

**CENTRO ESTADUAL EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC GINO REZAGHI**

**ENSINO MÉDIO INTEGRADO AO CURSO TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO**

ADRIELE LIMA BESERRA

ANA CLARA DE SOUZA SILVA

YARA FERNANDA GOMES DOS SANTOS

**RACISMO ESTRUTURAL E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE
TRABALHO À PESSOAS NEGRAS**

**CAJAMAR
2024**

RACISMO ESTRUTURAL E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO Á PESSOAS NEGRAS

Adrielle Lima Beserra¹
Ana Clara de Souza Silva²
Yara Fernanda Gomes dos Santos³

Professores Orientadores: Anelise Stringuetto⁴ e Diego Silva Neves⁵

RESUMO- A presente pesquisa tem como o objetivo delatar evidências e assim discutir pautas sobre como o racismo estrutural vem prejudicando não somente aos pretos mas à sociedade como um todo. Inserida nos tempos atuais sua relevância se deve por uma transformação de um pensamento e a partir disso uma mudança social. É notável que os grupos minoritários tratados nesse trabalho, especificadamente, pessoas pretas, teve esse processo histórico que estabeleceram uma estrutura social discriminatória. No cenário atual, como já instituído uma constituição de sentimentos, formas de pensar e ver o mundo racista, uma classificação e limitação do papel preto na sociedade é uma política que vem prejudicando a população preta.

PALAVRAS-CHAVE: Racismo Estrutural. Grupos minoritários. Mudança social.

ABSTRACT- The present research aims to highlight evidence and thereby discuss issues regarding how structural racism has been harming not only Black individuals but society as a whole. Its relevance in the current times lies in fostering a shift in thought that can lead to social change. It is evident that the minority groups addressed in this work, specifically Black people, have undergone a historical process that established a discriminatory social structure. In the current scenario, as a racist worldview comprising emotions, ways of thinking, and perspectives has already been ingrained, the classification and limitation of the role of Black people in society is a policy that continues to harm the Black population.

KEYWORD: Structural Racism. Minority groups. Social change.

¹ adriellelimabz@gmail.com

² Anaclarasouzasilva05@gmail.com

³ Yaraf3617@gmail.com

⁴ Professora Orientadora Anelise Stringuetto: anelise.stringuetto3@etec.sp.gov.br

⁵ Professor Orientador Diego Silva Neves: diego.neves19@etec.sp.gov.br

INTRODUÇÃO

O racismo estrutural é uma realidade profundamente enraizada na sociedade brasileira, que ressalta a manutenção histórica de desigualdades definidas diretamente contra a população negra. Aqui, trata-se de um sistema de vida fora, passando a história das opressões sociais, políticas e econômicas não somente no comportamento individual. Nos ambientes de trabalho são muitas as consequências refletidas, variando de segregação ocupacional a salários desiguais e a ausência de pessoas negras de alta em posições de poder e consciente. O objetivo deste estudo reside na necessidade de expor a discriminação no mercado de trabalho que cria desigualdades muitas vezes desconhecidas ou criadas no ambiente. Ao proporcionar uma reflexão crítica sobre estas questões, este trabalho visa promover o diálogo acadêmico e social com iniciativas que incentivem a justiça social e a igualdade de oportunidades para os negros.

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO AO RACISMO ESTRUTURAL E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS NEGRAS.

1.1 Barreiras Invisíveis: A Realidade das Pessoas Negras no Mercado de Trabalho:

O referencial teórico deste trabalho será o sociólogo Florestan, sendo ele um dos grandes nomes do pensamento social brasileiro, mais especificamente seus livros: “A revolução burguesa” e “ A integração do negro na sociedade de classes”. Para entender o Brasil, de acordo com o autor, é necessário sair do seu limite geográfico e pensá-lo como parte da expansão do capitalismo, movida pelas relações entre as classes sociais, do Brasil como parte integrante do mundo.

A burguesia nacional não conquistou formas de autonomia, se satisfaz em ser parceira subordinada da burguesia internacional, sendo essa dominação externa possível por

intermédio do controle feito internamente.

Por essa classe exercer uma dominação aos trabalhadores locais, ao mesmo tempo sendo submissa a sua mesma conjuntura social maior internacional, os resultados de sua autoridade terá que ser dividido entre as frações da burguesia envolvidas no processo. Como consequência disso, a exploração e expropriação precisa ser exacerbada, exigindo a dominação ser maior.

A abolição da escravidão, nesse contexto, não foi além do meio jurídico, porque não se materializou na relação sociais. Até os motivos do abolicionismo não foram por questões estritamente humanitária, a escravidão era um obstáculo ao desenvolvimento de um novo tipo de capitalismo, atrapalhando o advento das indústrias, até mesmo havia uma proteção dos fazendeiros por trás, devido a uma possível rebelião, seguida de tragédias.

