

PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NAS EMPRESAS DE PARANAÍ: UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DO ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL

AMÉRICO ANTÔNIO DE LIMA JÚNIOR¹
DANIEL MARQUES DE FREITAS²
VÍCTOR VINÍCIUS BIAZON³

RESUMO: O preconceito e a discriminação sofrida pelos negros diante a sociedade é uma questão preocupante para o desenvolvimento social e também econômico, quando consideramos a desigualdade de oportunidades que são oferecidas para esse grupo no mercado de trabalho e principalmente como esses assuntos são tratados atualmente no país. Essa pesquisa procura entender algumas das influências da discriminação no Brasil e de alguma forma compreender esta ideologia e a realidade dos negros. O Estatuto da Igualdade Racial e suas medidas de combate à desigualdade nas empresas podem ser utilizadas como instrumentos para promoção do respeito ao ser humano sem distinção de cor ou cultura. Para isso, procura-se conhecer e entender os alcances do Estatuto com relação as empresas privadas através de uma pesquisa descritiva realizada em algumas empresas privadas de Paranaíba, onde foram aplicados questionários quanto ao conhecimento e adoção de medidas compreendidas pelo Estatuto, ou de qualquer outra forma de combate à desigualdade racial.

Palavras chave: Estatuto da igualdade racial; negros; mercado de trabalho; discriminação; racismo.

1. INTRODUÇÃO

A discriminação racial é uma das marcas da sociedade, onde acontece de diversas formas, seja através de comentários e ações institucionalizadas, seja através de ações abertas claramente racistas e discriminatória ou ainda na exclusão social, política e econômica da população negra, verificável em diversos dados oficiais.

Embora convivamos com pessoas de diferentes etnias e diferentes culturas, parte da população não encara essa diversidade como algo natural e característico de uma sociedade globalizada e heterogênea. Muitas vezes essa diversidade é vista

¹ Acadêmico do curso de Administração da Faculdade de Tecnologia e Ciências do Norte do Paraná
Email: americodelima2711@gmail.com

² Professor Orientador Especialista do Departamento de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade de Tecnologia e Ciências do Norte do Paraná. Email: freitas.danielmarques@gmail.com

³ Coorientador Doutorando em Comunicação Social – UMESP – Mestre em Administração – FPL. Professor e coordenador de curso universitário, coordenador do PIC – Projeto de Iniciação Científica – FATECIE.
Email: victorbiazon@homail.com.

como fator para distinguir e diferenciar social e economicamente os indivíduos. Essas diferenças estão presentes dentro das empresas onde cargos são escolhidos sem capacitação do funcionário e não só pela competência dos indivíduos, que ao menos seria justificável, mas em sua maioria, pela cor da pele ou gênero do candidato.

No Brasil, segundo o IBGE (2016), mais da metade (53,9%) das pessoas se declaravam de cor ou raça preta ou parda, e inúmeras são as dificuldades encontradas por essas pessoas diante o mercado de trabalho, uma delas é a questão salarial, que se agrava ainda mais quando trata-se de mulheres negras, que segundo o portal da Central dos Trabalhadores e trabalhadoras do Brasil, a CTB (2017) “Mulheres não negras ganham, em média, 59,5% do que ganham homens brancos, enquanto as mulheres negras ganham 65% dos homens do mesmo grupo racial e apenas 30% do rendimento médio de homens não negros”, o que nesse sentido, se faz necessário investigar quais medidas são tomadas por diversos setores da sociedade para o combate ao racismo e promoção da igualdade racial no mercado de trabalho, em específico nas empresas privadas de Paranavaí, quanto o conhecimento, a adoção e aplicação de Políticas Públicas e ao cumprimento do Estatuto da Igualdade Racial.

Essa pesquisa tem como objetivo a análise do Estatuto com relação as empresas privadas, a verificação da aplicação e a efetividade das ações de promoção à igualdade racial e combate ao racismo através do Estatuto nas empresas privadas de Paranavaí, identificando as influências e a existência da discriminação sofrida pelos negros diante da sociedade.

