

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE HORTOLÂNDIA  
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Gabriel Silva Santos  
Geovanna Priscila  
Jonathan de Souza Santa Rosa  
Kaiky Vinnícius

**APP ANTIRACISMO CORPORATIVO**

**Hortolândia  
2021**

Gabriel Silva Santos  
Geovanna Priscila  
Jonathan de Souza Santa Rosa  
Kaiky Vinnícius

## **APP ANTIRACISMO CORPORATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada à Escola Técnica Estadual de Hortolândia como exigência parcial para obtenção do título de Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio sob a orientação da prof.º Alessandre Oliveira Ferreira e Amanda Rodrigues da Silva.

**Hortolândia  
2021**

## RESUMO

O relatório científico trata da questão do preconceito racial nas corporações brasileiras, evidenciando não só a parte corporativa como também destacando a estrutural e o reflexo que esta proporciona na sociedade atual, além de involuntariamente influenciar nas empresas, pois o preconceito está instalado nas raízes do país o que causa extrema desigualdade, não apenas social como também racial. Portanto, o relatório tende a demonstrar a importância, através de registros históricos mostrados, pesquisas realizadas e relatos relacionados ao tema abordado, evidenciando a importância de reconhecer que é um real problema e buscar uma possível solução para o mesmo. Com base nisso, foi proporcionado uma melhoria nesse atual cenário racial corporativo no Brasil e isso seria possível através do uso do APPRA (Aplicativo antirracismo) que foi desenvolvido, o qual possui diversas funções que podem vir a ser muito úteis no combate desse problema, e para comprovar a real efetividade do projeto foi solicitado que alguns dos usuários do protótipo relatassem sobre a experiência após o uso, e conclui-se que esta pode vir a ser realmente uma solução para minimizar os atuais alarmantes índices raciais, principalmente nas corporações brasileiras.

**Palavras-chave:** Preconceito, Corporativo, Estrutural, Sociedade, Empresas, Raízes, Desigualdade, Exclusão, Pesquisas, Solução, Aplicativo.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	4
2. DESENVOLVIMENTO .....	5
2.1 Racismo no Brasil.....	5
2.1.1 A miscigenação no país .....	6
2.2 Preconceito.....	7
2.3 Mercado de trabalho.....	9
2.4 Processo seletivo .....	12
2.5 Leis Trabalhistas .....	14
2.5.1 Leis trabalhistas .....	14
2.5.2 Leis Raciais .....	14
2.6 Aplicativo .....	16
2.7 Dados obtidos.....	18
2.8 Resultados.....	19
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	21
4. REFERÊNCIAS.....	22

## 1. INTRODUÇÃO

O relatório irá falar sobre o racismo estrutural no país que é uma discriminação por parte de um indivíduo, comunidade ou instituição contra pessoas pelo simples fato de pertencer a um determinado grupo racial ou étnico, que é tipicamente marginalizado ou uma minoria, causando uma série de problemas psicológicos em pessoas que são vítimas do racismo.

Essas atitudes desfavoráveis, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece.

Com isso sabe-se que sempre ocorreu preconceito racial dentro do mercado de trabalho, desde o processo seletivo até funcionários já inseridos na instituição. Fazendo com que as pessoas com a pele negra tenham menos oportunidade no mercado de trabalho, principalmente em algum cargo de liderança, e pesquisas aponta que 60% da população negra já sofreu alguma discriminação na área de trabalho, com base nos dados do G1.

Outro ponto é o processo seletivo sendo um dos mais importantes, pois com ele pode ser definido e divulgado o perfil do candidato, fazendo com que facilitem a triagem para se negociar a contratação e salário do candidato; e quando não é feito o processo devidamente sem julgamento pela cor (racismo), seus candidatos podem ser prejudicados por este fator.

No 6º tópico se evidenciam as leis que são essenciais para que todas as pessoas saibam seus deveres e principalmente seus direitos, para que ninguém possa ser enganado e privado de seus direitos. Exemplo da lei Nº 7.716 de 05 de Janeiro de 1989:

Art. 10º impedir o acesso ou recusar atendimento em salões de cabeleireiros, barbearias, termas ou casas de massagem ou estabelecimento com as mesmas finalidades.

Nos dados obtidos é possível visualizar a quantidade de colaboradores que afirma ter presenciado ou sofrido racismo, sendo 65% das pessoas que responderam à pesquisa.

Uma das soluções para esse problema, é a criação de um aplicativo com o objetivo de amenizar os impactos e diminuir os índices de racismo presente nas corporações nacionais, além de:

- Conscientizar as pessoas sobre a gravidade do assunto.
- Auxiliar em denúncias.
- Implementar no aplicativo orientador especializado na causa.
- Auxiliar profissionais administrativos vítimas do racismo corporativo.
- Implantar campanhas de conscientização nas empresas.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Racismo no Brasil**

O racismo é o ato de discriminar, isto é, fazer distinção de uma pessoa ou grupo por associar suas características físicas e étnicas a estigmas, estereótipos, preconceitos. Essa distinção implica um tratamento diferenciado, que resulta em exclusão, segregação, opressão, acontecendo em diversos níveis, como o espacial, cultural, social. Conforme definição do Artigo 1º do Estatuto da Igualdade Racial:

“Discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.”