O burguês, se desenvolvendo de uma forma mais violenta em países periférico como o nosso, não queria ter o negro nem para trabalhar para ele, preferindo o imigrante.

Então, como consequência, há um desemprego, empregos na ilegalidade ou um emprego com condições degradantes para os negros à época, mantendo-se um quadro, até a atualidade, de desigualdade racial no mercado de trabalho.

O objetivo é estabelecer um entendimento claro das barreiras que esses trabalhadores encontram e como o racismo estrutural influencia suas oportunidades e experiências profissionais.

1.2 Contextualização Histórica e Social:

Segundo a Lei Áurea, assinada em 13 de maio de 1888, a Princesa Isabel, teoricamente, colocou fim à escravidão no Brasil. O que não se ensina na maioria das escolas desde então é que não houve a criação de nenhuma medida de proteção social aos escravos, que estariam em liberdade e jogados à própria sorte. Sem trabalho nem renda para sobreviver, as mulheres tiveram de se sujeitar a continuar servindo aos fazendeiros em serviços domésticos, por pequena remuneração, ou em troca de comida e casa para morar. Os homens foram simplesmente descartados e jogados à margem da sociedade. Vem daí o termo 'marginalidade', já que esses homens praticavam delitos para poder comer e garantir um mínimo de sobrevivência. E com o passar dos tempos, estigmatizados, os negros continuaram submetidos às

oportunidades de trabalho mais precárias, na grande maioria, trabalhos braçais. Rosana Fernandes, secretária-adjunta de Combate ao Racismo da CUT (Central Única dos Trabalhadores), explica que a herança da escravidão ficou e hoje a população negra ainda convive com a discriminação, que se reflete diretamente no mercado de trabalho.

1.3 Desigualdade no Mercado de Trabalho:

No Brasil, as disparidades no mercado de trabalho entre negros e brancos são evidentes. Dados estatísticos mostram que a população negra é desproporcionalmente sub-representada em cargos de liderança e com maior incidência em postos de menor prestígio e remuneração. As barreiras para o avanço profissional incluem não apenas a discriminação explícita, mas também a falta de acesso a redes de contatos e oportunidades de desenvolvimento que são frequentemente mais acessíveis para brancos.

Em 2019, o salário médio dos trabalhadores negros foi 45% menor que o dos brancos, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do IBGE. A mesma pesquisa revela que a situação é ainda mais grave para as mulheres negras, cujo salário médio foi 70% inferior ao das mulheres brancas.

Mesmo com ensino superior, negros ganham menos do que brancos. Segundo uma pesquisa do Instituto Locomotiva, em 2019, o salário médio de homens brancos com curso superior foi de R\$ 7.033,00, enquanto o de homens negros foi de R\$ 4.834,00, uma diferença de 31%. As mulheres negras com formação superior receberam, em média, R\$ 3.712,00, comparado a R\$ 4.760,00 das mulheres brancas.

Além disso, os negros estão sub-representados em cargos de diretoria. De acordo com o site Vagas.com, apenas 0,7% dos cargos mais altos nas empresas são ocupados por negros, que também ocupam 47,6% dos trabalhos operacionais. Em 2019, o índice geral de desemprego foi de 13,3%, com taxas de 17,8% para pretos e 15,4% para pardos, em contraste com 10,4% para brancos. O percentual de negros na informalidade atingiu 47,4%, enquanto entre os brancos foi de 34,5%.

1.4 Histórico de Exclusão da População Negra no Mercado de Trabalho:

Cheryl I. Harris, uma das precursoras da Teoria Racial Crítica, propôs o conceito de "branquitude como propriedade". Esse conceito sugere que a branquitude é tratada como um bem jurídico, conferindo ao indivíduo reconhecido como branco um conjunto de direitos e privilégios exclusivos. Para Harris, "a branquitude, uma vez adquirida, constitui um aspecto da identidade que, como outras formas de propriedade, só é alienável em condições extremas". Essa ideia reflete e perpetua as desigualdades raciais, garantindo a manutenção de privilégios tanto na esfera pública quanto nos espaços privados. Esses privilégios são, por outro lado, negados às pessoas não-brancas, perpetuando a discriminação racial.

Essa concepção de branquitude como um ativo jurídico faz parte de uma crítica maior sobre como as relações raciais são estruturadas e mantidas no contexto social e legal. A proposta de Harris identifica que esse fenômeno é uma continuidade do processo de colonialidade, especialmente no campo das relações de trabalho. "A lei estabeleceu e protegeu uma expectativa de privilégio contínuo por parte daqueles que detêm a branquitude, e negou reparação àqueles que foram excluídos de seus benefícios". Assim, a branquitude, enquanto propriedade, perpetua o racismo estrutural ao assegurar que os benefícios e oportunidades sejam reservados para os brancos, enquanto os não brancos continuam a ser marginalizados e excluídos desses mesmos direitos e privilégios.