A busca pelo desenvolvimento do país, pela igualdade e o combate ao racismo é um processo de luta intensa e difícil no interior da sociedade, tendo que, a especialização e a meritocracia ainda são fatores predominantes para inserção no mercado de trabalho, e que segundo a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE (2016), existe uma deficiência, um atraso da educação que afeta principalmente os negros, no Brasil, onde apenas 46,4% da população entre 25 a 64 anos possuem ensino médio completo. Com relação ao ensino superior, a taxa líquida⁴ da população entre 18 a 24 anos atingiu 18,4% em 2015, e que embora esses números tenham uma

⁴ Proporção de pessoas que frequentam o ensino superior de graduação, em relação ao total de pessoas da mesma faixa etária

evolução desde o período de 2005, os negros representam apenas 12,8%, abaixo do percentual dos brancos que 10 anos antes representavam 17,8% (IBGE, 2016). Para que esse tipo de situação mude e possamos construir uma sociedade mais justa e igualitária para todos, existem intervenções do governo, a publicação do Estatuto da Igualdade Racial, em 2010, através da LEI Nº 12.288, pode ser considerado como um passo importante e fundamental para a resolução da problemática que envolve a população negra em nosso país.

O Estatuto prevê algumas ações de promoção da igualdade racial e combate ao racismo em empresas públicas e privadas, com isso, esta pesquisa visa verificar a aplicação e efetividade do Estatuto nas empresas privadas para solucionar ou minimizar os problemas que a população negra enfrenta todos os dias em nosso país, esta pesquisa também está parcialmente voltada para o aprimoramento acadêmico com relação às pesquisas e maior entendimento do cenário atual da sociedade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Sociedade e sua Influência

O preconceito racial que é uma marca da sociedade, tem a escravidão como uma das grandes influências para o aumento da discriminação no Brasil, onde a população negra chega sob a condição de escravos trazidos a força da África, já os brancos na posição que bem escolhessem. Mesmo com a lei Áurea em 1888, o olhar para a população negra não é efetivamente de igualdade, principalmente nos acessos a bens, educação e oportunidades. (RODRIGUES, ASSMAR, JABLONSKI, 2015).

Para Cox (1959) o preconceito é "uma atitude social propagada entre o público por uma classe exploradora com o propósito de estigmatizar algum grupo como inferior, de maneira que a exploração do grupo mesmo ou de seus recursos possa se justificar", a exploração é a razão pela qual o preconceito existe nas entrelinhas da sociedade, assim como a distinção de classes, brancos, negros e toda sua proletarização que advém da busca por lucro acima de tudo. (apud IBGE, 1981).

Conforme Munanga (2003), o conceito de raça era usado para classificar espécies de plantas e animais, o sueco Carl Von Linné (1707-1778) classificou as

plantas em 24 raças ou classes, que na atualidade já não são mais usadas, porém, esse estudo e a sequência de qualificações feitas pelos naturalistas da época foram uma das grandes influências para o atual conceito. Com o tempo, a palavra raça passou a designar descendência, um grupo de pessoas que simplesmente possuem ou herdam algumas características físicas em comum, que uma delas é a cor da pele, mas no entanto, pertencemos a uma só espécie, “Como homens, pertencemos ao filo dos cordados, ao sub-filo dos vertebrados (como os peixes), à classe dos mamíferos (como as baleias), à ordem dos primatas (como os grandes símios) e à espécie humana (homo sapiens)”, e isso não muda mediante à cor da pele. (MUNANGA, 2003)

A cor da pele é um fator predominante para diferenciação de classes em meio a sociedade, porém a cor da pele nada mais é do que a concentração de melanina disposta em cada indivíduo e não um fator determinante para qualificar uma pessoa ou um grupo, o que leva a crer que o conceito de raça que existe na sociedade não tem nenhuma relação com as características biológicas, o conceito é o de “raças sociais”, a ideologia que esconde o estabelecimento de relações de poder pela estrutura global (MUNANGA, 2003).

