



UFOP

Universidade Federal
de Ouro Preto

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

BRUNO NICÁCIO CASSIMIRO

**RACISMO ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO E A IMPORTÂNCIA
DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NO
MERCADO DE TRABALHO**

MARIANA

2025

Bruno Nicácio Cassimiro

**RACISMO ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO E A IMPORTÂNCIA DAS
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Econômicas do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. André Mourthé de Oliveira

**MARIANA/MG
2025**

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

C345r Cassimiro, Bruno Nicacio.

Racismo estrutural no mercado de trabalho e a importância das políticas públicas para a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho. [manuscrito] / Bruno Nicacio Cassimiro. - 2025.

45 f.: il.: gráf..

Orientador: Prof. Dr. Amd´re Mourthé Oliveira.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Ciências Econômicas .

1. Política pública. 2. Programas de ação afirmativa. 3. Racismo. I. Oliveira, Amd´re Mourthé. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 323.12

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



FOLHA DE APROVAÇÃO

Bruno Nicácio Cassimiro

Racismo estrutural no mercado de trabalho e a importância das políticas públicas para a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Economia

Aprovada em 19 de maio de 2025

Membros da banca

Prof. Dr. André Mourthé de Oliveira - Orientador (Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof. Dr. Daniel do Val Cosentino (Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof. Dr. Francisco Horácio Pereira de Oliveira (Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof. Dr. André Mourthé de Oliveira - orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 19/05/2025



Documento assinado eletronicamente por **Andre Mourthe de Oliveira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 20/05/2025, às 11:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0914166** e o código CRC **9C217BFF**.

RESUMO

O presente estudo aborda o racismo estrutural no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando como este fenômeno se manifesta e perpetua desigualdades históricas. Analisa-se a exclusão e a marginalização da população negra em diversas esferas profissionais, incluindo as barreiras no processo de contratação, as desigualdades salariais e a sub-representação em cargos de liderança. O trabalho também destaca a relevância de políticas públicas, como ações afirmativas e cotas raciais, para a promoção da igualdade e inclusão social. Por meio de uma abordagem crítica, o estudo reflete sobre os desafios e avanços na luta contra o racismo estrutural e propõe caminhos para um mercado de trabalho mais justo e equitativo. Conclui-se que o enfrentamento do racismo estrutural exige esforços integrados entre o Estado, as empresas e a sociedade civil, com ênfase na implementação de políticas de inclusão e na conscientização social.

Palavras-chave: Racismo estrutural; desigualdade; ações afirmativas; políticas públicas.

ABSTRACT

The present study addresses structural racism in the Brazilian labor market, highlighting how this phenomenon manifests and perpetuates historical inequalities. It analyzes the exclusion and marginalization of the Black population in various professional spheres, including barriers in the hiring process, wage disparities, and underrepresentation in leadership positions. The study also emphasizes the importance of public policies, such as affirmative action and racial quotas, for promoting equality and social inclusion. Through a critical approach, the study reflects on the challenges and progress in the fight against structural racism and proposes paths for a fairer and more equitable labor market. It concludes that combating structural racism requires integrated efforts from the state, companies, and civil society, with a focus on implementing inclusion policies and raising social awareness.

Keywords: Structural racism; inequality; affirmative actions; public policies.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Pessoas em ocupações informais	16
Figura 2 – Rendimento médio real habitual do trabalho das pessoas ocupadas	17
Figura 3 – Proporção de negros na população total por UF.....	28
Figura 4 – Ocupação de cargos de direção comparados a pessoas brancas.....	29
Figura 5 – Taxa de subutilização da força de trabalho no Brasil.....	30
Figura 6 – Rendimento médio.....	31
Figura 7 – Variação no número de pessoas ocupadas/empregadas.....	31
Figura 8 – Taxa de trabalhadores desprotegidos no Brasil.....	32

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	RACISMO ESTRUTURAL.....	10
3	RACISMO ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO	12
3.1	DISCRIMINAÇÃO NO PROCESSO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO	16
3.2	DESIGUALDADE SALARIAL E OPORTUNIDADES DE PROMOÇÃO.....	19
3.3	MODELOS DE DISCRIMINAÇÃO	21
3.4	MODELOS ECONOMÉTRICOS E SEUS RESULTADOS.....	24
3.3.1	População negra	27
3.3.2	Ocupação em cargos de direção	28
3.3.3	Subutilização	29
3.3.4	Rendimento médio.....	30
3.3.5	Variação no número de ocupados.....	31
3.3.6	Trabalho desprotegido	31
4	IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS	34
4.1	AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS RACIAIS.....	34
4.2	ESTÍMULO À DIVERSIDADE NAS EMPRESAS	37
4.3	EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA E CONSCIENTIZAÇÃO SOCIAL	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
	REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho, como reflexo das estruturas sociais e econômicas, é um dos principais espaços onde se manifesta o racismo estrutural. No Brasil, país marcado por uma rica diversidade étnica e racial, as desigualdades raciais persistem, especialmente no âmbito profissional. Essas desigualdades são fruto de um histórico de exclusão e discriminação que remonta ao período colonial e se perpetua até os dias atuais. A compreensão e o enfrentamento do racismo estrutural são fundamentais para a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa. Este trabalho objetiva analisar a complexidade do racismo estrutural no mercado de trabalho brasileiro e a importância das políticas públicas para a inclusão das pessoas negras. Para tanto, será organizado da seguinte forma:

No capítulo 2, será explorado o conceito de racismo estrutural, suas origens e manifestações na sociedade contemporânea. A análise será fundamentada em teorias críticas e estudos de caso, com o intuito de compreender como práticas, políticas e crenças discriminatórias que perpetuam a desigualdade racial de forma sistêmica.

O capítulo 3 focará especificamente no racismo estrutural no mercado de trabalho. Serão abordadas as manifestações de discriminação durante o processo de seleção e contratação, assim como as disparidades salariais e a falta de representação de pessoas negras em cargos de liderança. Este capítulo buscará evidenciar os mecanismos pelos quais a discriminação ocorre e como ela impacta as oportunidades de emprego para a população negra.

No capítulo 4 será discutido a importância das políticas públicas e ações afirmativas na promoção da igualdade racial no mercado de trabalho. Serão analisadas as principais políticas implementadas no Brasil e em outros países, seus resultados e os desafios enfrentados na sua execução. O foco será em como essas políticas podem ser aprimoradas e expandidas para garantir uma inclusão mais efetiva das pessoas negras no mercado de trabalho.

Por fim, no capítulo 5, serão apresentadas as considerações finais, recapitulando os principais pontos abordados ao longo do artigo e refletindo sobre os avanços e desafios na promoção da igualdade racial no mercado de trabalho. Serão discutidas as perspectivas futuras para a continuidade e aprimoramento das políticas de inclusão, com a finalidade de construir um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

2 RACISMO ESTRUTURAL

Fenômeno profundamente enraizado na sociedade, o racismo estrutural é caracterizado por uma complexa rede de práticas, políticas e crenças que perpetuam a desigualdade de forma sistemática. Sua origem é profunda e pode ser observada desde o início da história do país, sendo centralizada pela opressão racial acarretada pelo colonialismo e pela escravidão.

Eduardo Bonilla-Silva, em seu livro *Racism Without Racists*, argumenta que, com o passar do tempo, o racismo se tornou mais mascarado e sutil, manifestando-se por meio de políticas discriminatórias que muitas vezes estão disfarçadas como neutras e não racializadas. Bonilla-Silva afirma que "A era moderna do racismo é mais sutil e indireta, e as políticas discriminatórias são frequentemente mascaradas como neutras e não racializadas" (Bonilla-Silva, 2021).

Nesse interim, o racismo estrutural se caracteriza como um sistema de práticas e políticas que sustentam a desigualdade racial de uma forma persistente e sistemática. Silvio Almeida argumenta que, no Brasil, o racismo estrutural é um fenômeno enraizado nas instituições e na sociedade, afetando a vida dos negros em todos os aspectos da vida. Almeida declara: "O racismo estrutural é uma realidade que permeia a sociedade brasileira, moldando a vida dos negros de maneira profunda e muitas vezes invisível" (Almeida, 2018).

Por conseguinte, o autor desenvolve sua teoria social, incluindo a discussão de uma teoria do Estado burguês. Ele critica a perspectiva liberal que se baseia na ideia de um indivíduo livre na ordem do capitalismo, argumentando que tal perspectiva se limita a uma compreensão individualista do racismo, que vê as práticas discriminatórias apenas como desvios éticos pessoais da igualdade formalmente consagrada. De acordo com Almeida, o racismo está intrinsecamente ligado às estruturas estatais e ao capitalismo. Ele apoia a concepção de Mascaro (2015), que afirma que "[...] a reprodução do capitalismo é estruturada por formas sociais necessárias e específicas que estão no cerne da sua sociabilidade própria", sendo o racismo uma dessas formas.

Segundo Almeida (2018), o funcionamento do racismo possui uma forte ligação com as estruturas estatais, e compreender sua atuação sem essa junção é impossível. É por meio do Estado que são formadas as divisões e classificações das pessoas. A tentativa de reconstruir uma identidade comum visa apagar os conflitos ocorridos entre

grupos e classes, sofisticando as estratégias e técnicas de reprodução social pelo olhar nacionalista. Um exemplo disso é a representatividade nas instituições, que são majoritariamente brancas, reproduzindo assim, por meio de um sistema burocrático, o aniquilamento da população negra.

