorda e 6,7% que concorda totalmente, conforme figura 7.

Figura 7 – As empresas não dão oportunidades de emprego para as pessoas negras.

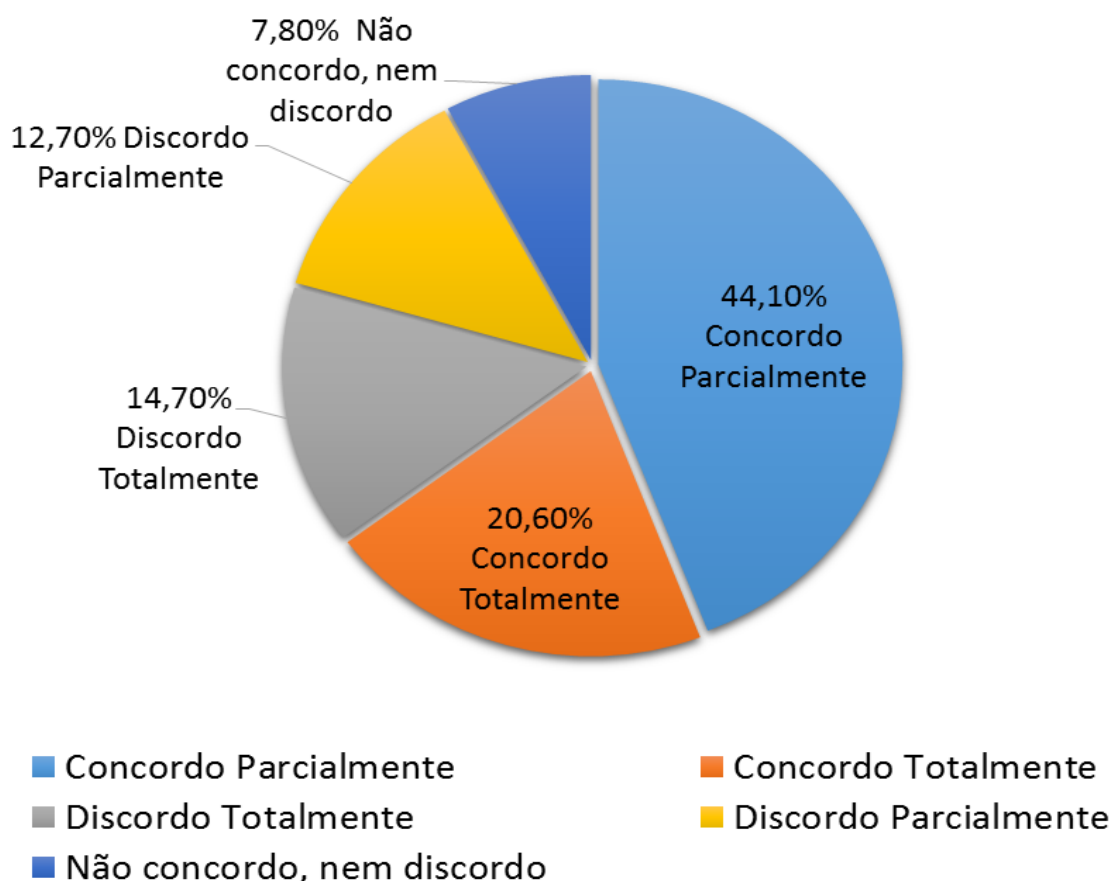


Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

44,1% dos entrevistados concordam parcialmente que o histórico racial (escravidão), influência na contratação de pessoas negras em cargos importantes, mesmo tendo o potencial de uma pessoa branca, 20,6% concorda totalmente, 14,7% discorda totalmente, 12,7% discorda parcialmente e 7,8% não concorda e nem discorda, como podemos ver na figura 8.

Figura 8 – Histórico racial (escravidão), influencia na contratação de pessoas negras em cargos importantes





Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Dos entrevistados 54,4% concorda parcialmente que as organizações estão mudando o jeito de pensar em relação a todos terem oportunidades, e que isso não é um pensamento antigo que está longe de ser mudado, já 21,4% concorda totalmente, 9,7% discorda parcialmente, 8,7% não concorda e nem discorda e 5,8% discorda totalmente.

Mais da metade 51,9% discorda totalmente que uma empresa que tem um negro em cargo de chefia ou gerência é mal vista pela sociedade, já 21,2% concorda parcialmente, 13,5% não concorda e nem discorda, 9,6% discorda parcialmente e 3,8% concorda totalmente.

E na última pergunta fizemos um questionamento se os entrevistados fossem donos de uma multinacional e estivessem precisando de um diretor executivo, e tivesse dois candidatos concorrendo à vaga, um negro e um branco, e ambos tivessem o mesmo perfil, quem dariam preferência em contratar, 83,7% colocaram qualquer um e 16,3% disseram contratar o candidato negro.

## 5 DISCUSSÃO

Depois de analisar as respostas da pesquisa foi possível ver que mais da metade das pessoas se declaram brancas e também tem o ensino superior.