Na sociedade em sua realidade, existem diversos fatores em potencial para reprodução do racismo, um deles é o branqueamento da população, não só da cor da pele, um branqueamento também da cultura dos negros, que coloca a população branca como padrão de referência para a espécie. O processo de branqueamento apresenta a característica de minimizar a existência do negro, que historicamente sofre com a desigualdade e que esse processo persiste em mantê-la, tornando os negros o problema, transferindo a responsabilidade de uma sociedade inteira para os negros, que descontente e desconfortável com sua condição de negro, procura se reprimir ou miscigenar-se com branco, para assim, de alguma forma diluir suas características raciais (BENTO, 2001).

Além da exclusão dos grupos que sofrem algum tipo de preconceito, há também a criação de um ambiente hostil pela sociedade, pois a discriminação traz consigo consequências negativas e extremamente prejudiciais para o indivíduo. A existência do preconceito na sociedade, mesmo que não tão aparente e explícito, mas ainda sim existente, acarreta problemas para os grupos e principalmente nos jovens

que são alvos desse preconceito, “A percepção da discriminação durante a transição para a adolescência pode interferir na formação da identidade positiva e levar a problemas de conduta ou a depressão.” (PAPALIA, FELDMAN, 2013. p. 427).

Não há qualquer prova de que seja vantagem pertencer a uma raça pura. Algumas raças mais puras atualmente são os pigmeus, os hotentotes e os aborígenes australianos. Os gregos antigos eram os mais misturados e eram também os mais civilizados. (BERTRAND RUSSEL. apud RODRIGUES, ASSMAR, JABLONSKI, 2015, p. 203).

O capitalismo e sua estrutura tem sido o grande fator gerador de preconceitos, a imagem de criminosos delinquentes e de usuários de drogas são ligadas automaticamente a população negra e a de baixa renda, algumas das razões responsáveis por este modo de pensar é a mídia, a outra é o tratamento oferecido para esses grupos das pessoas que as cercam, um exemplo é o abandono da escola por parte desses grupos, que se dá pela percepção do diferencial de tratamento entre os estudantes e por receberem menos apoio dos professores principalmente no ensino médio (PAPALIA, FELDMAN, 2013).

Assim como toda pessoa quando ainda criança aprende a andar e a falar, também desenvolve seu lado cognitivo a partir do meio que está inserido, isso é chamado de *Teoria da Aprendizagem Social*, o indivíduo absorve tudo que está ao seu redor, tudo que acontece na sociedade e tudo que ela despeja sobre ele. (RODRIGUES, ASSMAR, JABLONSKI, 2015).

As normas sociais são aprendidas em casa, nas escolas, nas instituições religiosas, com colegas e a partir da mídia e das artes. Passadas de geração a geração, instruem-nos aberta ou sutilmente sobre o que pensar, como agir afetivamente ou como agir no mundo. Desta forma é que preconceitos persistiram em um dado momento em uma dada cultura. (RODRIGUES, ASSMAR, JABLONSKI, 2015. p.229).

A sociedade e seu modo de pensar influencia o crescimento do racismo não apenas em meio a população branca, mas afeta psicologicamente, principalmente a população negra, que discriminada torna-se desmotivada e como consequência se excluem, se conformam com a ideia de inferioridade por sofrerem constantemente com problemas sociais (PAPALIA, FELDMAN, 2013).

2.2 Ações Afirmativas e o Estatuto nas empresas

No atual contexto da sociedade, medidas de combate ao racismo, para a inclusão dos negros no mercado de trabalho e a diminuição da desigualdade, são de iniciativa governamental e da sociedade, medidas que tem o intuito de resolver problemas socioeconômicos que atingem determinado grupo de pessoas através de programas específicos, que partem de um ou mais atores vinculados com responsabilidade de concretizar os interesses da causa (PROCOPIUCK, 2013).