3 RACISMO ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, a dinâmica do mercado de trabalho reflete e reproduz desigualdades estruturais, especialmente para pessoas pertencentes a grupos étnicos minoritários. O racismo estrutural, um problema sistêmico, é evidente na dificuldade de acesso a oportunidades de emprego, nas disparidades salariais e na falta de representação em cargos de liderança.

Segundo Guimarães (2001), o racismo estrutural está enraizado na sociedade brasileira afetando o mercado de trabalho. As desigualdades raciais, manifestadas na escassez de igualdade de oportunidades, são perpetuadas por estereótipos profundamente enraizados, o que se reflete na falta de representação nas empresas e no limitado desenvolvimento profissional dos membros das minorias étnicas.

As desigualdades econômicas e sociais causadas pelo racismo estrutural são também discutidas por vários autores, como Hasenbalg (2005), que enfatiza a exclusão destes grupos étnicos do mercado de trabalho, tanto em termos de acesso como de remuneração oferecida, que contribui para perpetuar o ciclo de pobreza e exclusão social.

O impacto psicossocial do racismo estrutural no local de trabalho é destacado por Ribeiro (1995). A discriminação no local de trabalho não afeta apenas as oportunidades de emprego, mas também a autoestima, a saúde mental e a produtividade das pessoas pertencentes a minorias étnicas. Estes efeitos nocivos são agravados pela falta de medidas políticas concretas para promover a diversidade e a inclusão, como destaca Telles (2003).

Sales Jr. (2010) enfatiza a influência da história e a falta de medidas eficazes para reduzir as desigualdades no mercado de trabalho brasileiro. A falta de ações afirmativas e a persistência do racismo institucional nos processos seletivos são fatores cruciais para a manutenção do status quo, como observa Hirata (2009).

A construção do meio produtivo capitalista brasileiro teve como base o período colonial, no qual o negro foi colocado num lugar de marginalização trabalhista. Com a abertura do mercado de trabalho capitalista, os brancos como trabalhadores foram colocados em espaços mais dinâmicos de trabalho, restando aos negros apenas a subsistência.

O perfil de ocupação da força de trabalho assumirá então nova conformação. Enquanto a mão-de-obra imigrante chega e se ocupa cada vez mais da produção de café, uma parte crescente da população liberada, até então escrava, vai se juntar ao contingente de homens livres e libertos, a maioria dos quais dedicada à economia de subsistência, fosse a alguns ramos assalariados – especialmente nos pequenos serviços urbanos. O nascimento do mercado de trabalho ou, em outros termos, a ascensão do trabalho livre como base da economia, foi acompanhado pela entrada crescente de uma população trabalhadora no setor de subsistência e em atividades mal remuneradas. Este processo vai dar origem ao que, algumas décadas mais tarde, será denominado o “setor informal” no Brasil (Theodoro, 2008, p. 94-95).

O papel do Estado segue sendo importante na reconstrução dos ordenamentos raciais, visto que, na República Velha, prevalecia a exclusão e subjugação dos negros. Pochmann (2019) chama atenção para o fato de que a sobrevivência dos negros os levava a se alocar em setores autônomos e artesanais de subsistência. Com a modernização do processo de trabalho capitalista, os negros continuaram sendo marginalizados em ocupações mais dignas, devido à evolução que seguiu moldes elitistas coloniais, alterando assim de forma significativa as bases da estrutura trabalhista no desenvolvimento industrial. Esse contexto deu origem aos fatores populistas e autoritários de ruptura que emergiram após os anos 30.

Portanto, a regulamentação do trabalho no Brasil começou a partir dos anos 30, com a implementação do Estado Novo, que visava incluir medidas políticas, ideológicas e econômicas para construir uma forma de trabalho capaz de focar nas necessidades industriais do Brasil. Exemplos disso incluem a legislação trabalhista, direitos trabalhistas, assistenciais, e o surgimento do sindicalismo estatal, entre outros aspectos, que contribuíram para um plano desenvolvimentista no país (Theodoro, 2008). Com essa modernização do Estado e da estrutura produtiva do país, e outras características econômicas e sociais, foi possível incluir a população negra no dinamismo da economia industrial, também devido à queda das imigrações europeias causadas pela Segunda Guerra Mundial (Theodoro, 2008).

Percebe-se um novo estágio no desenvolvimento do capitalismo industrial no Brasil, marcado pela integração inicial do afro-brasileiro na economia. Tal fenômeno está ligado ao aumento da urbanização, ao crescimento de atividades produtivas, à maior divisão do trabalho e ao surgimento de setores secundários e terciários. Contudo, os afro-brasileiros frequentemente encontram-se em posições mais baixas na estrutura social, ocupando empregos geralmente mais instáveis e menos competitivos em comparação com os indivíduos brancos (Ianni, 1972).

Com a transição para o status de cidadão e subsequente envolvimento no processo de proletarianização, a população negra enfrentou, de maneira intensa, a realidade alienante da liberdade que lhes foi concedida. Como participantes ativos da sociedade brasileira, eles foram relegados às mais adversas condições de trabalho, habitação, saúde e educação, o que resultou em um cenário onde a mobilidade social se tornou extremamente desafiadora (Ianni, 1972). Para superar o racismo estrutural no mercado de trabalho, Silva (2013) defende a implementação de políticas positivas que promovam a igualdade de oportunidades.

Os "fatores populistas e autoritários de ruptura" referem-se a dinâmicas políticas que emergem em contextos em que líderes populistas e autoritários ganham destaque e influenciam significativamente as estruturas sociais e políticas. No cenário de racismo estrutural, esses fatores podem atuar de maneira complexa e multifacetada.

Líderes populistas frequentemente utilizam retóricas simplistas e polarizadoras, prometendo resolver problemas sociais e econômicos complexos por meio de medidas rápidas e diretas. Eles tendem a se posicionar como defensores do "povo" contra as "elites", mas suas políticas muitas vezes exacerbam divisões sociais, incluindo as raciais. Em muitos casos, esses líderes podem minimizar ou negar a existência do racismo estrutural, alegando que questões de desigualdade racial são exageradas ou inexistentes. Essa negação pode impedir a implementação de políticas que visem reduzir as desigualdades raciais, reforçando assim as estruturas de discriminação já existentes.

Além disso, regimes autoritários frequentemente centralizam o poder e restringem as liberdades civis e políticas. Isso pode incluir a repressão de movimentos sociais e ativistas que lutam contra o racismo estrutural. A concentração de poder em líderes autoritários pode levar à implementação de políticas discriminatórias que favorecem certos grupos raciais em detrimento de outros, solidificando ainda mais as desigualdades raciais. Por exemplo, práticas como a violência policial desproporcional contra minorias étnicas podem ser intensificadas sob regimes autoritários, que frequentemente utilizam a força como uma ferramenta de controle social. Assim, os fatores populistas e autoritários de ruptura podem agravar o racismo estrutural ao reforçar e perpetuar políticas e práticas discriminatórias, dificultando os esforços para alcançar uma sociedade mais equitativa e justa.

Estas medidas devem incluir a sensibilização, a valorização da diversidade e a implementação de mudanças estruturais que garantam a igualdade de acesso a posições de poder e liderança.

Inspirada pela teoria da marginalidade de Nun (1971), Lélia Gonzalez (2018) destacou a posição periférica dos negros no mercado de trabalho brasileiro, uma situação herdada do colonialismo e perpetuada no moderno sistema capitalista devido à dependência estrutural do país. Assim, Gonzalez aponta que o racismo não só serve como um dispositivo ideológico, mas também como um mecanismo prático que contribui para a continuidade da posição subalterna dos negros no mercado de trabalho.

É nesse sentido que o racismo -- enquanto articulação ideológica e conjunto de práticas -- denota sua eficácia estrutural na medida em que estabelece uma divisão racial do trabalho e é compartilhado por todas as formações socioeconômicas capitalistas e multirraciais contemporâneas. Em termos de manutenção do equilíbrio do sistema como um todo, ele é um dos critérios de maior importância na articulação dos mecanismos de recrutamento para as posições na estrutura de classes e no sistema da estratificação social. Desnecessário dizer que a população negra, em termos de capitalismo monopolista, é que vai constituir, em sua grande maioria, a massa marginal crescente. Em termos de capitalismo industrial competitivo (satelitizado pelo setor hegemônico), ela se configura como exército industrial de reserva (Gonzalez, 2018, p. 65).

Um fator determinante da estrutura capitalista sempre foi a raça, e levando em consideração o modelo econômico regido no nosso país não seria diferente. A apropriação de lugares pela população negra sempre foi pautada por espaços não apropriados às margens da divisão do trabalho pautado pelo aspecto racial, muitas das vezes evidentes e às vezes mascarados por falsas determinações. Se tornando um fator determinante da desigualdade e do racismo que vem cerceando o mercado de trabalho. As desvantagens históricas vividas pela população negra ajudaram a condicionar de forma “normal” as condições de trabalho em que eles eram submetidos.

Diante dos fatos apresentados, torna-se claro que a comunidade negra ficou confinada a empregos precários, trabalho físico pesado, desemprego, marginalização crescente, pobreza e empregos informais. A mulher negra, situada nesse mesmo contexto, enfrenta ainda mais agravantes, acumulando desvantagens como receber salários inferiores, estar limitada a ocupações não especializadas, ao trabalho doméstico, à prostituição e ao não

reconhecimento de sua contribuição tanto no trabalho produtivo quanto no reprodutivo (Moura, 2021).