No âmbito das relações de trabalho, essa lógica resulta na perpetuação de desigualdades que remontam à era colonial, onde o trabalho dos pretos era desvalorizado e explorado. A Teoria Racial Crítica, conforme apresentada por Harris, expõe como essas práticas coloniais continuam a influenciar a economia moderna, assegurando que a exclusão do povo preto seja uma característica persistente do mercado de trabalho.

Essa exclusão é vista como uma continuidade do processo de colonialidade, onde a desvalorização do trabalho e da humanidade das pessoas pretas é mantida através de práticas discriminatórias que são, em última análise, legitimadas pelo sistema jurídico e econômico que beneficia a branquitude.

1.5. Objetivos e Estrutura do Trabalho:

O objetivo deste trabalho é explorar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas negras no mercado de trabalho brasileiro, com um foco especial no papel do racismo estrutural na perpetuação dessas desigualdades. Para isso, o estudo será dividido em capítulos que abordarão: uma revisão da literatura existente sobre o tema, uma análise de dados empíricos sobre a situação atual dos trabalhadores negros, e a discussão de políticas e práticas que podem promover maior equidade e inclusão no mercado de trabalho. Através desta pesquisa, busca-se contribuir para uma compreensão mais profunda das dinâmicas que sustentam as desigualdades no mercado de trabalho, oferecendo insights e recomendações para práticas e políticas que possam ajudar a mitigar esses desafios e promover um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

CAPÍTULO 2: INTRODUÇÃO AO RACISMO ESTRUTURAL E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS NEGRAS

2.1 O Movimento Operário e a Emancipação dos Trabalhadores

O movimento operário brasileiro teve um impacto significativo na transformação da vida dos trabalhadores, refletindo a luta por direitos em um contexto de exploração. A organização dos trabalhadores por meio de ações coletivas, como greves e mobilizações, serviu como uma ferramenta poderosa de resistência contra o sistema econômico e social opressivo. Historiadores como Eric Hobsbawm, em *A Era das Revoluções*, discutem como a luta coletiva é fundamental para a emancipação, afirmando que a mudança social muitas vezes surge da necessidade de um grupo de trabalhadores de se unirem em torno de objetivos comuns.

No Brasil, a visão de Caio Prado Júnior, expressa em seu livro *Formação do Brasil Contemporâneo: Colônia*, é crucial para entender a dinâmica histórica. Ele argumenta que "nós constituímos para fornecer açúcar, tabaco, alguns outros gêneros; mais tarde ouro e diamantes; depois algodão, e em seguida café, para o comércio europeu". Essa

citação ilustra como o Brasil tem sido historicamente uma colônia exportadora, atendendo mais aos interesses externos do que aos seus próprios.

2.2 A Legislação Trabalhista e os Direitos dos Trabalhadores

A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 foi um marco na legislação trabalhista brasileira, estabelecendo direitos fundamentais para os trabalhadores. No entanto, a implementação desses direitos não se deu de forma espontânea. O sociólogo Francisco de Oliveira, em *A Revolução Brasileira*, argumenta que a pressão dos trabalhadores organizados foi essencial para a criação e efetivação da CLT. Portanto, a história da legislação trabalhista no Brasil não pode ser vista como uma concessão benevolente do governo, mas como o resultado de um intenso conflito social e político.

2.3 Desigualdade Racial no Mercado de Trabalho

A desigualdade racial no Brasil é um exemplo claro do racismo estrutural que permeia a sociedade. Dados do IBGE de 2022 revelam que, embora as pessoas pretas e pardas representem 54,9% da força de trabalho, elas ocupam apenas 29,9% dos cargos gerenciais. Além disso, o rendimento médio de trabalhadores brancos é de R\$ 3.273, em comparação com R\$ 1.994 para trabalhadores pretos e pardos.

Esses dados são confirmados por publicações da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do G1, que discutem a urgência de políticas públicas para abordar as disparidades raciais. A CUT destaca que a baixa remuneração e a falta de oportunidades afetam desproporcionalmente as comunidades negras, reforçando a necessidade de ações afirmativas para promover a inclusão.

2.4 A Importância da Organização e Mobilização Coletiva

A luta por igualdade racial deve ser vista como parte de uma luta mais ampla pelos direitos trabalhistas e sociais. Autores como Florestan Fernandes, em *A Revolução Brasileira*, afirmam que a organização dos trabalhadores é fundamental para enfrentar a opressão e conquistar melhores condições de vida.

O ativismo e a mobilização são essenciais para transformar a realidade e garantir direitos, mostrando que a mudança social exige um esforço coletivo.

2.5 O Impacto Econômico da Inclusão de Pessoas Negras no Mercado de Trabalho

A inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também traz benefícios econômicos significativos para o país. Estudos mostram que a diversidade racial nas empresas pode aumentar a inovação, a criatividade e a eficiência. Segundo o Instituto Ethos, a diversidade é um motor de crescimento econômico, pois empresas que investem em diversidade tendem a ter um desempenho superior, atraindo e retendo talentos de diversas origens.