No século XIX, compreendia-se que a cor da pele e a origem geográfica de indivíduos promoviam uma diferenciação de raças. Segundo Lopes e Quintiliano, o Brasil passou por uma construção sócio-histórica, a respeito da população negra, independentemente de sua classe ou local de moradia, acabam sendo alvos de preconceitos, sempre são vistos e tratados de maneiras diferentes. Eles ressaltam, que o racismo estrutural no Brasil, é muito presente no cotidiano, mesmo sendo prejudicial acaba sendo alimentado pela cultura, e acaba se tornando uma espécie de tradição conforme passam as gerações. Sendo assim, Guimarães alega que:

Qualquer estudo sobre o racismo no Brasil deve partir do princípio de que aqui o racismo é um tabu, pois os brasileiros se imaginam numa democracia racial. Essa ideia de civilidade tem raízes profundas na história do Brasil e pode ser verificada desde que foi abolida a escravidão. (GUIMARÃES,1999)

De fato, o racismo no Brasil é considerado como um tabu, pois ele foi implantado na história desde os primórdios, vivendo muito tempo sob uma democracia racial. Além disso, Cashmore comenta, que o racismo estruturado na sociedade se tornou ainda mais deplorável, tornando-se um dos maiores males da humanidade no século XX, desde então, as pessoas não mudam seu pensamento sobre o assunto, proporcionando piora ao passar dos anos, como afirma Nelson Mandela, líder ativista na luta contra o apartheid na África do Sul:

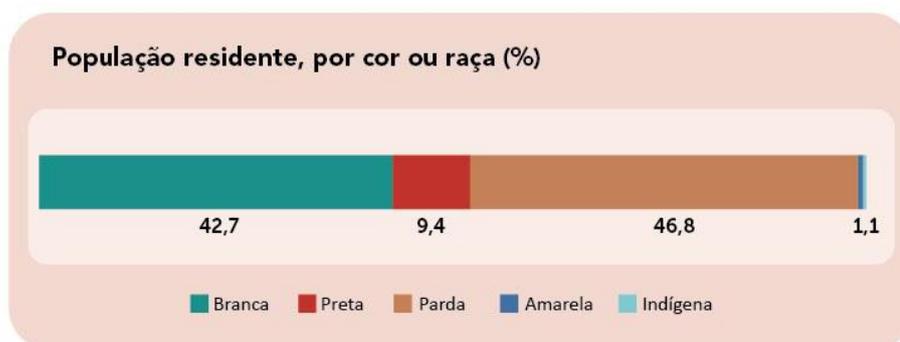
Ninguém nasce odiando outra pessoa por sua cor da pele, sua origem ou sua religião. As pessoas podem aprender a odiar e, se podem aprender a odiar, pode-se ensiná-las a aprender a amar. O amor chega mais naturalmente ao coração humano que o contrário (MANDELA 1993).

Ou seja, as pessoas deveriam ter compaixão ao próximo e esquecer o passado, pois esse tipo de atitude acaba gerando resultados negativos, levando a poucas mudanças, fazendo prevalecer e se estender essa questão da discriminação.

### 2.1.1 A miscigenação no país

O Brasil é um dos países com o mapa genético mais miscigenado do mundo, pois a população é extremamente diversificada na questão dos genes, possuindo antepassados indígenas, africanos, europeus e asiáticos, por exemplo, fazendo com que o brasileiro tenha em seu DNA uma imensa e complexa mistura, o que proporciona uma grande miscigenação na população.

Ademais, com essa miscigenação passando, ao longo do tempo, é viável que tenham diferentes formas de culturas e raças, como é mostrado da imagem abaixo.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2019, 42,7% dos brasileiros se declararam como brancos, 46,8% como pardos, 9,4% como pretos e 1,1% como amarelos ou indígenas. Ou seja, a discriminação acontece devido o ser humano não ter conhecimento daquela determinada raça ou etnia, proporcionando esse mundo controverso que vivemos.

Portando, fica evidente que os afrodescendentes têm uma presença demográfica significativa no Brasil, porém as dificuldades de construir uma identidade negra no país é grande, devido a discriminação racial, ou seja, a convivência com outras raças, etnias e culturas acabam influenciando nesse mundo de hoje, um ambiente com diversificações.

## **2.2 Preconceito**

O preconceito pode ser descrito como um sentimento hostil humano, que toma sua forma em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta por terceiros, com um único princípio, a intolerância podendo ser ela não só racial, quanto também nacional ou religiosa.