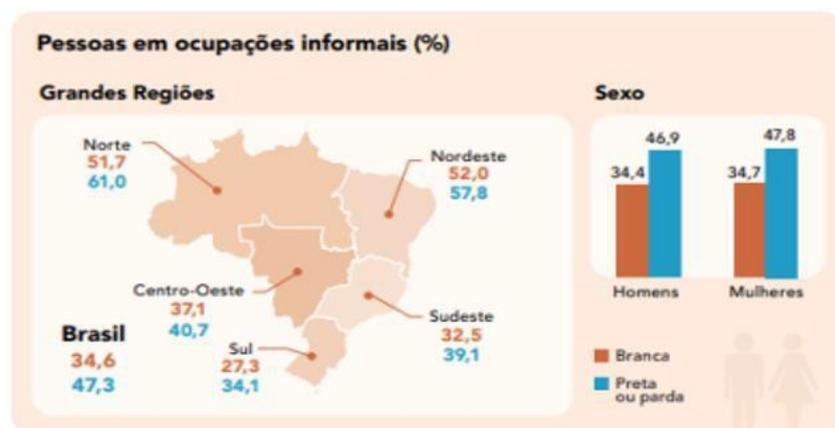
3.1 DISCRIMINAÇÃO NO PROCESSO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

O racismo estrutural se reflete na discriminação no processo de seleção e contratação de trabalhadores. Pessoas negras enfrentam obstáculos adicionais devido a preconceitos e estereótipos enraizados na sociedade. Estudos têm mostrado que candidatos negros têm menos chances de serem chamados para entrevistas em comparação aos candidatos brancos, mesmo quando possuem qualificações similares. Esse viés discriminatório afeta negativamente suas chances de conseguir um emprego e perpetua a desigualdade no mercado de trabalho.

É possível ver de forma nítida a diferença racial no mercado de trabalho. De qualquer ângulo que se olhe é possível ver que os negros estão em uma posição desfavorável se comparado com os brancos, sendo colocados distantes de cargos de liderança e chefia, alocados em subempregos, e muitas das vezes sendo obrigados a encarar a informalidade.

De acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD), de 2018, é possível observar de forma bastante clara a disparidade em relação à ocupação de cargos informais no Brasil. Sendo possível visualizar que em todas as regiões do país é nítido que é maior o número de pessoas pretas e pardas desempenhando posições informais se comparado às pessoas brancas. Abaixo quadro exemplificando:

Figura 1 – Pessoas em ocupações informais



Fonte: IBGE (2019).

A iniquidade social se manifesta concretamente em barreiras como a entrada e promoção no mercado de trabalho, onde preconceitos relacionados à raça e gênero, sejam eles explícitos ou implícitos, persistem apesar da proibição constitucional de discriminação por motivos de origem, cor, sexo, credo ou orientação sexual. Dificuldades adicionais à mobilidade social dos negros incluem uma longa história de exclusão educacional e os desafios enfrentados pelos jovens negros em acessar e se manter no ensino superior. Em 2018, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) registrou um marco em que jovens negros representaram a maioria no ensino superior público, embora este número ainda esteja aquém do total de estudantes nessa faixa etária.

Estas disparidades são reflexo do persistente racismo estrutural, enraizado na sociedade desde os tempos coloniais e que continua a influenciar o século XXI. Não é aceitável normalizar essas estatísticas nem recorrer à narrativa da meritocracia que ignora as desigualdades iniciais entre negros e brancos. Uma análise detalhada e crítica é essencial para entender os mecanismos de racismo que se mantêm em diferentes âmbitos sociais e perpetuam a situação atual.

Ao analisar o rendimento médio de indivíduos empregados de acordo com o nível de escolaridade, persiste uma disparidade salarial. Isso ocorre mesmo quando se considera pessoas com equivalente qualificação educacional formal, indicando que indivíduos negros e pardos tendem a ganhar menos do que seus colegas brancos que possuem a mesma educação.

Figura 2 – Rendimento médio real habitual do trabalho das pessoas ocupadas



Fonte: IBGE (2019).

O documento "Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica n. 41" do IBGE destaca uma notável discrepância racial nos postos

de liderança empresarial. Segundo a publicação, uma grande maioria de 68,6% dos cargos de gerência no Brasil é preenchida por indivíduos brancos, em contraste com apenas 29,9% dessas posições que são ocupadas por profissionais negros.

No contexto profissional, as desigualdades persistem mesmo entre as faixas de renda mais altas, como nos cargos gerenciais que exigem educação superior. Dados de uma pesquisa do IBGE de 2018, divulgados em 2019, revelam que apenas uma pequena porcentagem desses cargos é ocupada por negros, enquanto uma parcela muito maior é ocupada por brancos. A distribuição de cargos gerenciais com salários mais baixos apresenta uma discrepância menor. Para as mulheres negras em posições de alta gestão, os números são ainda mais baixos, refletindo o impacto combinado de racismo e sexismo devido à natureza patriarcal da sociedade brasileira. É vital analisar a posição da mulher negra no mercado de trabalho considerando a intersecção entre raça, sexismo e classe social para entender plenamente o contexto em que ela está inserida.

De acordo com as observações de Carlos Hasenbalg, em sua obra seminal sobre discriminação e disparidades raciais no Brasil, a discriminação racial impacta significativamente a contratação e a ascensão profissional dentro das organizações, deixando as pessoas negras em uma espiral de desvantagens acumulativas. Hasenbalg argumenta que esse ciclo se torna evidente ao analisar e comparar os ganhos ocupacionais e de renda em relação ao nível educacional entre indivíduos brancos e negros. Em suas investigações, ele identificou que homens brancos têm uma vantagem significativa sobre homens negros para alcançar posições profissionais de alto nível. Em suas palavras, Hasenbalg assinala que a raça determina efetivamente a distribuição dos indivíduos nas hierarquias ocupacionais e que os benefícios educacionais em termos de ocupação são consideravelmente inferiores para os não brancos (Hasenbalg, 2005).

Em relação a essa temática, Sueli Carneiro (2011) diz que para reverter essa tendência, é preciso, em primeiro lugar, admitir o que a experiência empírica e os estudos sobre as desigualdades raciais reiteram: negros com as mesmas habilitações que os brancos são preteridos em processos de seleção e, quando igualmente empregados, ganham menos pelo exercício das mesmas funções. Disso decorre que uma política de contratação justa deveria levar em conta esse viés racial presente no processo de alocação e remuneração da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro.

3.2 DESIGUALDADE SALARIAL E OPORTUNIDADES DE PROMOÇÃO

A desigualdade que gira em torno da formação salarial entre negros e brancos no mercado de trabalho vem cada vez mais tendo abordado pela literatura e instituições que trabalham com essas diferenças. Os estudos buscam principalmente encontrar fatores e determinantes que façam com que a formação dos salários sob o olhar da teoria econômica seja esclarecida. Os motivos encontrados são muitos e estão nas esferas da diferença dos níveis educacionais e a discriminação no mercado de trabalho.

Uma vez que a preocupação do agente econômico é maximizar seu lucro, a diferença de raça entre trabalhadores seria apenas temporária. Como diz Becker (1957) e Arrow (1998), que afirmam que o ofertante e o demandante não possuem nenhuma relação pessoal/particular, fazendo com que apenas a racionalidade perante a produção seria avaliada. Ainda segundo Becker (1957), se avaliado pelo ponto de vista econômico, a existência da discriminação nas relações de trabalho, pode ser entendida como preferência do agente econômico, colocando assim suas preferências pessoais em cima das características do profissional.

Para Arrow (1998), as características de um indivíduo pode ser usada de forma observada, sendo assim podendo ser substituídas na hora da formação salarial ou promoção por uma outra não observada. Isso ocorre como exemplo a variável educação ser substituída pela variável raça, uma vez que essa última não é observada, fazendo a substituição por simples capricho por parte do empregador.

Alguns outros fatores também podem ser observados. Um deles é o teto de vidro, que, de acordo com Vaz (2013), é um jeito que o meio corporativo usa para segregar o mercado de trabalho, se caracterizando pela velocidade de ascensão profissional de um homem negro e um branco, sendo sub-representados em cargos de liderança. Mostrando que homens brancos possuem preferências quanto a contagem do seu quadro de profissionais, preferindo sempre seus iguais subjugando os homens negros como menos capacitados profissionalmente.

O Brasil, um país de tamanho continental e com muita diversidade étnica, apresenta uma desigualdade social marcada desde o início de sua história, consequência de papéis e oportunidades que são reservadas a determinados grupos étnicos e de raça que aqui habitam. Mesmo que a maioria da população seja negra,

de acordo com a PNAD, em 2014, 53,6% da população que participou da pesquisa de autodeclarou como negro, e mesmo assim podemos ver muitas disparidades quando o assunto é renda.

O que se esperava era que com o fim da escravidão a inserção dos negros na sociedade seria de forma positiva e de equidade em relação aos brancos, mas a herança recebida do período colonial e escravocrata foi estendida por todas as esferas sociais em que os negros se encontravam, impossibilitando que essas pessoas fossem capazes de chegar aos mesmos patamares que os brancos. As oportunidades que lhes cabem são bastante escassas em vários âmbitos, principalmente na área da educação, que possui grande peso quando se fala sobre mercado de trabalho. Tratando-se do âmbito econômico e do mercado de trabalho, a discriminação de valores por bens similares é notada, colocando em xeque as características de um trabalhador com a mesma produtividade avaliada com base em observações visuais.