Uma pesquisa realizada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) revela que, se a desigualdade racial fosse reduzida, o PIB brasileiro poderia aumentar em até 4% até 2030. Essa inclusão também impactaria positivamente o consumo interno, uma vez que pessoas que obtêm melhores salários têm maior capacidade de compra, impulsionando a economia como um todo. Além disso, a promoção de políticas públicas que incentivem a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho, como cotas em empresas e programas de capacitação, pode ajudar a combater o racismo estrutural, contribuindo para a construção de uma sociedade mais equitativa. A luta por direitos trabalhistas e igualdade racial deve, portanto, ser entendida como uma parte fundamental da estratégia de desenvolvimento econômico do Brasil.

CAPÍTULO 3: ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES E IMPACTOS DO RACISMO NO TRABALHO E NA ESCOLA

3.1 Fundamentação

No terceiro capítulo deste trabalho, foi realizada uma pesquisa de campo com enfoque qualitativo e quantitativo em uma loja de conveniência local e em uma rede de educação, Etec Gino Rezaghi, envolvendo tanto os donos quanto os funcionários do

estabelecimento e os alunos da rede . O objetivo principal foi investigar a presença de práticas discriminatórias e racistas no ambiente de trabalho, além de compreender a postura da gestão em relação a essas questões.

Ao ouvir as perspectivas não somente dos colaboradores e chefes, pode-se captar não só as expectativas deles, mas também a maneira como compreendem as questões de racismo que atravessam o mundo profissional e que, de certa forma, já fazem parte de suas preocupações.

3.2 Resultados e Observações

1. Racismo e Discriminação Vivenciados por Funcionários

A análise revelou que o estabelecimento é frequentemente palco de comportamentos discriminatórios e racistas praticados por clientes contra funcionários pretos. A maioria dos colaboradores entrevistados confirmou já ter vivenciado ou presenciado situações de discriminação:

“Você já sofreu ou presenciou discriminação?”

Sim: 4 respostas

Não: 2 respostas

“Você já sofreu racismo em seu ambiente de trabalho?”

Sim: 4 respostas

Não: 2 respostas

Embora a experiência de racismo seja evidente para os funcionários, grande parte deles afirmou não denunciar ou relatar os incidentes formalmente.

“Você denunciou atos racistas?”

Não: 5 respostas

Sim: 1 resposta

Por outro lado, dois colaboradores relataram o ocorrido aos superiores, enquanto outros não se sentiram confortáveis ou confiantes para fazê-lo.

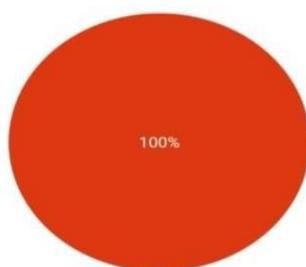
3.3 Há Igualdade em relação entre ser branco e preto?

Os dados revelaram que 100% dos respondentes discordam que ser branco ou negro no Brasil seja a mesma coisa.

Gráfico 1

Ser branco ou negro no Brasil é a mesma coisa ou são coisas diferentes, fazendo um ter consequência ruins ou boas?

21 respostas



- Não há diferença, todos são igualmente tratados
- Há diferença, ocorrendo pensamentos e comportamentos diferentes relacionados à cor de uma pessoa

Os participantes acreditam que as características das pessoas negras são desvalorizadas na sociedade.

Este dado é extremamente relevante, pois indica uma percepção generalizada entre os estudantes de que os traços físicos, culturais e comportamentais de pessoas negras são vistos com menor valor ou prestígio em comparação com características associadas a outros grupos.

Essa desvalorização pode ser entendida como uma manifestação do racismo estrutural, no qual estereótipos e preconceitos contra pessoas negras estão enraizados nas normas culturais e sociais.

A desvalorização das características negras é muitas vezes refletida na mídia, no mercado de trabalho e até mesmo nos padrões de beleza, o que pode gerar um sentimento de exclusão e afetar a autoestima de jovens negros.

No contexto escolar, essa desvalorização pode ser ainda mais prejudicial, pois pode levar a uma percepção de que os estudantes negros não têm o mesmo potencial ou que não pertencem a determinados espaços.

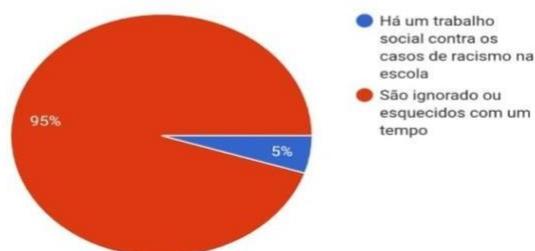
A resposta permitiu identificar se os respondentes consideram que a cor da pele influencia a experiência de vida, oportunidades e tratamento na sociedade brasileira.