Em 20 de julho de 2010 foi publicada no Brasil a lei nº 12.288/10, cujo Art 1º institui o Estatuto da Igualdade Racial, tem por objetivo, garantir a efetivação da igualdade de oportunidades da população negra, ao combate à discriminação e demais formas de intolerância étnica, na qual considera pelo inciso I:

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. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA / CASA CIVIL, LEI Nº 12.288, 2010).

As Políticas Públicas têm papel importante perante a sociedade, na mesma linha e voltada principalmente para a igualdade, existem as Ações Afirmativas, com isso, é necessário que haja a distinção clara e entendimento das atividades de ambas. Conforme matérias da Universidade de São Paulo (USP, 2015), as Políticas Públicas têm como foco o dia-a-dia e os direitos da população como um todo, “[...] Política Pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público”, como por exemplo, direito à saúde e à educação. Em 6 de Julho de 1992, entrou em vigor o decreto nº 591, de 6 de julho de 1992, que promulga o *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* no Brasil, adotado pela Assembléia-Geral das Nações Unidas no dia 19 de dezembro de 1966, no qual, o Art 6º reconhece o direito ao trabalho, que “[...] compreende o direito de toda pessoa, de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito”, e estipulado no Art 7º que, “ Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis [...]” (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA / CASA CIVIL, DECRETO Nº 591, 1992).

As Ações Afirmativas, voltadas especificamente para discriminação, constam no inciso VI do Art 1º do Estatuto da Igualdade Racial, Casa civil (2010) como “programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades”, medidas que por sua vez objetivam mudar o cenário social, inserir a população que sofre discriminação proporcionando oportunidades, dando incentivo ao indivíduo e conscientizar a sociedade para que possa conviver com as diferenças e acabar com o racismo. Segundo Alves e Galeão-Silva (1999), Ações Afirmativas tratam essa discriminação como consequência de uma ideologia da população.

A ideia de ação afirmativa baseia-se na compreensão de que os fenômenos sociais não são naturais, mas resultado das diversas interações sociais; assim, haveria necessidade de intervenção política na reversão do quadro de desigualdade que se observa em uma dada sociedade. Nesse sentido, entende-se ação afirmativa como um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades. Seu objetivo é superar os efeitos de um passado de discriminação, garantindo que pessoas ou grupos discriminados possam competir, igualmente, com membros dos grupos favorecidos ou, de maneira mais controversa, atingir igualdade completa (HODGES-AEBERHARD, 1999, apud, ALVES, GALEÃO-SILVA, 2004).

Dentro do Estatuto encontra-se o regulamento do Sinapir, *Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial*, vigorado pelo decreto nº 8.136, de 5 de novembro de 2013, que tem por finalidade tornar efetiva as políticas públicas de combate ao racismo e para promoção da igualdade, que segundo CAPITULO I, Art 1º, § 2º diz que: “O Sistema tem a função precípua de organizar e promover políticas de igualdade racial, compreendidas como conjunto de diretrizes, ações e práticas a serem observadas na atuação do Poder Público e nas relações entre o Estado e a sociedade”, ou seja, para que com essas medidas se possa fomentar, monitorar e avaliar as políticas públicas em toda a esfera do governo (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA / CASA CIVIL, 2010).

Toda a diversidade existente no Brasil e inúmeras culturas herdadas pelos grupos que compõem a sociedade do país, propiciam sentimentos de superioridade e também de inferioridade dentro a população, o papel do Estatuto é restringir os agentes que alimentam a discriminação e promover igualdade por meio do Estado e de suas leis, incluindo as vítimas de preconceito no mercado de trabalho, no acesso

à educação, e na sociedade como um todo, assim como previsto no Art 2º do Estatuto, onde diz que:

É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA / CASA CIVIL, LEI Nº 12.288, 2010).