De acordo com Cacciamali e Hirata (2005), a presença de valores profundamente arraigados no Brasil resulta em discriminação com base na cor, impactando significativamente o cenário do emprego, tanto no processo de admissão em novos empregos quanto na dinâmica salarial. Soares (2000) diz que a diferença salarial vista entre duas pessoas é o resultado de uma formulação de três etapas: qualificação, inserção e rendimento.

Resumindo todo o processo, primeiro é necessário que o agente se prepare para o mercado de trabalho se qualificando em boas escolas, universidades, pós-graduações etc., tudo que envolva um bom desempenho no âmbito acadêmico. Posteriormente, vem a missão de se inserir no mercado de trabalho, utilizando os fatores anteriores para uma boa colocação profissional. Com isso, é possível garantir um bom rendimento, que é a soma dos dois fatores anteriores, caso se obtenha êxito em todas as etapas da função. Porém, mesmo assim, os negros enfrentam uma diferença salarial que varia entre 5% a 20% quando comparados aos brancos, mostrando que o mercado de trabalho é um potencializador de desigualdades.

A diferença salarial entre homens brancos e negros provém substancialmente da diferença nos níveis de qualificação. Ficou bastante nítido no trabalho de Soares essa afirmação, evidenciando que a baixa qualidade educacional vivida pelos negros os coloca em situações de piores circunstâncias, tanto na sociedade em geral como também no mercado de trabalho. Soares afirma: “É na escola, não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado” (Soares, 2000, p. 23).

Um dos motivos da baixa escolaridade da população negra é justificada pela entrada precoce no mercado de trabalho, derivada de condições financeiras precárias e os obrigando a começar a trabalhar mais cedo que os brancos, com isso, sendo impossibilitados de permanecer por mais tempo na vida escolar. Já os brancos que entram mais tarde no mercado de trabalho, possuem a oportunidade de se dedicar mais aos estudos, e gerando um capital acadêmico mais amplo se comparado com os negros, fazendo com que haja uma discrepância significativa no quesito educacional.

Há uma perspectiva que sugere que na sociedade, espera-se que as pessoas negras desempenhem funções de trabalho manual, frequentemente em setores pouco dinâmicos e com requisitos de qualificação limitados. Se permanecerem nas posições designadas, enfrentarão menos discriminação. No entanto, se buscarem ascender a cargos mais elevados, enfrentarão discriminação, como indicado por Soares (2000).

3.3 MODELOS DE DISCRIMINAÇÃO

Mensurar a diferença salarial entre determinados grupos não é uma tarefa fácil, isso devido a subjetividade e vários fatores envolvidos. Fazer esse cálculo e determinar um valor para definir o quanto é o grau de produtividade de um homem negro se comparado com um homem branco, e a partir daí definir seus salários já é foco na literatura a muitos anos.

Paula e Ribeiro (2014) conceituam a discriminação com base na cor da pele como o fenômeno em que indivíduos negros e brancos, que apresentam igual produtividade e qualificações, recebem remunerações distintas no mercado de trabalho devido a atributos não produtivos, como raça ou gênero. Em outras palavras, a discriminação no mercado de trabalho ocorre quando trabalhadores com a mesma qualificação, ocupando o mesmo emprego, cargo ou função, recebem salários diferenciados devido à sua raça, sexo e diversas características consideradas irrelevantes. Este tipo de discriminação se manifesta quando os participantes do mercado de trabalho não levam em consideração essas características como relevantes durante o processo de contratação.

Algumas definições são relacionadas com a discriminação, que em geral pode ser atribuída a vários conceitos. Na literatura temos as seguintes definições: Discriminação estatística, Phelps (1972) e Arrow (1973); Discriminação por

preferência, Becker (1957) e Modelo de Spencer: Assimetria de informação no Mercado de Trabalho, Spencer (1973). Cada um abordando o tema discriminatório com base no comportamento do mercado e de seus agentes.

Um dos principais e o primeiro pesquisador a abordar e identificar de forma relevante a explicação sobre a discriminação foi Becker (1957), por meio da discriminação por preferência, onde ela atua por meio de três modos, sendo eles partindo do empregador, empregado ou do consumidor. O modelo abordado por Becker possui a suposição de que cada agente do mercado possui uma preferência, maximizando suas utilidades com base nelas.

Na economia concebida por Becker, todos têm a capacidade de negociar bens ou serviços, levando em consideração fatores como sexo, raça, etnia, entre outros. Becker argumenta que a discriminação, conforme concluído por Loureiro (2013), se manifesta ao reduzir lucros, salários e até mesmo renda, simplesmente para perpetuar algum tipo de preconceito. Neste contexto de discriminação no emprego, quando um empregador discrimina, ele age considerando o trabalhador alvo como menos produtivo do que sua preferência de contratação, refletindo um preconceito pessoal. Quanto maior o preconceito, maior a redução do salário baseado na real produtividade do trabalhador discriminado.

A discriminação entre trabalhadores ocorre em empresas, onde minorias, como mulheres e negros, são alvos de discriminação pelos funcionários majoritários, que evitam interagir com essas minorias. Aqueles que preferem discriminar evitam empregos que envolvem minorias e, ao aceitarem trabalhar em tal ambiente, demandam uma bonificação adicional. Becker (1957) ilustra a discriminação entre trabalhadores/empregados, onde dois grupos competem, sendo o grupo 2 formado por trabalhadores preconceituosos. Os trabalhadores do grupo 1 exigem um incentivo para colaborar com o grupo preconceituoso, enfrentando um custo de oportunidade e requerendo um salário maior como "prêmio" por tolerar o preconceito do grupo 2 (Loureiro, 2013).

De acordo com Ehrenberg e Smith (2000), esse tipo de discriminação ainda se mantém vivo na sociedade, pois muitas vezes os empregados que praticam a discriminação são em sua maioria a parcela da população ocupada, enxergando o mercado de trabalho falho sem a presença destes. Com isso, as empresas a fim de evitar conflitos, acabam de forma não direta se submetendo a suas vontades, já que esses empregados são majorias e ocupam cargos mais elevados.

Já por parte dos clientes, estes também possuem suas preferências e muitas vezes infundadas na discriminação, uma vez que o atendimento quando feito por determinado empregado pode não ser do agrado dele, em função de suas preferências racistas. Isso acarreta uma segregação e a impossibilidade de determinados grupos atingirem um cargo onde o contato com o cliente é mais direto. Ehrenberg e Smith (2000) argumentam que empresas que atendem a clientes preconceituosos serão obrigadas a empregar trabalhadores que se alinhem com as preferências desses clientes, resultando em salários mais elevados. Como resultado, essas empresas tendem a estabelecer preços mais altos em comparação com aquelas que comercializam para clientes não preconceituosos.

Em resumo, conforme o modelo de Becker, se um discriminador está atuando em um mercado competitivo e tem a preferência por discriminar, ele deve estar disposto a oferecer um prêmio financeiro para evitar a inconveniência de estar associado a determinadas pessoas. Assim, é essencial pagar salários distintos a trabalhadores igualmente produtivos, o que resulta em práticas discriminatórias. Este fenômeno reflete a ideia de que, em um ambiente competitivo, a discriminação implica custos adicionais para o discriminador, expressos por meio de prêmios salariais diferenciados.

O modelo de discriminação estatística é um outro modelo que também aborda a discriminação no mercado de trabalho, este que foi desenvolvido por Phelps (1972) e Arrow (1973), surge a partir do questionamento sobre a falta de informação referente ao empregado quanto as suas aptidões trabalhistas e o profissionalismo que estes apresentam, levando em consideração que no momento de uma contratação, não se é possível saber o grau de produtividade deste indivíduo.

O modelo criado por Phelps busca analisar uma realidade em que é possível mensurar o nível de produtividade do possível trabalhador, por meio de informações e características visíveis e observáveis, fazendo uma análise das qualidades que esse possui e informações como raça, sexo e religião, e com base nisto cria um critério de seletividade, fazendo uma média das características anteriormente observadas. Se os empregadores observarem que os trabalhadores negros apresentam uma produtividade inferior à dos brancos, esses trabalhadores receberão salários menores em comparação com seus colegas brancos (Loureiro, 2013).

Spencer (1973), em seu modelo, pressupõe que o trabalhador possui a informação de que a produtividade e o desempenho de cada trabalhador são individuais e diferentes, e com isso uma análise sobre essas diferenças seria inviável economicamente. Ele busca mensurar a produtividade de cada um com base em suas qualificações e experiências, porém essas variáveis não possibilitam uma informação exata sobre tal produtividade, gerando assim a possibilidade do empregador usar de sua discriminação, muitas vezes com base na raça e no gênero, para fazer sua seleção e definir salários. Mesmo que esses profissionais possuam um grau de experiência e qualificação semelhantes, a formação salarial seria diferente. Somente após um período de trabalho na empresa é que o empregador terá a oportunidade de avaliar a capacidade produtiva de seu empregado (Loureiro, 2003).

3.4 MODELOS ECONOMETRÍCOS E SEUS RESULTADOS

As diferenças salariais podem ser explicadas por muitos fatores, e alguns pesquisadores fazem o uso deles para mensurar essa discriminação por meio da econometria, usando bases de dados, principalmente algumas encontradas na PNAD para quantificar essa pesquisa. Alguns pesquisadores brasileiros tiveram mais êxito nessa empreitada, e entre eles podemos destacar alguns desses estudos: Campante, Crespo e Leite (2004); Soares (2000); Cugini *et al.* (2014); Cacciamali e Hirata (2005); Salvato *et al.* (2008); Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009); Fiuza-Moura (2015); Souza (2011); Carvalho, Néri e Silva (2006); Souza *et al.* (2015).