O Brasil é realmente um país muito preconceituoso, possuindo índices e número de casos extremamente altos e até mesmo evidentes, principalmente em relação ao preconceito racial, como foi dito assertivamente por Joaquim Nabuco, um político abolicionista:

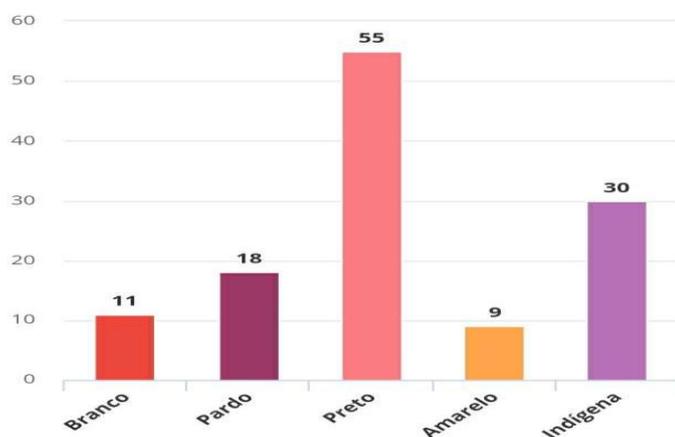
“O nosso caráter, temperamento, a nossa moral acha-se terrivelmente afetados pelas influências com que a escravidão passou 300 anos a permear a sociedade brasileira (...) enquanto essa obra não estiver concluída, o abolicionismo terá sempre razão de ser”

Reforçando essa ideia do preconceito, é algo que existe desde a era colonial onde após a abolição da escravidão o governo não proporcionou uma inclusão da população negra na sociedade, que poderia ter sido feita através do fornecimento de condições materiais e políticas para sua participação em uma sociedade livre, o que consequentemente fez com que garantisse a sobrevivência e ressignificação dessa mentalidade e prática escravocrata e preconceituosa nas estruturas da república nacional.

De acordo com um levantamento feito pelo Datafolha em 2019, 22% dos brasileiros disseram já ter sido vítimas de preconceito racial, estando a discriminação

presente de forma maior entre os entrevistados que se autodeclararam negros, como mostrado a seguir:

**Declarou já ter sofrido preconceito por cor ou raça (em %)**



Fonte: Datafolha

Com esse gráfico entende-se o quão sério é essa questão do preconceito no país, onde 55% dos brasileiros declararam já ter sofrido preconceito por sua cor ou raça são Negros, evidenciando que há sim um enorme preconceito racial não só com eles como pode-se observar na segunda colocação ocupada pelos indígenas com 30%, seguido logo depois dos pardos com 18%, seguindo o pensamento de Ricardo Westin (2020) que evidencia o fato de que as posições subalternas da sociedade são, na maioria, ocupadas por negros e indígenas, ambos os líderes do preconceito racial no país além de serem as vítimas preferenciais da pobreza e da violência.

Esses tristes índices do Brasil, refletem de forma direta no desenvolvimento da sociedade em diversos setores como política, economia e acaba provocando até um certo retrocesso na prosperidade do país, esses atos preconceituosos em relação as raças, devem sempre serem relatados e punidos conforme a constituição brasileira. Entrando na ideia de Nelson Joaquim (2006) que afirma que mesmo a constituição federal declarando que todos os indivíduos são iguais perante a lei, a desigualdade social vem dos primórdios sobrevivendo e se fortalecendo com o passar do tempo e o preconceito e a discriminação se tornam permanentes na sociedade pois se trata da atual realidade brasileira que exige medidas compensatórias e ações afirmativas.

Já se tratando dos instrumentos legítimos de gestão, como as punições e medidas disciplinares, podem também ser utilizadas de uma forma discriminatória,

sendo aplicadas de forma seletiva e incoerente, não levando em consideração fatores como desempenho e disciplina do trabalhador, e sim suas características pessoais.

Podendo ser observado também nas relações de trabalho, a discriminação, em regra, ocorre pelo exercício do poder hierárquico, numa relação vertical, como por exemplo, a relação entre chefe e subordinado. É possível também que a discriminação se dê em nível horizontal, entre os empregados de um mesmo setor, por exemplo, ou ainda em nível ascendente, situação em que os subordinados discriminam o superior hierárquico, pois enquanto a cor da pele ser o fator de maior importância o preconceito seguirá a ser alimentado e persistirá a ocorrer prejudicando não só a atual sociedade quanto o futuro da mesma.

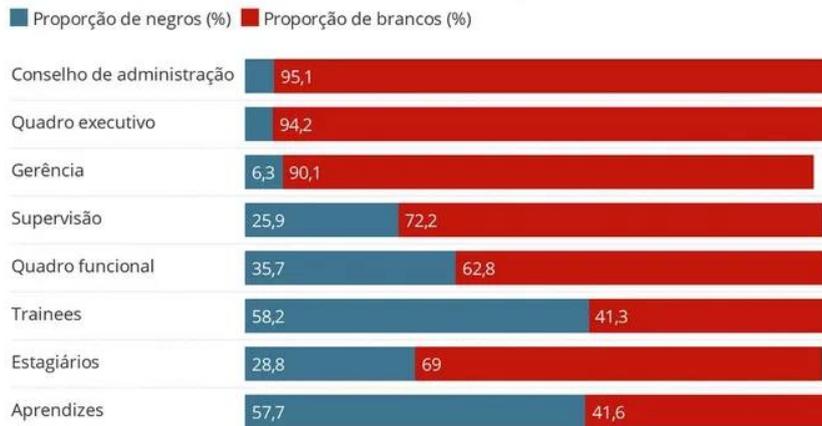
### **2.3 Mercado de trabalho**

Pode-se observar atualmente, que o preconceito racial ocorre em qualquer ambiente, mas a partir de dados obtidos no site G1, 60% das pessoas concordam que o ambiente de trabalho é o mais afetado, neste sentido Cleber Vieira (Agência Brasil) discorre que:

No Brasil escravista, os papéis dados aos indivíduos eram determinados pela cor de pele. Enquanto o trabalho na administração pública, política, justiça, nas atividades comerciais, era reservado à população branca, o trabalho manual das matas, fazendas e minas eram realizados por negros. (VIEIRA da Agência Brasil).

Como dito por Cleber Vieira, sobre a divisão presente na sociedade na época do Brasil escravocrata, a distribuição de afazeres funcionava de forma simples, sendo baseada pela cor de pele, onde indivíduos de pele clara conseguiam trabalhos na alta nobreza, enquanto indivíduos de pele escura, realizavam os chamados trabalhos braçais, ou seja, serviços mais duros e cansativos, com pagamentos muito inferiores, como apresentado no gráfico:

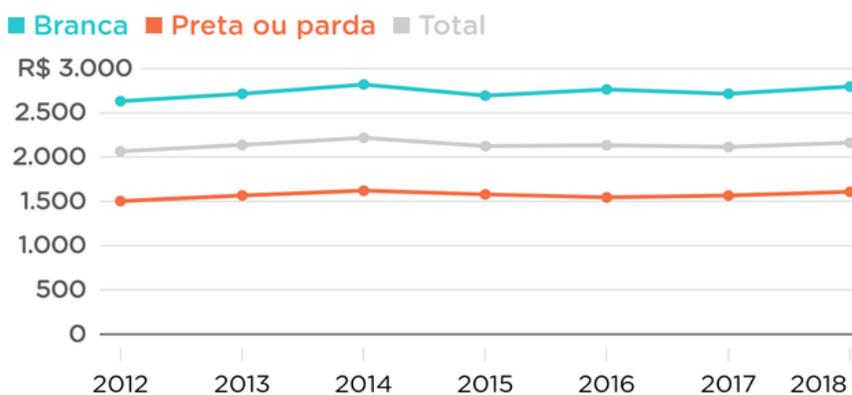
## Distribuição do pessoal por cor ou raça



Fonte: Instituto Ethos

Neste contexto, percebe-se como é esmagadora a dificuldade do acesso a população negra aos cargos de liderança quando comparados as pessoas brancas, esta dificuldade é fruto de um racismo estrutural, que dificulta desde o início da educação básica até o acesso ao nível superior, por conseguinte, reflete-se na manutenção de um povo na modalidade do "escravismo moderno", submetidos condições de subempregos com baixíssimos salários em comparação com as pessoas brancas, como apresentado:

## Rendimento médio real por cor ou raça



Fonte: IBGE

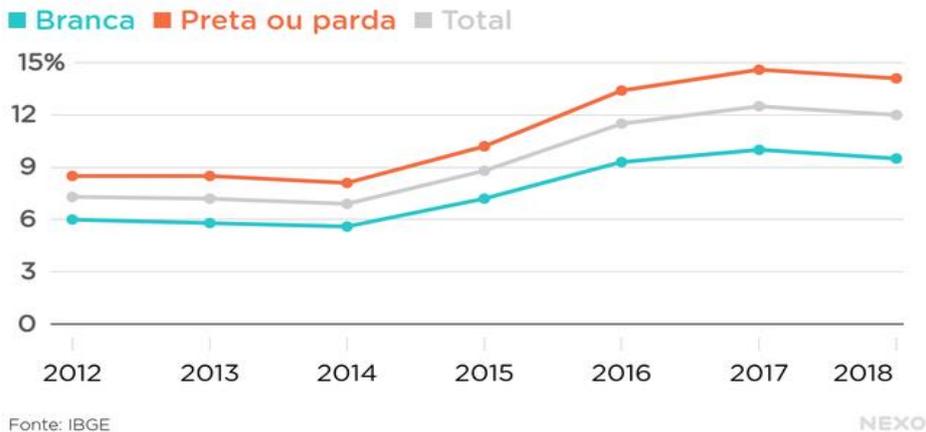
NEXO

A IPEA, site de desigualdade racial, afirma que:

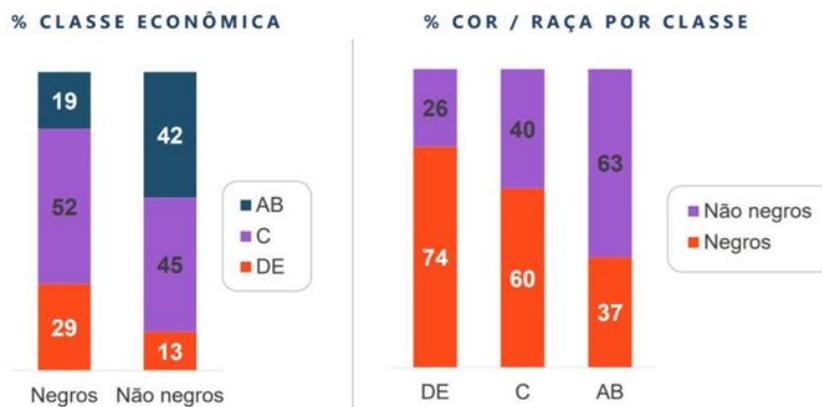
O negro é duplamente discriminado no Brasil, por sua situação socioeconômica e por sua cor de pele. Tais discriminações combinadas podem explicar a maior prevalência de homicídios de negros vis-à-vis o resto da população.

Nota-se que as pessoas negras apresentam maiores dificuldades tanto sociais quanto econômicas, pois grande parte das empresas proporciona mais oportunidades de empregabilidade a pessoas brancas, evidenciando assim uma clara desigualdade e contribuindo para o aumento do desemprego da população negra, apresentado na imagem abaixo:

Taxa de desemprego por cor ou raça



Segundo José Serra “o salário-mínimo só poderá ter aumento significativo quando reduzimos a informalidade no mercado de trabalho”, ou seja, a população sofre por receber uma quantia pouco significativa, em relação aos cargos de grande porte, sendo assim, dados da pesquisa “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça Brasil”, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constataam que 13,5 milhões de brasileiros vivem em extrema pobreza, sendo que 10,1 milhões declaram-se de cor preta ou parda.



Fonte: site G1

Tal indicador faz com que a população negra utilize mais os serviços públicos de saúde e educação, tendo maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, especialmente nos cargos de liderança. Quando inseridos, o preconceito continua, uma vez que dados do G1 apontam que 60% dos trabalhadores negros já sofreram algum tipo de discriminação.

A partir dos dados, entende-se que é dever das empresas apresentar medidas práticas e efetivas de combate ao racismo. Além de ser uma questão básica de acesso, respeito e equidade, é também importante para os negócios.

Partindo disso, percebe-se que em todas as etapas de um processo de emprego, a cor da pele também é determinante. Nada é mais espantoso, do que descobrir como esse mercado de trabalho lida com esse tipo de problema. Portanto, é inegável que o fato de ser negro é motivo de se encontrar maiores dificuldades na ingressão ao trabalho.

## **2.4 Processo seletivo**

Os processos seletivos são organizados e feitos pelo setor de Recursos Humanos (RH), ele é o responsável por contratar os melhores profissionais, atrair pessoas que possam ocupar os cargos oferecidos e selecionar os candidatos mais capacitados. Através dele é possível identificar suas habilidades e verificar quais perfis possuem o maior requerimento com a vaga e a cultura da empresa, como por exemplo:

- Cursos extra curriculares.
- Testes.
- Trabalho em grupo.
- Experiência com a vaga.
- Currículo.
- Conversas com os líderes.

No Brasil, as diversidades culturais chegaram a um nível, o qual culturas, raças e etnias estão influenciando em recrutamentos empresariais, ou seja, as empresas estão utilizando a cor e origem como forma de selecionar os funcionários para determinado cargo segundo o site ID on-line Revista de psicologia. Além disso a

diferença entre a escolaridade é alta, onde a partir de dados do IBGE, os brancos que têm o ensino superior completo, apresentam uma taxa de desemprego de 5,5%, enquanto os negros têm um aumento de 7,1%, isso mostra que somente conhecimento não é o suficiente para entrar dentro do mercado de trabalho é necessário também igualdade.

Sendo assim, o Decreto legislativo de junho de 1967, aprovou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial da Organização das Nações Unidas (ONU), afirma:

"Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos."

O processo seletivo, ficou ainda mais difícil devido ao preconceito racial presente na sociedade, o qual dados de um estudo global de 2018 da consultoria Robert Half indicam que 39% das companhias levam apenas duas semanas para perceber que a pessoa não é a ideal para o cargo, ou seja, cidadãos sem experiências são contratados devido a sua cor, em vez de utilizarem dinâmicas, conversas e testes como forma de recrutamento, gerando um aumento de negros dentro do mercado de trabalho.

## 2.5 Leis Trabalhistas

### 2.5.1 Leis trabalhistas

A legislação trabalhista é o conjunto de normas que regem as relações individuais e coletivas de trabalho e essas normas estão estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Constituição Federal e por outras leis da Justiça do Trabalho.

Sua função é estabelecer os direitos e deveres de empregados e empregadores, como por exemplo jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato de trabalho, normas de segurança do trabalho e outras regras fundamentais para as relações de trabalho.

### 2.5.2 Leis Raciais

A aprovação da lei é um marco importante no combate ao racismo, definindo-as como crime inafiançável, ou seja, não teriam a oportunidade de pagar pela sua liberdade. Isso se deve graças a criação da Lei N° 7.716/89, que define as características do racismo, como atos que resultem a preconceitos de raça, cor ou etnia. Sendo assim, a lei definiu esses atos em diferentes artigos, dando uma atenção à igualdade dos indivíduos através da propagação dos preconceitos.