3.4 O Desconforto de Denunciar o Racismo

Gráfico 2

A escola possui alguma política ou programa para combater o racismo ou ignorado ou esquecido pelas autoridades escolares?

20 respostas



A partir das informações fornecidas, é possível observar:

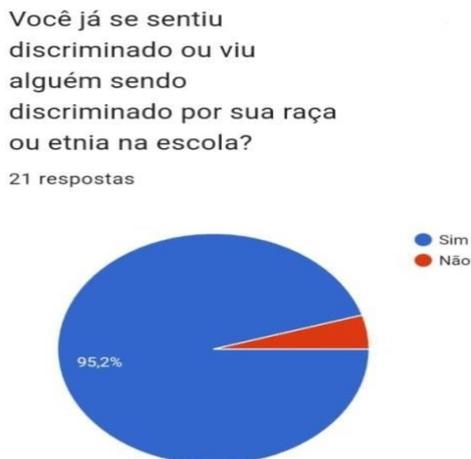
Esse dado sugere que, mesmo em um ambiente onde o racismo é discutido e o suporte parece existir, o racismo estrutural e as experiências de discriminação ainda geram insegurança em uma parcela dos alunos. Esse desconforto também pode ser sinal de que a escola, embora possivelmente empenhada em combater o racismo, precisa aprimorar suas estratégias, como o fortalecimento dos canais de denúncia, a garantia de anonimato e segurança para quem denuncia, e uma formação continuada e consistente para todos – alunos, professores e demais funcionários.

Uma pesquisa do observatório Fundação Itaú, realizada em estabelecimentos de redes públicas e privadas, mostra que mais da metade dos professores (54%) presenciaram casos de racismo entre os alunos. O ambiente escolar é o mais citado entre os brasileiros entre os locais onde já sofreram racismo, de acordo com o IPEC.

Pela falta de políticas públicas direcionadas às escolas tratando sobre as questões sobre os preconceito sociais, as estatísticas do gráfico refletem essa problemática.

3.5 Discriminação por Etnia e Raça nas Escolas

Gráfico 3

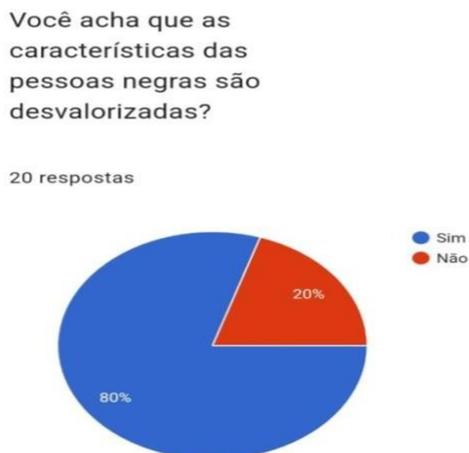


Considerando as informações apresentadas, nota-se que:

Com 95,2% das respostas afirmativas, a grande maioria dos participantes reconhece ter presenciado ou vivenciado discriminação racial ou étnica na escola, indicando que o racismo é uma realidade presente no ambiente escolar. Esses dados evidenciam que, apesar de o racismo ser amplamente reconhecido, ainda existem lacunas em termos de medidas concretas para lidar com ele de forma eficaz na escola.

3.6 Desvalorização de Pessoas Negras

Gráfico 4



A partir das informações apresentadas, conclui-se que:

A alta porcentagem (80%) que concorda com a afirmação evidencia a necessidade de medidas mais eficazes para combater o preconceito racial, especialmente no ambiente escolar.

Esse dado indica que os alunos reconhecem a desvalorização das características negras, mas talvez não percebam a extensão ou a gravidade disso.

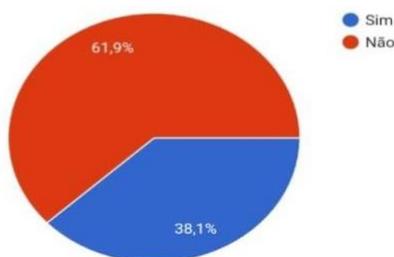
Portanto, é crucial abrir espaços para discussão sobre a valorização da cultura negra e das características que a compõem, a fim de combater estigmas e promover a inclusão de forma mais efetiva.

3.7 Repreensão Social para Atitudes discriminatórias

Gráfico 5

Você acha que uma pessoa que é racista é repreendida na sociedade?