Campante, Crespo e Leite (2004) avaliaram a discriminação nas diferenças salariais entre brancos e negros no Brasil em 1996, utilizando dados da PNAD. Ao aplicar o método de decomposição de Oaxaca-Blinder, incorporaram controles para a persistência das desigualdades educacionais. Os resultados foram similares aos de Soares (2000), indicando discriminação contra os negros, representando 25% da causa das disparidades salariais entre negros e brancos. Além disso, destacaram que a discriminação no mercado formal de trabalho estava relacionada às desigualdades educacionais entre brancos e negros, com a região Sudeste apresentando mais discriminação racial em comparação com o Nordeste.

Soares (2000) investigou os principais determinantes das disparidades salariais e da discriminação com base em gênero e cor no Brasil durante o período de 1987 a

1998. O estudo concluiu que a menor qualificação dos homens negros explicava predominantemente a diferença salarial em relação aos homens brancos. Além disso, identificou que as mulheres brancas tinham salários inferiores aos homens brancos devido exclusivamente à discriminação. Quanto às mulheres negras, tanto a discriminação quanto a menor qualificação contribuíam para os menores rendimentos desse grupo.

Cacciamali e Hirata (2005), por meio da estimação do modelo probit, analisaram os principais determinantes das desigualdades salariais com base nos dados da PNAD para São Paulo e Bahia em 2002, considerando cor e gênero. Os resultados indicaram que o hiato salarial entre negros e brancos aumentava com o aumento da renda dos indivíduos negros, e a escolaridade e a experiência não eram suficientes para mitigar a discriminação. O estudo também evidenciou que a discriminação por gênero era predominante no mercado formal, enquanto a discriminação por raça era mais proeminente no mercado informal.

Salvato *et al.* (2008) mediram a discriminação nos estados da Bahia e Minas Gerais em 2005 e confirmaram uma maior discriminação em faixas de renda mais elevadas, com destaque para a discriminação de gênero, principalmente homens brancos contra mulheres negras. Também encontraram um efeito de discriminação maior para os negros na Bahia em comparação com Minas Gerais.

Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) examinaram a evolução da discriminação de gênero e racial nos mercados de trabalho brasileiros nos setores formal e informal entre 2002 e 2006, utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder com base nos microdados da PNAD. Apesar da redução do hiato salarial (exceto para mulheres brancas), os resultados indicaram indícios de aumento do termo de discriminação no período estudado. O componente da discriminação foi mais pronunciado para as mulheres brancas, seguidas pelas mulheres negras e pelos homens negros, tanto nos trabalhadores formais quanto nos informais.

Fiuza-Moura (2015), ao estudar as diferenças salariais na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica, utilizou dados da PNAD/2012. O estudo mostrou um elevado grau de discriminação salarial entre os gêneros, principalmente em relação às mulheres não brancas, sendo menor em segmentos mais intensivos em tecnologia.

Souza (2011) analisou a discriminação salarial com base nos dados das PNADs de 2002, 2006 e 2009, utilizando o método de curvas de probabilidade, a

decomposição de Oaxaca-Blinder e as regressões quantílicas para o Brasil e regiões. Os resultados indicaram que o grupo mais discriminado foi o das mulheres não brancas, e a maior escolaridade aumentou a probabilidade desse grupo obter rendimentos superiores. Apesar da redução da diferença salarial entre gêneros, houve maior discriminação nesse período. Souza *et al.* (2013) atualizaram os dados para os anos de 2001 e 2011, concluindo que o diferencial salarial entre homens e mulheres era explicado pela discriminação, enquanto as características produtivas explicavam parte significativa dos hiatos salariais por raça.

Carvalho, Néri e Silva (2006) analisaram as disparidades salariais por raça e gênero no Brasil em 2003, utilizando dados da PNAD e empregando os procedimentos de Heckman e a decomposição de Oaxaca-Blinder. Constataram que aproximadamente 97% do hiato salarial entre homens brancos e mulheres negras era atribuível à discriminação salarial. Além disso, observaram uma dicotomização entre trabalhadores nos mercados formais e informais, com os últimos excluídos dos benefícios trabalhistas garantidos aos primeiros.

O estudo de Souza *et al.* (2015) mensurou as diferenças salariais e o impacto da discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho brasileiro, com base nos microdados da PNAD de 2013. Os resultados apontaram que as mulheres trabalhadoras no Brasil enfrentam o maior hiato salarial. Entre os trabalhadores brancos, a diferença salarial por sexo é mais proeminente, sendo em grande parte explicada pela discriminação. Para os indivíduos não brancos, a discriminação por gênero é maior do que entre os brancos, entretanto, a diferença e o impacto dessa discriminação necessitam de uma análise mais aprofundada.

A PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) é uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que tem como objetivo coletar informações sobre a população brasileira. A pesquisa é conduzida anualmente e abrange uma ampla gama de temas, como emprego, renda, educação, saúde, habitação, entre outros.

A PNAD utiliza uma metodologia de amostragem para extrair dados de uma parcela representativa da população, permitindo que as informações obtidas sejam generalizadas para o conjunto do país. Por meio de questionários aplicados a domicílios selecionados, a pesquisa fornece uma visão abrangente das condições de vida e das características socioeconômicas da população brasileira.

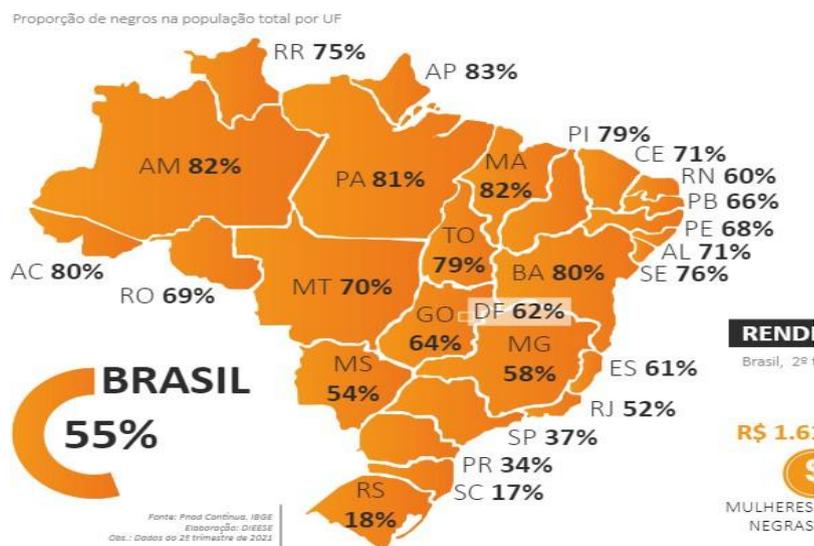
Os resultados da PNAD são utilizados para embasar políticas públicas, realizar análises demográficas e socioeconômicas, e fornecer informações importantes para pesquisadores, instituições acadêmicas, empresas e outros interessados em compreender a realidade social do Brasil. É uma fonte crucial de dados para estudos e tomadas de decisão em diversas áreas.

Em 2021, o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) por meio da análise de uma amostra da PNAD, com os dados do 2º trimestre de 2021, foi levantado uma estimativa de como o cenário brasileiro no quesito mercado de trabalho estava para a população negra em relação com a branca. Em relação a inserção da população negra no mercado de trabalho foi analisado o número de habitantes negros no Brasil em âmbito nacional e estadual, a porcentagem de ocupação em cargos de direção, a subutilização, o rendimento médio, a ocupação de postos de trabalhos desprotegidos que são quando o trabalhador está empregado sem carteira assinada, autônomos que não contribuem com a Previdência Social e trabalhadores familiares auxiliares e a variação do número de ocupados. Com base nos estudos do DIEESE podemos abordar os tópicos a seguir.

3.3.1 População negra

Nesta análise abrangente, destaca-se que a população negra no Brasil representa significativos 55% do total de habitantes. Essa expressiva proporção é notável ao se examinar a distribuição demográfica nos diversos estados do país, revelando-se uma tendência marcante. Nos estados de São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, porém, observa-se uma inversão desse cenário, onde a população branca supera numericamente a negra.

Vale ressaltar que esses números não apenas refletem a diversidade étnica e racial do Brasil, mas também evidenciam a importância de considerar as disparidades regionais. À luz dessas informações, é possível perceber a relevância de políticas públicas que visem promover a igualdade e combater a discriminação, especialmente nos estados em que a representatividade da população negra é menor.

Figura 3 – Proporção de negros na população total por UF

3.3.2 Ocupação em cargos de direção

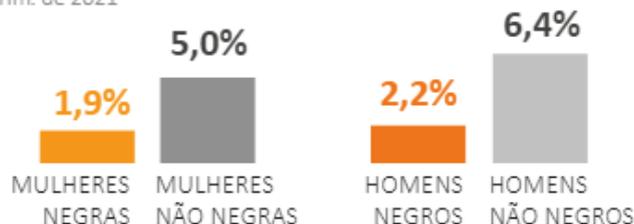
O amplo debate sobre a inclusão dos afrodescendentes no mercado de trabalho está intrinsecamente ligado aos níveis hierárquicos e à distribuição de cargos estratégicos. Frequentemente, observa-se que, devido a diversos fatores previamente discutidos, muitos profissionais negros são direcionados para ocupações de níveis inferiores.