Art.1 Serão punidos, na forma desta lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião, ou procedência nacional.

A lei citada é explícita, ao estipular que o preconceito racial é intolerável e por isso será punido de forma rígida e eficaz, como diz o “Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada”. Pena: reclusão de dois a cinco anos.

O quarto artigo da lei, refere-se aos indivíduos que abrangem ter preconceitos, ou seja, são pessoas que por terem este problema, acabam fazendo coisas para atrapalhar a contratação de funcionários de raças e cores diferentes, interferindo no processo seletivo desses cidadãos, como afirma Júlia, uma assistente de RH em um depoimento:

Muitas vezes as empresas não aceitam negros porque o cliente não gosta de ser atendido por um negro. Em lojas de roupas de grife é muito difícil ver um vendedor negro, se tiver algum funcionário negro geralmente é a faxineira.

Essas exigências são passadas para o psicólogo que faz o recrutamento e seleção e isso causa desconforto no mesmo.

De fato, muitas vezes em um ambiente comercial, os negros encontram dificuldades de serem aceitos, até mesmo quando se trata de clientela, os funcionários se recusam atender uma pessoa dessa raça, sendo assim, propostas leis para esse tipo de problema, como é possível viabilizar abaixo:

Art. 7º Impedir o acesso ou recusar hospedagem em hotel, pensão, estalagem, ou qualquer estabelecimento similar.

Art. 8º Impedir o acesso ou recusar atendimento em restaurantes, bares, confeitarias, ou locais semelhantes abertos ao público.

Art. 9º Impedir o acesso ou recusar atendimento em estabelecimentos esportivos, casas de diversões, ou clubes sociais abertos ao público.

Art. 10. Impedir o acesso

Ou recusar atendimento em salões de cabeleireiros, barbearias, termas ou casas de massagem ou estabelecimento com as mesmas finalidades.

Pena: reclusão de um a três anos.

Todos apresentam uma pequena semelhança com o quarto artigo, onde em determinados locais os negros não conseguem fazer o processo seletivo, devido o simples fato de não conseguirem entrar no estabelecimento, onde diversos seguranças bloqueiam sua entrada, devido o preconceito evidente em nossa sociedade, o qual as pessoas os veem como diferentes, sendo assim, os evitando em ambientes comerciais.

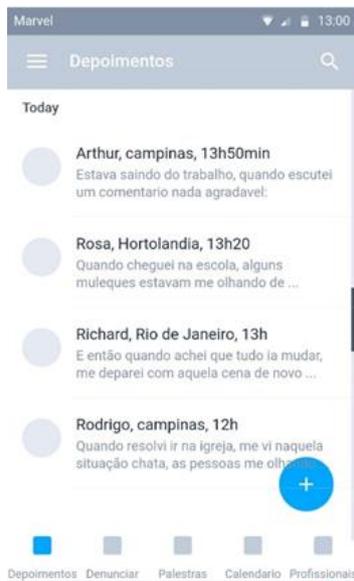
Neste sentido Malcolm X, discorre que:

Temos que mudar nossas próprias mentes [...] temos que mudar nossos pensamentos a respeito uns dos outros. Temos que nos ver com os olhos. Temos que nos aproximar de modo caloroso.

De acordo com Malcolm X, nossa sociedade deve mudar seu pensamento e tratar a todos de forma respeitosa contrariando esses pensamentos em relação as raças onde acreditam que há divergências entre elas, caso ao contraio sempre haverá desigualdade no mercado de trabalho, além de outros ambientes.

## 2.6 Aplicativo

O aplicativo tem como objetivo amenizar os impactos e diminuir os índices de racismo presente nas corporações nacionais, para isso foi desenvolvido diversos requisitos como: denúncias, palestras, depoimentos, conversas com orientadores especializados sobre o assunto, como psicólogos, entre outros. Imagens abaixo.



Nessa primeira imagem, encontra-se a área dos depoimentos, ou seja, essa parte tem como finalidade juntar os problemas de racismo e mandar para um determinado local, como a polícia, chefe de empresas, psicólogos entre outros.



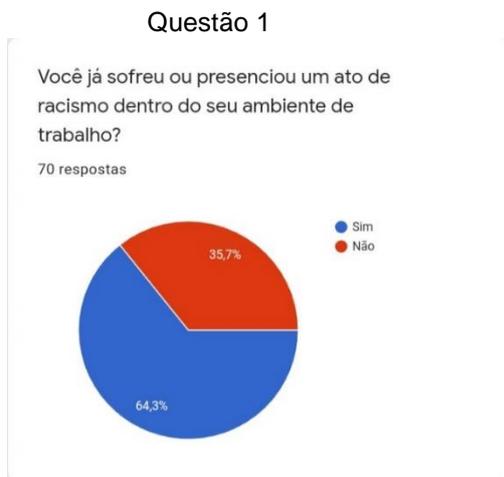
A segunda imagem, encontra-se a área de palestra, ou seja, uma parte onde as pessoas podem acompanhar orientadores ou indivíduos que já passaram por este problema de preconceito racial, mostrando como isso é prejudicial a vítima e formas de evitá-lo, são realizadas através de agendamento, o qual no canto direito do aplicativo encontra o item calendário, nele são marcados os dias dessas palestras.