21 respostas



À medida que se analisam as informações fornecidas, fica evidente que:

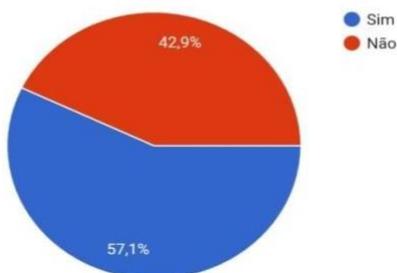
A maioria dos estudantes que responderam ao questionário, acredita que pessoas racistas não são devidamente punidas pela sociedade, o que reflete uma percepção de impunidade e indica que atitudes preconceituosas podem ser toleradas. Em uma visão generalizada destaca-se uma falha nos mecanismos sociais e legais de combate ao racismo, pois a falta de repercussão das atitudes racistas envia a mensagem de que elas são aceitáveis.

3.8 Ensino sobre racismo nas Escolas Brasileiras

Gráfico 6

Na escola é ensinado sobre o racismo no Brasil?

21 respostas



Com base nas informações fornecidas, é evidente que:

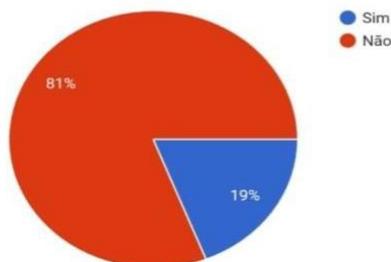
Embora a maioria das pessoas tenha apontado que o racismo é abordado nas escolas (57%), uma parte significativa (42,9%) sente que o tema não é realmente ensinado ou discutido. Isso mostra uma diferença na forma como o racismo é tratado nas instituições de ensino. Para aqueles que não percebem esse ensino, pode ser que o tema seja tratado de maneira superficial ou que não chegue de fato a todos os alunos, revelando uma falha importante no processo educativo.

3.9 Desconforto em Denunciar o Racismo

Gráfico 7

Você se sente desconfortável em denunciar um racismo?

21 respostas



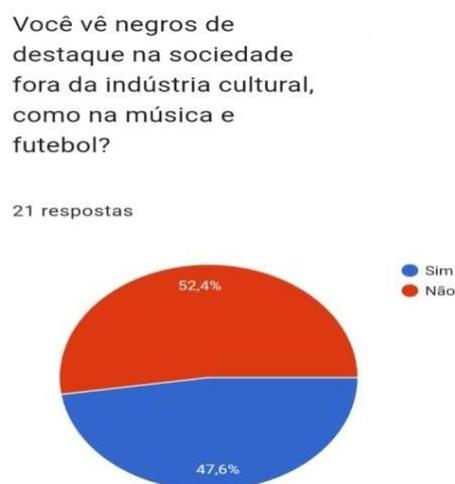
Considerando as informações apresentadas, pode-se concluir que:

81% dos respondentes afirmaram que não se sentem retraídos em denunciar tal ação, o que pode indicar que, para a maioria, denunciar é visto como uma ação válida e que há uma certa confiança no ambiente escolar para lidar com tais situações.

No entanto, a presença de 19% que se sentem desconfortáveis ao denunciar sugere a necessidade de melhorar os canais de denúncia e apoio às vítimas de racismo, com a criação de políticas mais eficazes de combate ao preconceito e maior transparência sobre como as denúncias são tratadas.

3.10 A falta de Representatividade Negra fora da Indústria Cultural

Gráfico 8



Com base nas respostas, possível observar:

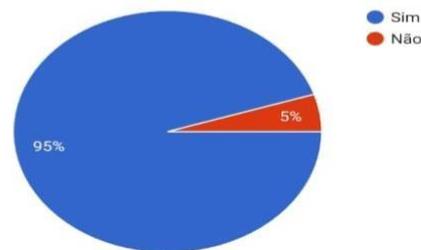
A maior parte dos respondentes (52,4) parece associar os negros a áreas restritas, como música e futebol, refletindo um estereótipo sobre o papel deles na sociedade. Isso aponta para a falta de visibilidade de negros em outras áreas, como ciência, política e negócios, onde sua presença é limitada. As respostas “não” indicam que muitas pessoas não veem exemplos de negros fora da indústria cultural, destacando a necessidade urgente de mais inclusão e representação em diferentes áreas.

3.11 Estereótipos de Pessoas Pretas em Séries e Novelas

Gráfico 9

Você acha que em novelas, filmes, séries e propagandas as pessoas pretas são estereotipadas?

20 respostas



Com base nas respostas, podemos observar:

A resposta predominante sugere que a mídia frequentemente apresenta os negros de maneira limitada ou negativa, em vez de mostrar uma diversidade de papéis e características que refletiriam com mais precisão a realidade.

Isso se reflete no fato de que a maioria dos entrevistados identifica estereótipos nas representações midiáticas, o que evidencia como essas produções podem influenciar a percepção social sobre a comunidade negra, reforçando ideias preconceituosas ou limitadas.

CAPÍTULO 4: TRANSFORMANDO O AMBIENTE DE TRABALHO: UM PASSO CONTRA O RACISMO

4.1 Diagnóstico Inicial e Engajamento

Objetivo: Identificar os problemas e envolver todos os envolvidos no processo.