Essa tendência reflete não apenas desafios históricos e estruturais, mas também aponta para a necessidade premente de abordar disparidades nas oportunidades de ascensão profissional. Importa destacar que a sub-representação de indivíduos negros em cargos de liderança pode resultar em um impacto significativo na diversidade e inclusão dentro das organizações.

Nesse contexto, torna-se imperativo promover a equidade no acesso a cargos de maior relevância, por meio de políticas afirmativas, capacitação profissional e conscientização organizacional. Ao abordar essa questão, não apenas se combate a desigualdade no ambiente de trabalho, mas também se promove um ambiente mais rico e dinâmico, aproveitando todo o potencial da diversidade de talentos. Analisando a ocupação dos negros em cargos de direção se comparados a pessoas brancas temos:

Figura 4 – Ocupação de cargos de direção comparados a pessoas brancas

Brasil, 2º trim. de 2021



Fonte: IBGE (2021).

3.3.3 Subutilização

A distribuição de cargos no mercado de trabalho continua perpetuando a tendência de alocação das pessoas negras em posições subalternas, contribuindo para a consolidação de estigmas relacionados à subutilização dessa parcela da população. Segundo dados do DIEESE, a pesquisa sobre a taxa de subutilização da força de trabalho no Brasil durante o período analisado confirma aquilo que já se suspeitava: a população negra encontra-se predominantemente em ocupações de níveis inferiores.

Essa constatação não apenas reforça desigualdades historicamente enraizadas, mas também aponta para a persistência de barreiras que dificultam o acesso a oportunidades profissionais mais valorizadas. Combater a subutilização da mão de obra negra requer a implementação de medidas que visem não apenas a igualdade salarial, mas também a promoção de políticas inclusivas e oportunidades de desenvolvimento profissional.

É crucial que a sociedade e as organizações reconheçam esses desafios e atuem de maneira proativa para reverter esse quadro, assegurando que o potencial e a competência da mão de obra negra sejam plenamente reconhecidos em todos os níveis e setores da economia.

Figura 5 – Taxa de subutilização da força de trabalho no Brasil

Taxa de subutilização da força de trabalho, Brasil, 2º trim. de 2021



Fonte: IBGE (2021).

3.3.4 Rendimento médio

A análise salarial torna-se um aspecto crucial, considerando as informações previamente discutidas. É esperado, com base nas tendências identificadas, que a população negra apresenta rendimentos inferiores. Após uma análise aprofundada, essa expectativa se confirma, revelando uma disparidade salarial substancial: o rendimento de uma pessoa negra é, em média, quase metade do rendimento de uma pessoa branca.

Essa disparidade salarial não apenas reflete as desigualdades históricas e estruturais, mas também evidencia a necessidade urgente de medidas corretivas. É imperativo que sejam implementadas políticas que visem eliminar as disparidades salariais, promovendo a equidade e garantindo que a remuneração seja justa e proporcional à qualificação e contribuição profissional, independentemente da origem étnica.

Ao abordar essa diferença de rendimentos, não apenas se promove a justiça social, mas também se contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa, onde todos os indivíduos, independentemente da sua origem racial, possam usufruir plenamente dos benefícios do seu trabalho.

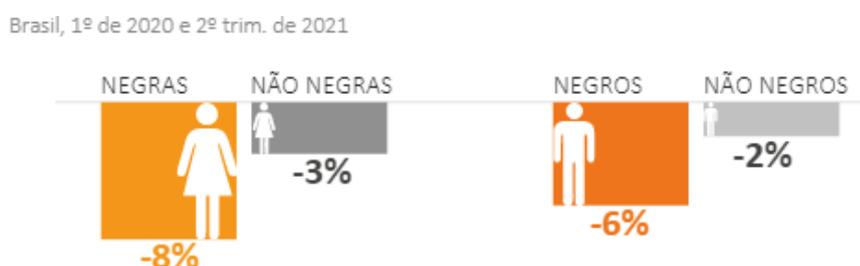
Figura 6 – Rendimento médio

Fonte: IBGE (2021).

3.3.5 Variação no número de ocupados

Ao examinarmos a variação no número de ocupados, é possível compreender as razões por trás das persistentes taxas de desemprego que impactam de maneira desproporcional a população negra, conforme indicam os índices. Esse fenômeno encontra respaldo nos dados apresentados no gráfico abaixo, onde mais uma vez, infelizmente, a população negra emerge como a mais prejudicada.

A análise da variação na ocupação revela uma dinâmica preocupante, destacando as disparidades enfrentadas pelos trabalhadores negros. Essa tendência pode ser associada a uma série de fatores, desde obstáculos estruturais até formas veladas de discriminação no ambiente de trabalho.

Figura 7 – Variação no número de pessoas ocupadas/empregadas

Fonte: IBGE (2021).

3.3.6 Trabalho desprotegido

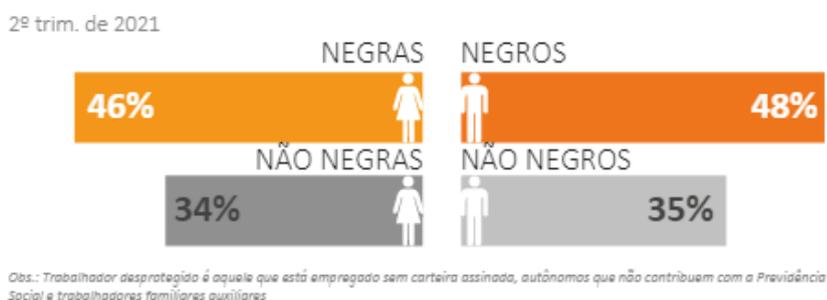
Como tentativa de escapar desse cenário, muitas vezes a única alternativa viável é para a população negra ingressar no mercado de trabalho informal. No

entanto, essa opção frequentemente coloca esses trabalhadores em condições desfavoráveis, desprovidos de qualquer proteção sindical. Os dados da pesquisa conduzida pelo DIEESE corroboram integralmente com os pontos mencionados, evidenciando como os desafios enfrentados pelos negros se manifestam na sua inserção no mercado informal.

A ausência de proteção social para aqueles que buscam meios de subsistência nesse setor reflete não apenas uma vulnerabilidade ocupacional, mas também destaca lacunas significativas na legislação trabalhista e nas práticas de emprego. Para abordar essa questão de maneira abrangente, é essencial não apenas reconhecer essas disparidades, mas também promover políticas que assegurem condições de trabalho dignas e acesso a proteções sociais para todos os trabalhadores, independentemente da natureza formal ou informal de suas ocupações.

Ao enfrentar esses desafios, busca-se não apenas corrigir as desigualdades imediatas, mas também estabelecer um ambiente laboral mais justo e equitativo, onde a dignidade e os direitos fundamentais de todos os trabalhadores sejam respeitados.

Figura 8 – Taxa de trabalhadores desprotegidos no Brasil



Fonte: IBGE (2021).

O gráfico apresenta dados sobre a taxa de trabalhadores desprotegidos no Brasil no segundo trimestre de 2021, diferenciados por gênero e cor/raça. "Trabalhador desprotegido" é definido como aquele que está empregado sem carteira assinada, autônomos que não contribuem com a Previdência Social e trabalhadores familiares auxiliares.

- a) negros e negras: 48% dos homens negros estão em situação de desproteção trabalhista. Negras: 46% das mulheres negras estão em situação de desproteção trabalhista;
- b) não negros e não negras: 35% dos homens não negros estão em situação de desproteção trabalhista. 34% das mulheres não negras estão em situação de desproteção trabalhistas.

Os dados indicam uma significativa desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Homens e mulheres negros têm uma taxa de desproteção trabalhista consideravelmente maior em comparação com seus pares não negros. Especificamente, quase metade dos homens negros (48%) e das mulheres negras (46%) estão em empregos precários ou informais, enquanto essas taxas são menores para homens não negros (35%) e mulheres não negras (34%). Essas estatísticas sugerem que:

- a) há um maior nível de vulnerabilidade econômica entre a população negra no Brasil;
- b) a desigualdade racial se manifesta fortemente no mercado de trabalho, com negros e negras tendo menos acesso a empregos formais e protegidos;
- c) políticas de inclusão e proteção trabalhista são necessárias para reduzir essa disparidade e promover maior equidade racial no mercado de trabalho brasileiro.

A informação reforça a necessidade de políticas afirmativas, como as cotas, para corrigir essas desigualdades e garantir que todos os grupos raciais tenham acesso justo e igualitário às oportunidades de emprego e segurança econômica.

4. IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS

4.1 AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS RACIAIS

A política de cotas foi inserida no cenário brasileiro com o objetivo de minimizar as desigualdades enraizadas desde o período colonial, perpetuadas na Primeira República e que perduram até os dias de hoje. A importância das cotas é um tema constantemente debatido, focando nos reflexos de sua inclusão a curto, médio e longo prazo.

O princípio da justiça social, conforme discutido por John Rawls (2019), sugere que as desigualdades sociais e econômicas só são justificáveis se beneficiarem os menos favorecidos da sociedade. Nesse contexto, as cotas atuam como um mecanismo para assegurar que grupos historicamente marginalizados, como negros e indígenas, tenham acesso a oportunidades que de outra forma lhes seriam negadas devido ao racismo estrutural. As cotas, portanto, promovem uma distribuição mais equitativa de recursos e oportunidades, alinhando-se aos princípios de justiça distributiva de Rawls.