A implantação de medidas contra o racismo está voltada também para o incentivo e inserção do negro de forma geral e igualitária no meio econômico, tanto para ingressar como funcionário ou como empresário. O CAPÍTULO V do Estatuto firma os compromissos do Brasil em ratificar a Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam a discriminação no emprego e na profissão. As condições de igualdade e de oportunidade para a população negra está disposta em algumas medidas como as ações afirmativas mencionadas no inciso II do Art 4º, medidas que no parágrafo único desse artigo, são os programas destinados a reparar as desigualdades e qualquer prática discriminatória dentro de instituições públicas ou privadas, dando incentivo e garantindo o estabelecimento da igualdade racial no direito do trabalho, que constam no CAPÍTULO V, Art 39º da seguinte forma:

O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA / CASA CIVIL, LEI Nº 12.288, 2010).

Nos últimos 10 anos existe uma movimentação no que se diz respeito a inclusão dos negros no mercado de trabalho, mas a grande questão é quanto a efetividade e real aplicação dessas medidas nas organizações, pois, segundo dados do IBGE (2016), pretos e pardos representavam em 2015, 54,0% do total da população do país, mas 75,5% com os 10% menores rendimentos contra 23,4% de brancos, ao mesmo tempo em que eram apenas 17,8% das pessoas no 1% com os maiores rendimentos, contra 79,7% de brancos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho traz em forma descritiva informações da situação encarada no dia-a-dia dos grupos de pessoas que sofrem algum tipo de preconceito, em especial o preconceito racial, demonstrando características da sociedade que os influenciam, as dificuldades, percepção pelo indivíduo vítima do preconceito. Visamos apresentar aqui as medidas adotadas para que essa realidade mude, que segundo Gil (2008, p. 28), “As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”, tendo aqui como objeto dessa pesquisa descritiva as iniciativas e práticas das empresas privadas para tal situação. “As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática”. (GIL, 2008, p. 28).

A Abordagem utilizada nesta pesquisa é a quantitativa que usa a menção de números para um dado objetivo. “[...] caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas desde as mais simples como percentual” (RICHARDISON, 2012, p. 70). Sendo assim, esse método procura apontar a quantidade de funcionários da empresa (objeto de pesquisa), caso haja, os métodos de recrutamento, de seleção e também de cargos exercidos por esse grupo.

Por meio de um estudo de caso foram levantados os dados para a realização da seguinte pesquisa, para Gil (2008, p.57) “O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado”. Considerando que os dados apresentados não concretizam a existência de preconceito racial por parte da empresa, de acordo com Yin (2005, p. 32) “o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade, quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas” (apud GIL, 2008. p.58).

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Para a realização desse trabalho, foram aplicados questionários acerca do Estatuto da Igualdade racial e ações afins de promoverem a igualdade racial em 3 empresas privadas da cidade de Paranavaí, onde serão citadas como empresa A, B, e empresa C. Os dados principais serão dispostos abaixo em quadros conforme as questões e resultados dos questionários.

Quanto ao conhecimento do Estatuto da igualdade Racial (Quadro 1), responderam “**sim**” para *tem conhecimento* e “**não**” para *não tem conhecimento* do Estatuto.

Quadro 1: Conhecimento do Estatuto

Empresa	Sim	Não
A		X
B	X	
C	X	

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando os dados da Quadro 1, podemos constatar que 66,6% das empresas onde foram aplicados os questionários responderam que tem conhecimento do Estatuto e apenas 33,3% das empresas pesquisadas não têm conhecimento, porém, apenas metade desses 66,6% conhecem sobre os artigos e parágrafos que compõem o Estatuto e utilizam de algum recurso do Estatuto para promover a igualdade racial, e alegam não ter conhecimento de nenhuma atitude racista que tenha ocorrido entre funcionários dentro das empresas, seja entre subordinados ou entre chefes e subordinados.