Foi realizada uma conversa direta com os gerência do estabelecimento e funcionários para expor os resultados da pesquisa qualitativa.

As evidências de discriminação e racismo foram apresentadas de forma anônima, demonstrando que o problema era recorrente e precisava de atenção.

Os administradores reconheceram a necessidade de mudanças e se comprometeram a atuar de forma ativa.

4.2 Criação e Divulgação de Regras Antidiscriminação

Objetivo: Estabelecer diretrizes claras para o comportamento no ambiente de trabalho.

Foi criado um Código de Conduta simples, com foco na tolerância zero a discriminação e racismo.

Exemplos de medidas:

Advertir clientes que desrespeitem os funcionários.

Garantir o suporte imediato a qualquer colaborador que enfrente discriminação.

O Código foi exposto em local visível no estabelecimento, tornando-o acessível para clientes e colaboradores.

4.3 Implementação de Ferramentas de Suporte

Objetivo: Facilitar a denúncia de casos e garantir suporte aos funcionários.

Instalou-se uma caixa de denúncias anônima no local para que os funcionários pudessem relatar incidentes sem medo de represálias.

Foi disponibilizado um caderno de feedback onde os colaboradores podiam compartilhar sugestões e preocupações diretamente.

4.4 Postura Proativa com Clientes

Objetivo: Garantir respeito mútuo no ambiente.

Os empresários foram instruídos a intervir diretamente em situações de discriminação praticadas por clientes.

Foi adotada uma abordagem firme, com frases como:

“Por favor, respeite nossos colaboradores. Não toleramos discriminação aqui.”

Essa postura trouxe resultados imediatos, com os clientes respeitando mais o ambiente.

4.5 Revisão e Ajustes Finais

Objetivo: Avaliar o impacto das ações implementadas.

Após quatro semanas, uma nova conversa foi feita com os funcionários para revisar as mudanças e colher feedback sobre as medidas aplicadas.

Os funcionários relataram que se sentiram mais seguros para expressar preocupações e que houve uma redução nos incidentes de discriminação.

4.6 Ações Idealizadas

A aplicação desse plano de combate à discriminação e ao racismo no ambiente de trabalho demonstrou que medidas práticas, diretas e de baixo custo podem promover mudanças significativas no comportamento e na convivência. A experiência mostrou que o engajamento, o diálogo e a criação de ferramentas simples são estratégias eficazes para construir um ambiente mais seguro e inclusivo.

Essa metodologia também pode ser adaptada e aplicada no contexto escolar, um ambiente crucial para a formação de valores sociais. As escolas podem implementar ações semelhantes, como:

4.6.1 Criação de um Código de Conduta Escolar:

Regras claras contra discriminação entre alunos e entre alunos e professores.

4.6.2 Canais de denúncia anônimos:

Disponibilizar caixas de feedback ou ferramentas digitais para que estudantes possam relatar incidentes de forma segura.

4.6.3 Ações educativas:

Inserir atividades práticas que promovam a conscientização sobre racismo e preconceito, estimulando o respeito e a empatia entre os alunos.

Ao adaptar essas ações para a realidade escolar, a instituição não apenas combate comportamentos discriminatórios, mas também forma cidadãos mais conscientes e preparados para contribuir positivamente na sociedade. Assim, tanto no ambiente de trabalho quanto no espaço escolar, essas práticas ajudam a construir uma convivência baseada no respeito e na inclusão.

4.6.4 Manual:

MANUAL ANTIRRACISTA

A desigualdade racial é um problema estrutural que afeta a sociedade em muitas áreas, incluindo a educação, o mercado de trabalho, a saúde e o acesso à justiça.

O desafio dos tempos contemporâneos para as políticas públicas para amenizar o racismo no trabalho é: a igualdade e a melhoria da escolarização formal, o combate ao racismo e preconceito na contratação e no trabalho; a inclusão do negro do pleno domínio e participação no processo de geração e uso das novas tecnologias, especialmente as digitais.

<https://www.istockphoto.com.br>



Este manual tem como objetivo orientar o trabalho e promover a igualdade racial.

MEDIDAS PRÁTICAS PARA COMBATER A DESIGUALDADE RACIAL

- Educação e conscientização

Revisão do currículo escolar: Garantir que as escolas incluam conteúdos que enfatizem a história e a contribuição do povo negro, enfatizando a cultura afro-brasileira, indígena e africana, conforme estabelece a Lei 10.639/2003.

Treinamento Antirracismo para Professores e Administradores: Oferecer treinamento para educadores e administradores para reconhecer e combater o racismo no ambiente escolar.

Campanhas de educação pública: Apoiar campanhas que eliminem preconceitos e respeitem diferenças culturais e raciais.

Democratização de educação formal: Com um acesso e ampliação da educação é possível uma profissionalização para um emprego de carteira assinada, não sendo subutilizado.