A necessidade de cotas também se apoia na teoria da reparação histórica. A escravidão, a segregação e as políticas discriminatórias pós-abolição deixaram legados profundos de desigualdade racial. Charles Mills (2019) argumenta que o racismo é uma construção social que cria e mantém desigualdades. As cotas funcionam como uma forma de reparação, reconhecendo essas injustiças passadas e buscando corrigir as desvantagens acumuladas ao longo de gerações.

Segundo Eduardo Bonilla-Silva (2021), o racismo estrutural opera de maneira sutil e sistêmica, perpetuando desigualdades através de políticas e práticas aparentemente neutras. A implementação de cotas é uma resposta direta a essas desigualdades, proporcionando uma via para que indivíduos de grupos racialmente discriminados possam competir em condições mais justas. As cotas ajudam a quebrar os ciclos de exclusão e marginalização que são mantidos por essas estruturas racistas invisíveis.

A teoria do capital humano, conforme desenvolvida por economistas como Gary Becker, destaca a importância da educação e das habilidades na determinação dos rendimentos e da produtividade. No entanto, o racismo estrutural impede que

muitos negros e outras minorias raciais alcancem altos níveis de educação e, conseqüentemente, bons empregos. As cotas podem ajudar a corrigir essa deficiência, permitindo que mais pessoas de grupos sub-representados desenvolvam seu potencial e contribuam para a economia. Isso não só beneficia os indivíduos, mas também a sociedade como um todo, promovendo um crescimento econômico mais inclusivo e sustentável.

Finalmente, as cotas promovem a pluralidade e a representatividade em espaços educacionais e profissionais. Uma maior diversidade é benéfica, conforme demonstrado por diversos estudos que associam a diversidade a ambientes mais inovadores e criativos. A presença de indivíduos de diferentes origens raciais e étnicas enriquece as discussões acadêmicas e as práticas profissionais, resultando em soluções mais abrangentes e efetivas para os desafios sociais e econômicos.

O projeto de cotas teve sua origem nas universidades públicas do Rio de Janeiro, sendo inicialmente adotado após a promulgação da Lei nº 3.708, em 9 de novembro de 2001. Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 12.711, em 29 de agosto de 2012, estabeleceu-se a reserva de 50% das vagas em todos os cursos oferecidos pelas instituições federais de ensino superior, considerando critérios socioeconômicos e raciais. Esses critérios visam corrigir desigualdades percebidas na educação e nas oportunidades profissionais, reconhecendo que alguns candidatos enfrentam barreiras desiguais ao longo de suas trajetórias.

A legislação em questão refere-se à implementação de cotas raciais, determinando que uma porcentagem das vagas nas instituições federais seja reservada para pessoas que se autodeclararam pretas, pardas ou indígenas. A lei estabelece que esse mecanismo é uma medida necessária para promover a inclusão e a equidade, reconhecendo a existência de desigualdades históricas que afetam determinados grupos étnicos.

Art. 4 As instituições federais de ensino técnico de nível médio reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso em cada curso, por turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que cursaram integralmente o ensino fundamental em escolas públicas.

Art. 5 Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE. (Brasil, 2012).

Alguns estudiosos, como Silva (2009), argumentam que as cotas são um dos meios de reduzir a dívida histórica que a sociedade possui com os negros. Silva afirma que

[...] o sistema de cotas é política obrigatória de estado e forma legítima de reduzir 'dívida histórica' comprovada em favor do segmento negro, não ofendendo, portanto, a qualquer princípio jurídico interno ou externo. Desse modo, o Estatuto da Igualdade Racial jamais dividiria a sociedade entre 'brancos', de um lado, e 'negros' e 'pardos', de outro, deixando privilégios a estes últimos, como se apregoa. A sociedade brasileira já está dividida e separada por anacrônica e indubitável injustiça, exigindo políticas afirmativas constantes cujo objetivo básico é resgatar direitos dos negros após três séculos de regime escravagista.

Dias (2016) vê as cotas raciais como a possibilidade de dar oportunidade aos excluídos socialmente, “[...] seja pela própria formação, pelo aumento das chances no mercado de trabalho ou pela criação de relações sociais”. A criação do programa de cotas raciais foi implementada com o objetivo principal de facilitar e aumentar a inserção de pessoas negras, pardas ou indígenas nas universidades, com o intuito de reparar as feridas sociais criadas pelas gerações anteriores e, com isso, reduzir as desigualdades que foram causadas por uma sociedade injusta.

Em 2016, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) divulgou dados abordando os perfis das universidades públicas no período de 2012 a 2015. A pesquisa revelou que ocorreu um aumento significativo em diversos aspectos: houve um acréscimo de aproximadamente 172% no número de alunos ingressantes provenientes de escolas públicas; um aumento expressivo de 228% na reserva de vagas relacionadas a critérios étnicos e declaração de raça, além de um crescimento de cerca de 221% na reserva de vagas para estudantes com algum tipo de deficiência.

Os dados indicam também que a autodeclaração como pretos ou pardos teve um aumento de 132%, enquanto os estudantes que se autodeclararam brancos aumentaram aproximadamente 77%. No que diz respeito aos alunos autodeclarados como amarelos e indígenas, o aumento foi de 87% e 212%, respectivamente. Esses resultados evidenciam o impacto positivo da política de cotas na sociedade, proporcionando oportunidades de ingresso na universidade para grupos historicamente sub-representados. Contudo, ressalta-se a necessidade de o governo brasileiro aprofundar esforços em melhorias para os cidadãos muitas vezes negligenciados, visando construir uma sociedade mais inclusiva e harmônica.

A implementação de cotas é uma medida necessária e justificada para enfrentar o racismo estrutural e promover a justiça social. Ela se alinha com teorias de justiça distributiva, reparação histórica, combate ao racismo estrutural, desenvolvimento do capital humano e promoção da diversidade. Portanto, as cotas não são apenas uma política afirmativa, mas um passo crucial em direção a uma sociedade mais equitativa e inclusiva.

4.2 ESTÍMULO À DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

Diversas razões motivam as empresas a adotarem políticas e práticas de promoção da diversidade, sendo essas justificativas categorizadas em éticas e de vantagem competitiva. A dualidade entre valores de cidadania e estratégia empresarial reflete o papel das empresas como instituições econômicas e sociais, com impactos profundos nas comunidades onde estão inseridas. Este texto explora as bases teóricas que sustentam a promoção da diversidade, com enfoque em sua relevância ética e competitiva.

A promoção da diversidade integra a responsabilidade social empresarial, que visa conduzir os negócios de maneira a contribuir para o desenvolvimento social. A ética, baseada nos princípios e valores adotados pela organização, destaca o respeito às pessoas como um valor fundamental. A promoção da diversidade, nesse contexto, reflete o respeito às diferenças, promovendo tolerância, diálogo, construções coletivas e parcerias éticas. Empresas socialmente responsáveis reconhecem a necessidade de combater a discriminação racial para construir uma sociedade mais justa e sustentável.

A responsabilidade social empresarial não se limita a ações pontuais, mas busca ações contínuas que enfrentem a pobreza, desigualdade e contribuam para uma sociedade mais próspera. A promoção da diversidade, nesse contexto, representa um compromisso com a redistribuição de oportunidades e renda, desafiando a profunda injustiça social presente na distribuição desigual de recursos e oportunidades no Brasil.

Do ponto de vista econômico, a promoção da diversidade surge como uma vantagem competitiva estratégica. Além dos benefícios éticos, programas de diversidade oferecem vantagens financeiras, como fortalecimento do desempenho

financeiro, redução da rotatividade de mão-de-obra, aumento da produtividade e satisfação dos funcionários, além de uma maior resistência às leis trabalhistas.

A adaptação ao mercado globalizado e multicultural é crucial, tornando-se imperativo para as empresas compreenderem e se adaptarem aos mercados diversos. A promoção da diversidade não apenas atende às demandas de consumidores conscientes, mas também fortalece a imagem da empresa junto ao público e consumidores.

A promoção da diversidade nas empresas, ancorada em bases éticas e de vantagem competitiva, representa um compromisso significativo. A gestão efetiva da diversidade requer não apenas políticas, mas também uma compreensão aprofundada das complexidades envolvidas. Ao reconhecer as diferenças como uma riqueza e implementar ações afirmativas, as empresas não apenas cumprem um dever ético, mas também asseguram uma posição competitiva sólida em um mundo cada vez mais diversificado.

4.3. EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA E CONSCIENTIZAÇÃO SOCIAL

A educação antirracista e a conscientização social emergem como pilares fundamentais na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Inspirada em teorias que questionam as estruturas sociais, essa abordagem educacional busca promover a equidade, o respeito à diversidade e o combate ao racismo de maneira sistemática. Este texto explora as bases teóricas que sustentam a educação antirracista e destaca sua importância na formação de cidadãos críticos e comprometidos com a construção de um mundo mais inclusivo.

Este tipo de educação se fundamenta em teorias críticas que desafiam as normas estabelecidas e promovem a reflexão sobre as desigualdades sociais. Autores como Paulo Freire (2014), bell hooks (2013) e Frantz Fanon (2022) são referências centrais, contribuindo com análises sobre o poder, a colonialidade e a importância de uma educação que promova a consciência crítica.