Sendo assim, pode-se concluir que o aplicativo tem todos os requisitos necessários para o combate ao racismo, o Brasil precisa atribuir um fim neste preconceito de uma vez por todas, os negros e brancos são iguais, uma simples cor de pele não pode definir o caráter e capacidade de um cidadão, todos somos seres humanos, e não é o racismo que pode determinar isso.

## 2.7 Dados obtidos

A partir disso, foram feitas pesquisas com 70 funcionários de 4 diferentes empresas de São Paulo, para obter dados e demonstrar de forma mais complexa aos brasileiros o atual cenário racial do país, onde na primeira questão, cerca de 65% dos colaboradores afirmaram ter presenciado ou até mesmo sofrido racismo, dentro do seu ambiente de trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores, 2021

As empresas deveriam deixar de lado o critério da cor, e utilizar outros métodos para um processo seletivo, onde a partir dos dados obtidos, cerca de 40% dos funcionários acham que a melhor forma de contratar alguém é analisando o seu currículo, além da entrevista de emprego.



Fonte: Feito pelos integrantes

Além disso, busca-se encontrar soluções para o problema do racismo, o qual 76% dos funcionários concordaram, que com a criação de um aplicativo antirracista, seja uma possível forma de amenizar esta causa, como pode ver no gráfico abaixo.

### Questão 3

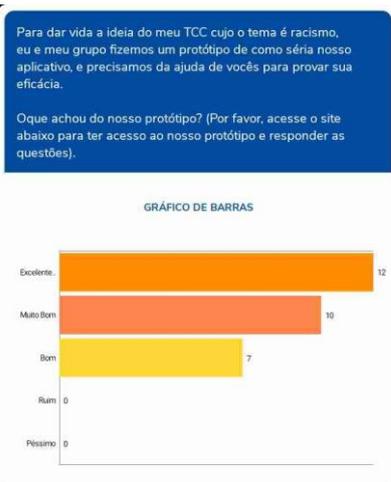


Fonte: Feito pelos integrantes

Contudo, diante dos dados pode-se observar que realmente é um problema que as empresas deveriam atribuir mais atenção, caso ao contrário o número de negros no mercado de trabalho possa diminuir ainda mais.

## 2.8 Resultados

Foram feitas pesquisas com 29 pessoas para obter informações, como “o que achou do aplicativo” ou “se indicaria a alguém”, dados que comprovassem se a ideia do aplicativo realmente serve-se como solução para o problema do racismo, sendo assim, cerca de 62,1% das pessoas, avaliam que o software é muito satisfatório, ou seja, que o aplicativo tem requisitos o suficiente para lidar com esse preconceito, além de 24% se satisfazem com o protótipo, são dados positivos para um começo de projeto. Confere-se o gráfico abaixo.



Fonte: Feito pelos integrantes

Além disso, o aplicativo é disponível em todas as plataformas, sendo uma forma de milhares de pessoas, consigam o utilizar, facilitando no número de acessos, onde uma pesquisa aponta que 93% das pessoas entrevistadas, recomendariam o aplicativo, como pode-se observar no gráfico abaixo.



Fonte: Feito pelos integrantes

Além disso, foi feita uma entrevista individual, onde o Bruno Oliveira deu sua seguinte opinião sobre o aplicativo:

Infelizmente, o racismo ainda é algo muito presente na sociedade atual. E mesmo de forma velada, pensamentos e atitudes discriminatórias acontecem de maneira recorrente nos mais variados ambientes sociais. Tendo isso em vista, a proposta do aplicativo é muito interessante, já que oferece às vítimas do preconceito racial, uma plataforma com apoio emocional e psicológico aos usuários, permitindo ampla interação e discussão do assunto, por meio de relatos, palestras, acesso a profissionais especializados no tema e a possibilidade de denúncia imediata, caso o crime aconteça. Dessa forma,

acredito que o app pode ajudar muito no enfrentamento ao racismo, seja em ambientes de convívio social ou em organizações, servindo como uma ferramenta de informação e denúncia. Para as empresas pode servir como um grande aliado na questão de compliance, ética, respeito e transparência nas organizações. E apesar de precisar de alguns aperfeiçoamentos, em relação a sua interface, recomendaria o aplicativo para outras pessoas.

Portanto, analisando os dados acima, pode-se concluir que a utilização do aplicativo como forma de diminuir os índices de racismo dentro do mercado de trabalho, possa funcionar, devido a satisfação dos funcionários entrevistados diante do software.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Sendo assim, pode-se concluir que uma das formas de amenizar o racismo é usando o aplicativo “APPAR (Aplicativo ante racismo)”, o aplicativo tem como finalidade amenizar o racismo, pois como já dito anteriormente, possui diversas ferramentas tanto para auxiliar quem já sofreu, ou sofre, quanto lidar com o praticante do ato.