- Política de inclusão no mercado de trabalho



Recrutamento ativo e programas de formação únicos: As empresas devem procurar ativamente talentos negros através de programas de inclusão e formação.

Transparência salarial: Realizar auditorias para garantir que os negros recebam salários justos e iguais aos dos seus homólogos brancos nas mesmas posições.



Cargos de liderança: Adotar metas de inclusão racial para cargos estratégicos, promovendo a diversidade em todas as áreas.

Acesso a tecnologias: A expansão de projetos associados à quarta revolução industrial, combinando uma série de tecnologias atuais (automação, inteligência artificial, big data, impressão 3D, nanotecnologia, entre outras) é necessário chegar até os negros.



Sendo verificável que, apesar de maioria da população (53,9%), o percentual das pessoas negras, pretas e pardas (36,9%) ainda representa a minoria entre as pessoas das equipes de tecnologia pesquisadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Este estudo revelou a terrível realidade da desigualdade racial no Brasil, onde o racismo cria barreiras significativas para os negros entrarem e permanecerem no mercado de trabalho. Os resultados mostram disparidades de preços, acesso limitado a serviços de qualidade, discriminação e efeitos psicológicos negativos.

É importante implementar políticas públicas, educação e conscientização sobre a igualdade racial, defesa empresarial e monitoramento contínuo para eliminar a discriminação. A investigação futura deve centrar-se nas perspectivas negras sobre liderança, pedagogia e leis anti-discriminação.

Este documento destaca a importância de abordar o racismo como um problema social e económico, que requer esforços para criar mercados de trabalho inclusivos e equitativos.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento#:~:text=Mais%20da%20metade%20\(53%2C8,ocupavam%2069%2C0%25%20deles](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento#:~:text=Mais%20da%20metade%20(53%2C8,ocupavam%2069%2C0%25%20deles. Acesso em maio 2024). Acesso em maio 2024

ARQUIVO. **A integração do negro na sociedade de classes**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4482634/mod_resource/content/1/Florestan%20Fernandes%20-%20A%20integra%C3%A7%C3%A3o%20do%20negro%20na%20sociedade%20de%20classes%20-%20Vol%20I%20-%20O%20legado%20da%20ra%C3%A7a%20branca-1.pdf. Acesso em agosto 2024.

ARQUIVO. **A revolução burguesa no Brasil**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5815113/mod_resource/content/1/Florestan%20Fernandes.%20A%20revolucao%20burguesa%20no%20Brasil.pdf. Acesso em junho 2024

CONFERÊNCIA NACIONAL DA CUT SOBRE TRABALHADORES NEGROS, 1., 2021, Brasília. *Por uma nova política de igualdade racial no trabalho*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021. 120 p. Informações complementares em: <https://teoriaedebate.org.br/2021/11/12/trabalho-e-raca-os-desafios-historicos-contemporaneos-da-inclusao-e-igualdade/>. Acesso em agosto 2024

DIEESE. **A inserção da população negra no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.html>. Acesso em outubro 2024

FERNANDES, Florestan. *A revolução burguesa no Brasil*. 5. ed. Rio de Janeiro: Globo, 2005. 566 p. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5815113/mod_resource/content/1/Florestan%20Fernandes.%20A%20revolucao%20burguesa%20no%20Brasil.pdf. Acesso em novembro 2024

HARRIS, Cheryl I. *Whiteness as Property*. *Harvard Law Review*. v. 106, n. 8, p. 1707-1791, 1993. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/C6N8TfK97tq9XXbmgG9nJcv/>. Acesso em julho 2024

IBGE. *Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento>. Acesso em maio 2024

PORTAL FGV. **Negros ainda são maioria com rendimento até 2 salários mínimos**. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/negros-ainda-sao-maioria-rendimento-ate-2-salarios-minimos>. Acesso em julho 2024

PORTAL GELEDÉS. Disponível em: <https://www.geledes.org.br>. Acesso em maio 2024

PRETAHUB. Disponível em: <https://pretahub.com>. Acesso em junho 2024
SCIELO. **Desigualdade racial nos espaços escolares e o trabalho do assistente social**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Tt74rDr5jKGqNM4Z4M6CzHg/>. **Acesso em agosto 2024**

SCIELO. **Trabalho e raça: os desafios históricos contemporâneos**. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/fractal/a/Qnm4D67j4Ppztvz3tfb4kwx/>. Acesso em outubro 2024

SCIELO. ESPAÇO TEMÁTICO: SERVIÇO SOCIAL, RACISMO E CLASSES SOCIAIS.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/C6N8TfK97tq9XXbmgG9nJcv/>. Acesso em novembro 2024

TEORIA E DEBATE. Trabalho e raça: os desafios históricos contemporâneos. Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/2021/11/12/trabalho-e-raca-os-desafios-historicos-contemporaneos-da-inclusao-e-igualdade/>. Acesso em julho 2024