Dos 104 entrevistados 69,2% falaram que a cor/raça que predomina na sua turma de trabalho é a branca, onde só 4,8% são pretos, é muito desigual como poucas pessoas negras estão inseridas no mercado de trabalho formal em relação aos brancos, e é claro que a diferença da cor/raça em cargos de chefia não poderia ser outra, 80,6% brancos e 3,9% pretos, essas diferenças tão altas nos mostra que o preconceito racial dentro do mercado de trabalho ainda existe.

Ao questionarmos se as pessoas já sofreram alguma discriminação que os prejudicou na trajetória profissional, na pesquisa foram 30,1% menos da metade, mais é um número que nem deveria existir, o maior número de discriminação foi racial, seguido do gênero, mais olhando as respostas e ver o que as pessoas passam é triste de ver, isso não deveria jamais existir dentro do mercado de trabalho e na sociedade.

Podemos perceber que o preconceito racial é o maior obstáculo que a população negra encontra para ingressar em um cargo importante nas organizações, o histórico racial (escravidão) depois de anos após a abolição ainda influencia nessa contratação, a sociedade ainda é muito preconceituosa. As organizações aos poucos estão mudando o jeito de pensar sim, mas ainda há um caminho lento a percorrer contra o racismo, as pessoas tentam “esconder” o preconceito, mas, podemos concluir pelo estudo que ele existe.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Mesmo após mais de 100 anos da abolição da escravatura, podemos ver que o racismo ainda está enraizado na sociedade brasileira, e os negros ainda sofrem com um mercado de trabalho seletivo e preconceituoso, e mesmo com a política de cotas que colabora para que eles consigam ingressar no ensino superior, que os ajudam a se qualificar, encontram muitas dificuldades, obstáculos e desafios para ocupar cargos importantes dentro das organizações, diferente dos brancos que têm melhores oportunidades. Podemos ver com a pesquisa que ainda os brancos são a maioria em cargos importantes e que o histórico racial ainda influencia nessa contratação.

Nos dias atuais algumas empresas vêm tentando mudar esse cenário, as pessoas ingressantes na área de RH estão cada vez mais abertos para que isso mude, e para que mude realmente, esses novos profissionais de RH precisam ajudar, na hora da contratação e entrevista não se preocupar com cor/raça e sim com a capacidade que a pessoa tem, e não seguir o que a sociedade impõe.

Anteriormente, os negros tinham sim poucas oportunidades de melhoria e de sonhar com grandes cargos, mas hoje eles podem sim sonhar com melhorias e com o cargo tão sonhado.

Para essa comunidade os estudos e toda a trajetória até o sucesso nunca serão fáceis, mas com muito esforço podem sonhar com dias melhores.

A desigualdade e o preconceito não acabaram e estão longe de acabar, mas com esforço e um dia após o outro a comunidade negra terá cada vez mais reconhecimento e poderá sim concorrer igualmente com a comunidade branca por cargos melhores e de chefia.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Wlamyra. R. de; FILHO, Walter Fraga. **Uma história do negro no Brasil**. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006.

CERQUEIRA, Victoria Lemos de. **A inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro na década passada**. Campinas, 2012.

DIEESE. **Os negros no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo**. São Paulo: DIEESE, 2018.

DIEESE. **Os negros no trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2013.

G1 - ECONOMIA, 2020. Apresenta o texto sobre **Menos de 5% dos trabalhadores negros têm cargos de gerência ou diretoria, aponta pesquisa**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/24/menos-de5percent-dos-trabalhadores-negros-tem-cargos-de-gerencia-ou-diretoria-apontapesquisa.ghtml>> Acesso em: 10 de março 2021.

IBGE EDUCA, 2018. Apresenta texto sobre **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21039desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca-no-brasil.html>>. Acesso em: 22 fevereiro 2021.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**; traduzido por Patrick Burglin; prefácio de Fernando Henrique Cardoso, - 2. Ed. – Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: UPRJ, 2005.

JORGE, Flavia Costa; NASCIMENTO, Giuliano Tavares do; GOMES, Ivan Pereira. **Os Reflexos da Discriminação do Negro no Mercado de Trabalho** / JORGE, Flavia Costa; NASCIMENTO, Giuliano Tavares do; GOMES, Ivan Pereira; orientador: Célia Santana. Marília, SP: [s.n.], 2010.

NUNES, Jordão Horta; SANTOS, Neville Julio de Vilasboas e. **A desigualdade no “topo” Empregadores negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro**. Porto Alegre: v.16, n.2, e87-e109, abr-jun.2016.

OLIVEIRA, Robson de. **Os desafios da inclusão racial no mercado de trabalho**. Portal Geledés, 2019. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/os-desafios-da-inclusao-racial-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 21 de junho de 2021.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos, SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. **Fora do jogo? jovens negros no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Arquivos Brasileiros de Psicologia, 2011.

VILLEN, Patricia. **Imigração e racismo na modernização dependente do mercado de trabalho.** Lutas Sociais, São Paulo, vol.19 n.34, p.126-142, jan./jun. 2015.