O racismo ainda é um grande problema para a população brasileira, e principalmente para os negros. Antigamente o racismo era retratado como normal pela sociedade, era algo predestinado, acreditavam que algumas pessoas fossem superiores as outras pela cor. Hoje em dia, um dos problemas em relação ao racismo é algumas pessoas o tratarem como brincadeira, e isto está longe de ser um divertimento, visando isso, o aplicativo possui todas as ferramentas para auxiliar as vítimas a como reagir quando se é tratado de tal maneira, e é uma ótima ferramenta para motivação, pois além de ter chats com diversos profissionais o qual você pode entrar em contato de acordo com sua preferência, o APP possui um sistema de Depoimentos e Denúncias, em que os usuários se sentiriam acolhidos por todos, devido aos feedbacks do público do aplicativo, o APPAR está apto a auxiliar qualquer dúvida em relação ao racismo, como diz a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. “Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.”. E o racismo é capaz de acabar com a vida das pessoas, como já acabou muitas vezes, seja no passado ou nos dias de hoje, de um jeito emocional ou de forma física, ambos podem levar ao término da vida de uma vítima da discriminação.

## 4. REFERÊNCIAS

BOEHM, C.- AGÊNCIA BRASIL – **Negros enfrentam mais dificuldades que brancos em mercado de trabalho,**

**2017.** Disponível: [https://books.google.com.br/books/about/Pequeno\\_manual\\_antirracista.html?id=zJm2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&newbks=1&newbks\\_redir=1&redir](https://books.google.com.br/books/about/Pequeno_manual_antirracista.html?id=zJm2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&newbks=1&newbks_redir=1&redir). Acesso: 23/04/2021

DATAFOLHA, **30% dos brasileiros dizem ter sofrido preconceito por causa da classe social, 2019.**

Disponível: <https://g1.globo.com/google/amp/politica/noticia/2019/01/16/datafolha-30-dos-brasileiros-dizem-ter-sofrido-preconceito-por-causa-da-classe-social.ghtml>. Acesso: 05/10/2021

GUIMARÃES, **Racismo e antirracismo no Brasil, São Paulo, FAPESP, 2005.**

Disponível: [https://books.google.com.br/books/about/Racismo\\_e\\_anti\\_racismo\\_no\\_Brasil.html?id=jA4hnXoxMNIC&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&newbks=1&newbks\\_redir=1&redir\\_esc=y](https://books.google.com.br/books/about/Racismo_e_anti_racismo_no_Brasil.html?id=jA4hnXoxMNIC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&newbks=1&newbks_redir=1&redir_esc=y). Acesso: 08/05/2021

HOOKS, B.; BORGES, S. – **Olhares negros- Elefante, 2019.** Disponível:

[https://books.google.com.br/books/about/Olhares\\_negros.html?id=Il\\_0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&newbks=1&newbks\\_redir=1&redir\\_esc=y](https://books.google.com.br/books/about/Olhares_negros.html?id=Il_0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&newbks=1&newbks_redir=1&redir_esc=y). Acesso: 14/04/2021

IBGE EDUCA, **conheça o Brasil – População COR OU RAÇA.**

Disponível: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso 28/09/2021

IPEA, Disponível: [https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com\\_content&view=article&id=730](https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=730) Acesso em: 18/04/2021

Jornal EXAME, **No Brasil, 84% percebe racismo, mas apenas 4% se considera preconceituoso.** Disponível: <https://exame.com/negocios/no-brasil-84-percebe-racismo-mas-4-se-considera-preconceituoso/> Acesso: 01/10/2021

MARTINS, I.; OLIVEIRA, L. – **CORREIO BRASILIENSE- Negros ocupam cargos com menor remuneração no mercado de trabalho,**

**2019.** Disponível: <https://www.google.com/amp/s/www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/11/17/interna-trabalhoeformacao-2019,807077/amp.shtml>. Acesso: 25/05/2021

MELO, L. -G1 - **dos negros dizem ter sofrido racismo no trabalho, aponta pesquisa,**

**2017.** Disponível: <https://www.google.com/amp/s/g1.globo.com/google/amp/economia/>

concursos-e-emprego/noticia/60-dos-negros-dizem-ter-sofrido-racismo-no-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml Acesso em:15/05/2021

**MUNDO DA EDUCAÇÃO, O que é racismo?**

Disponível:<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/racismo-no-brasil.htm>.

Acesso: 03/10/2021

**ONU, Processo seletivo exclusivo para negros.**

Disponível:<https://www.migalhas.com.br/depeso/342199/processo-seletivo-exclusivo-para-negros>. Acesso: 19/09/2021

Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos, o

**Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte**

**Lei.**Disponível:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm). Acesso:

25/09/2021

**SERVIÇO SOCIAL E SOCIEDADE- A percepção do assistente social acerca do racismo institucional,**

**2013.**Disponível:<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/8Vhsxg8xGgrBL6GnCjknqyL/?lang=pt>

Acesso:12/05/2021