Sobre a quantidade de funcionários, cargos em posições de chefia ocupados por negros dentro das empresas pesquisadas (Quadro 2).

Quadro 2: Chefia ocupada por negros

Empresa	Qtd. Funcionários	chefia ocupada por negros	
		Possui	Não possui

A	37	X	
B	14		X
C	480	X	

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a adoção de algum tipo de medida contra o racismo ou de promoção da igualdade racial (Quadro 3).

Quadro 3: Adoção de medidas contra o racismo

Empresa	Adota	Não Adota
A		X
B		X
C	X	

Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo as respostas obtidas pelos questionários aplicados, apesar das empresas A e C possuírem cargos de chefia como de encarregados ocupados por negros (Quadro 2), em nenhuma existe cargos de diretoria ocupados por pessoas negras. Considerando as amostras, 100% das empresas pesquisadas não adotam nenhum tipo de programa de promoção da igualdade racial por completo (Quadro 3), que atenda diretamente os negros com a finalidade de inclusão propriamente dita, que analise e que possa verificar se há a existência de alguma forma de discriminação dentro da empresa e entre funcionários, apenas utilizam medidas corretivas para combater o racismo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discriminação, o preconceito e o racismo existente e persistente na sociedade brasileira, são resultados de classificações feitas por estudiosos, heranças culturais e uma série de ideologias, onde criam-se conceitos e modelos de superioridades e

inferioridades baseados em fatores biológicos, e atualmente também por fatores econômicos, sendo assim, toda a população se torna alvo dos meios em que vive e suas influências, que nesse caso, os negros são os mais afetados e prejudicados. Ainda hoje, na sociedade e seu atual contexto, onde a maioria da população do Brasil é negra, pode-se constatar a existência do preconceito, do racismo e principalmente da desigualdade encarada por este grupo diante o mercado de trabalho, porém, com a adoção da Ação afirmativa e a instituição do Estatuto da Igualdade Racial, cria-se uma perspectiva de melhora e um passo importante para o combate ao racismo e a desigualdade no país, tendo como agente responsável o Estado.

A implantação do Estatuto e suas medidas de combate à desigualdade racial é de responsabilidade e de iniciativa pública, de aplicação obrigatória em suas instituições e de promoção para que seja incorporado nas organizações privadas, onde o mesmo é facultativo. Embora a Lei nº 12.288 de 2010 tenha a função de instituir o Estatuto e promover a igualdade racial através do Estado nas empresas públicas e privadas, a presente pesquisa demonstra que não existe a devida divulgação do Estatuto e suas medidas diante a sociedade, ou melhor dizendo, não de maneira eficiente, de modo que o conhecimento e as informações cheguem para os empresários e para a população de maneira geral. Como vimos aqui, a deficiência na aplicação, no desenvolvimento e cumprimento da lei nas empresas privadas, ocorre em partes pelo simples fato de que, as empresas praticamente não conhecem o Estatuto da Igualdade Racial e muito menos suas medidas, o que dificulta e muito a tarefa do combate à desigualdade racial e de oportunidade.

Levando em consideração os resultados da pesquisa, algumas empresas não adotam nenhuma medida que promova a igualdade racial e de oportunidade (Quadro 3), o que evidencia o desconhecimento do Estatuto e que o paradigma entorno das palavras racismo e desigualdade ainda é recorrente no mercado de trabalho, pois a forma com que se manifestam ainda não está totalmente percebida e compreendida. Embora algumas empresas combatam atitudes racistas dentro das suas dependências, não há o devido apoio, divulgação e esclarecimento que proporcione uma visão crítica da condição dos negros, necessários para que, exista ao menos, o entendimento da realidade vivida pela população negra e das medidas que podem ser

tomadas para colaborarem com a mudança dessa realidade, através do engajamento e incentivo da promoção da igualdade racial por parte delas, medidas que, possam também dentro das empresas privadas, diagnosticar a existência de atitudes preconceituosas. Tendo isso, como é possível combater algo que não se conhece e não é identificado? Podemos concluir que existe uma falta de conscientização advinda da falta de informação, que afeta diretamente as tentativas de combater a desigualdade, pois a iniciativa não vem tendo a devida atenção, direcionamento e aplicação de medidas a fim de que, seja verificável internamente pela própria empresa e consequentemente pelo Estado a presença do preconceito em meio à sociedade.