O racismo estrutural é um fenômeno que permeia diversas esferas da sociedade, desde o acesso desigual à educação até oportunidades de emprego. A educação antirracista visa desconstruir essas estruturas, oferecendo uma compreensão aprofundada das raízes históricas do racismo e capacitando os alunos a reconhecerem e enfrentarem padrões discriminatórios. A criação de currículos que

valorizem a diversidade é uma peça-chave na promoção da educação antirracista. Incluir conteúdos que abordem a contribuição de diferentes etnias para a sociedade, além de contextualizar momentos históricos sob perspectivas diversas, é essencial para que os estudantes compreendam a complexidade das relações raciais.

A educação antirracista busca fortalecer a identidade dos estudantes, especialmente daqueles pertencentes a grupos historicamente marginalizados. O reconhecimento e o orgulho de suas raízes contribuem para a formação de indivíduos conscientes de sua importância na construção de uma sociedade plural e igualitária. O diálogo é uma ferramenta poderosa na educação antirracista: promover a escuta ativa, o respeito às experiências alheias e a empatia são práticas que contribuem para a construção de relações mais justas e igualitárias. A educação, nesse contexto, não apenas informa, mas também transforma atitudes e comportamentos.

A educação em análise, em conjunto com a conscientização social são fundamentais para romper padrões discriminatórios enraizados na sociedade. Ao se embasar em teorias críticas, promover a desconstrução do racismo estrutural, adotar currículos inclusivos, fortalecer identidades e fomentar o diálogo, essa abordagem educacional se apresenta como um caminho essencial na busca por uma sociedade mais justa, igualitária e consciente de sua diversidade. Cabe a educadores, alunos e toda a sociedade abraçar esse compromisso em prol de um futuro mais equitativo e respeitoso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O racismo estrutural, profundamente enraizado na sociedade brasileira, manifesta-se de maneira acentuada no mercado de trabalho, perpetuando desigualdades e limitando as oportunidades para a população negra. A análise realizada ao longo deste estudo revela que essa forma de discriminação não é apenas resultado de atitudes individuais preconceituosas, mas de um sistema complexo de práticas, políticas e crenças que historicamente excluem e subjugam determinados grupos raciais.

O conceito de racismo estrutural mostrou-se essencial para entender como a desigualdade racial é mantida e reproduzida de maneira sistêmica. Esse entendimento é crucial para a elaboração de políticas públicas e estratégias de inclusão que não se limitem a abordar apenas sintomas isolados, mas que enfrentem as raízes profundas da discriminação racial. A perpetuação dessas desigualdades é evidente nas esferas de educação, saúde, moradia e, principalmente, no mercado de trabalho.

Ao explorar a presença do racismo estrutural no mercado de trabalho, identificamos diversas formas pelas quais a discriminação se manifesta. A análise das práticas de contratação, das diferenças salariais e da sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança revelou um cenário preocupante, onde a cor da pele ainda é um fator determinante para o acesso e a qualidade das oportunidades de emprego. As estatísticas e estudos apresentados destacam que, mesmo quando possuem qualificações semelhantes, trabalhadores negros frequentemente enfrentam maiores desafios e barreiras do que seus colegas brancos.

A importância das políticas públicas, para a promoção da igualdade racial, mostrou que medidas afirmativas, como o sistema de cotas, são fundamentais para combater as desigualdades estruturais. As experiências de implementação dessas políticas, tanto no Brasil quanto em outros países, demonstram que, apesar dos desafios e resistências, é possível avançar na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. As cotas nas universidades e no serviço público são exemplos de como a intervenção do Estado pode corrigir distorções históricas e promover a inclusão social de grupos marginalizados.

Contudo, a implementação dessas políticas precisa ser acompanhada de um esforço contínuo para garantir sua eficácia e sustentabilidade. É necessário um

compromisso duradouro do Estado e da sociedade civil para monitorar, avaliar e ajustar as políticas de inclusão conforme necessário. Além disso, é crucial que essas medidas sejam complementadas por ações educativas que promovam a conscientização sobre o racismo e incentivem a mudança de atitudes e comportamentos.

Em suma, a luta contra o racismo estrutural no mercado de trabalho é um desafio complexo que requer ações coordenadas em múltiplas frentes. Este artigo mostrou que, embora tenham sido feitos progressos significativos, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a verdadeira igualdade racial. O reconhecimento da existência do racismo estrutural é o primeiro passo para sua erradicação, mas é a implementação contínua e eficaz de políticas inclusivas que permitirá a construção de um mercado de trabalho onde todas as pessoas, independentemente de sua cor ou origem, possam competir em condições justas e equitativas.

Assim, espera-se que este trabalho contribua para o aprofundamento do debate sobre racismo estrutural e inspire a formulação de políticas públicas mais abrangentes e eficazes. A promoção da igualdade racial não é apenas uma questão de justiça social, mas também de desenvolvimento econômico e fortalecimento da democracia, pois uma sociedade que valoriza a diversidade é mais rica, inovadora e resiliente. Portanto, a continuidade e o fortalecimento das políticas de inclusão são imperativos para a construção de um Brasil mais justo e igualitário.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ARROW, K. *et al.* The theory of discrimination. **Discrimination in labor markets**, [S. l.], v. 3, n. 10, p. 3-33, 1973.

BECKER, H. S.; GEER, B. Participant observation and interviewing: a comparison. **Human organization**, [S. l.], v. 16, n. 3, p. 28-32, 1957.

BERSANI, H. Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. **Extraprensa**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 175-196, jan./jun. 2018.

BONILLA-SILVA, E. **Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America.** Rowman & Littlefield. 2021.

BRASIL. Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, ago. 2012.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20112014/2012/Lei/L12711.htm Acesso em: 16 out. 2018.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, 2005.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de economia**, São Paulo, v. 58, p. 185-210, 2004.

CARNEIRO, S. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil.** São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARVALHO, A. E.; NERI, M.; SILVA, D. Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais, complexas. **Ensaio Econômico**, Rio de Janeiro, n. 638, 2006.

CRENSHAW, K. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *In*: **VV.AA. Cruzamento: Raça e Gênero.** Rio de Janeiro: UNIFEM, 2004.

CUGINI, S. C. B.; MAIA, K.; LOPES, R. L.; DEVIDÉ, A. J.; SOUZA, S. C. I. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. *In*: **Anais do Encontro de Economia Paranaense.** Apucarana: UNESPAR, 2014.

DIAS, T. Sistema de cotas raciais: inclusão em meio à controvérsia. **Nexo**, 2016. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2016/02/24/Sistema-de->

cotas-raciaisinclus%C3%A3o-em-meio-%C3%A0-controv%C3%A9rsia. Acesso em: 18 out. 2018.

DIEESE. **Mapa do Negro no Mercado de Trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2021.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. [S. l.]: Makron Books, 2000.

FANON, F. **Os condenados da terra**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: USP, 1965.

FILGUEIRAS, L.; DRUCK, G.; AMARAL, M. F. O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 17, 2004.

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica**. 2015. 96 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. Editora Paz e terra, 2014.

FREYRE, G. **Casa Grande & Senzala**. 34. ed. Rio de Janeiro: Editora Record. 1988. 1933

GUIMARÃES, A. S. A. Democracia racial: o ideal, o pacto e o mito. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, v. no 2001, n. 61, p. 147-162, 2001.

HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

HOOKS, b. **Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

KOWARICK, L. **Capitalismo e Marginalidade na América Latina**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

LEONE, E. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia Informal**. Escritório da OIT no Brasil. 1 v. (Série Trabalho Decente no Brasil; Documento de trabalho n.3 - Brasília: OIT, 2010.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, São Paulo, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MARGONATO, R. C. G.; DE SOUZA, S. C. I.; NASCIMENTO, S. P. Diferenças de rendimentos do trabalho feminino no sul do Brasil: uma abordagem dual. **Economia & Região**, Londrina, v. 2, n. 1, p. 90-107, 2014.

MASCARO, A. L. **Estado e forma política**. Boitempo editorial, 2015.

MATOS, R.; MACHADO, A. Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006.

MILLS, C. W. **The racial contract**. Cornell University Press, 2019.

NORONHA, E. G. "Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, [S. l.], v. 18, n. 53, -. 111-129, out. 2003.

PAULA, C. G. B; RIBEIRO, A. R. **Impactos da segregação ocupacional e da discriminação sobre rendimentos de brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro**. Banco Nacional do Desenvolvimento, 2014.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The american economic review**, [S. l.], p. 659-661, 1972.

RAWS, J. **Uma Teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2019.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 3708, de 09 de novembro de 2001. Institui cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à Universidade Estadual do Norte Fluminense, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 2001.

SALVATO, M. A.; DE SOUZA, T. M. F.; CARDOSO, M. B. R.; MOREIRA, S. A. Mercado de Trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. *In: Anais do Seminário sobre a Economia Mineira*, Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 2008.

SILVA, M. J. da. *Racismo à brasileira*. 4. ed. São Paulo: Editora Anita Garibaldi, 2009.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília, DF: IPEA, 2000. 26 p. (Texto para Discussão n. 769). 2000.

SOUZA, P. F. L. **A importância da discriminação nas diferenças salariais: Uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009**. 2011. 98 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

SPENCER, M. Job market signaling. **The Quarterly Journal of Economics**, [S. l.], v. 87, n. 3, 1973.

TILLY, C. O acesso desigual ao conhecimento científico. **Tempo social**, São Paulo, v. 18, p. 47-63, 2006.

VARGAS, J. O mundo, o Brasil e a informalidade do trabalho: uma abordagem conceitual. **Anais Seminário de Ciências Sociais Aplicadas**, [S. l.], v. 5, n. 5, 2016.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**. Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013.