O conhecimento e esclarecimento da finalidade do Estatuto, que são essenciais para sua adoção, para a constatação do preconceito existente e atuante nas entrelinhas ou até mesmo escancarado na sociedade em que vivemos, para que dessa forma, a população verdadeiramente reconheça que o combate à discriminação e à desigualdade racial é um papel de todos que compõem a sociedade, e que só ocorrerá se a mesma abraçar a causa, que tomem as medidas necessárias e que se faça cumprir efetivamente o Estatuto.

REFERÊNCIAS:

ALVES, Mário Aquino. GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão de diversidade nas organizações**. RAE-Revista de Administração de Empresas, vol. 44, n.3. 2004. Disponível em < <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-44-num-3-ano-2004-nid-45993/>> Data de acesso: 11 set 2016.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Branqueamento e Branquitude no Brasil**. CEERT. Disponível em <http://www.ceert.org.br/publicacoes/diversidade-trabalho/27/branqueamento-e-branquitude-no-brasil>

CTB, Central dos trabalhadores e trabalhadoras do Brasil. **A mulher negra e o mercado de trabalho**, 2017. Disponível em: <http://portalctb.org.br/site/secretarias-da-ctb-nacional/igualdade-racial/31812-a-mulher-negra-e-o-mercado-de-trabalho> Data de acesso: 19 out 2017

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas da pesquisa social** – 6. Ed. – São Paulo: Atlas 2008.

IBGE,. **Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da População brasileira**. Estudos e pesquisas, n°. 36, 2016. Disponível em

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf> data de acesso: 26 set 2017.

IBGE. **O lugar do negro na força de trabalho** | Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística . - Rio de Janeiro : IBGE, 1981. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv16478.pdf> data de acesso: 26 set 2017.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. 3º Seminário Nacional Relações Raciais e Educação-PENESB-RJ, 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoos-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf> Data de acesso: 06 out 2017.

PAPALIA, Diane E. FELDMAN, Ruth Duskin. Com Gabriela Martorell. **Desenvolvimento humano**; tradução: Carla Filomena Marques Pinto Verseci...[et al.]; [revisão técnica: Maria Cecília de Vilhena Moraes Silva... [et al.]]. – 12. Ed. – Porto Alegre : AMGH, 2013

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA / Casa Civil / Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação** planalto.gov.br. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm Data de acesso: 23 nov 2017.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA / Casa Civil / Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Estatuto da Igualdade Racial**. planalto.gov.br. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm Data de acesso: 21 ago 2017.

PROCOPIUCK, Mario. **Políticas Públicas e fundamentos da administração pública**. – São Paulo: Atlas, 2013.

RICHARDISON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. Colaboradores José Augusto de Souza Peres... (et al.). - 3. ed. -14. reimpr. – São Paulo : Atlas, 2012.

RODRIGUES, Aroldo. ASSMAR, Eveline Maria Leal. JABLONSKI, Bernardo. **Psicologia Social**. - 32. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

USP, Universidade de São Paulo. **Políticas Públicas: Conceitos Básicos**. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto Programa de Pós-Graduação em Administração de Organizações Disciplina de Didática. Grupo 2. 2015. Disponível em : https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/303682/mod_resource/content/1/MaterialDidatico_EAD%2017%2004%202015.pdf Data de acesso: 20 out 2017