

## DISCRIMINAÇÃO RACIAL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO: COMO SE RESGUARDAR E EXIGIR BONS COMPORTAMENTOS DOS COLABORADORES

### *RACIAL DISCRIMINATION WITHIN THE ORGANIZATION: HOW TO PROTECT YOURSELF AND DEMAND GOOD BAHAVIOR FROM EMPLOYEES*

Bruna Araújo Ferreira<sup>1</sup>; José Carlos Alves Vilaço<sup>1</sup>; Tamara Maria de Souza Carvalho<sup>1</sup>;  
Danielle Jacob Serra do Nascimento Rezende<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Discentes do Instituto Federal do Acre. *E-mail:* brunaarafe16@gmail.com;  
carlosvilaco463@gmail.com; tamarasouzast18@gmail.com;

<sup>2</sup> Docente do Instituto Federal do Acre. *E-mail:* danielle.rezende@ifac.edu.br

Artigo submetido em 30/09/2021 e aceito em 09/11/2021

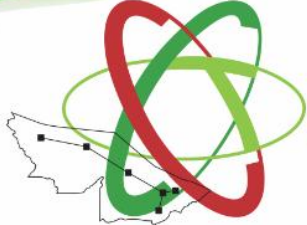
#### **Resumo**

O trabalho que aqui se registra tem o objetivo de discorrer sobre algumas formas de discriminação racial nas organizações, destacando também, a partir das análises feitas, como elas têm buscado se resguardar para combater tais práticas. O enfoque inicial dar-se com a apresentação de direitos civis conquistados, sobretudo após luta histórica dos antepassados pretos e indígenas, para que hoje possam ter direitos assegurados como cidadão. Apesar disso, é destacado que mesmo com o viés das lutas de resistência e evolução social, a discriminação está presente em vários ambientes, inclusive nos locais de trabalho, que são o foco desta pesquisa. Partindo desse desejo, foi eleito como caminho metodológico a Revisão Sistemática de Literatura (RSL), que permite, a partir da literatura já publicada, extrair uma abordagem qualitativa, relacionando informações e estabelecendo discussões. Os achados demonstram que mesmo com vários avanços ao redor do mundo, temas como racismo, homofobia, xenofobia e todos os outros tipos de discriminações, ainda são considerados tabus na sociedade e continuam fazendo parte do ambiente de trabalho e negócios na atualidade. Logo, apesar das leis para proteger o cidadão de sofrer discriminação, é necessário que as empresas também estejam engajadas na busca por mudar e combater tais culturas e práticas.

**Palavras-chave:** Discriminação; Indígenas; Pretos; Organização.

#### **Abstract**

The work that is registered here aims to discuss some forms of racial discrimination in organizations, also highlighting, from the analyzes carried out, how they have sought to protect themselves to combat such practices. The initial focus is on the presentation of civil rights conquered, especially after the historical struggle of black and indigenous ancestors, so that today they can have their



rights guaranteed as a citizen. Despite this, it is highlighted that even with the bias of resistance struggles and social evolution, discrimination is present in several environments, including in the workplace, which is the focus of this research. Based on this desire, the Systematic Literature Review (RSL) was chosen as a methodological approach, which allows, from already published literature, to extract a qualitative approach, relating information and establishing discussions. The findings show that even with several advances around the world, topics such as racism, homophobia, xenophobia, and all other types of discrimination are still considered taboos in society and continue to be part of the work and business environment today. Therefore, despite the laws to protect the citizen from suffering discrimination, it is necessary that companies are also engaged in the quest to change and combat such cultures and practices.

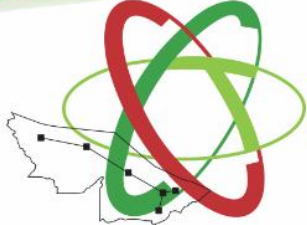
**Keywords:** Discrimination; Indigenous people; Black; Organization.

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira possui uma cultura muito rica, com variadas comidas típicas, festividades e tradições que são conhecidas em todo o mundo. Tudo isso é resultado dessa construção histórica do Brasil de muitas influências, a partir da colonização e imigração de outras nações que povoaram o país. Por esse motivo, a população é tão diversificada, seja na cor, no jeito de falar, na maneira de se comportar e nos costumes. Assim, tudo o que somos é o reflexo dos nossos antepassados. Porém, mesmo com tanta diversidade dentro de um só país, existem grupos que sofrem com preconceitos e discriminações frequentemente. Sendo assim, neste artigo vamos discorrer sobre algumas formas de discriminação racial nas organizações, destacando também, a partir das análises feitas, como elas tem buscado se resguardar para combater tais práticas.

Maiores discussões são necessárias, e assim, vamos abordar ainda a forma de tratamento dada aos clientes, por parte dos funcionários de algumas organizações empresariais e, por fim, explanar os meios que elas dispõem para diminuir situações de discriminação racial dentro dos seus ambientes.

Este trabalho tem como base metodológica a Revisão Sistemática de Literatura (RSL), que permite, a partir da literatura já publicada extrair uma abordagem qualitativa, relacionando informações e estabelecendo discussões.



Coutinho (2006) corrobora que a princípio, o ato ou a ação de discriminar, ou seja, desigualar, distinguir, fazer diferença, ter intolerância, xenofobia e até preconceito, todos são considerados discriminação, o que se encaixa como um fenômeno eminentemente social, que preza a conotação de desvalor, por provocar desigualdades entre pessoas ou grupos sociais.

Nesse sentido, Feres Júnior afirma que:

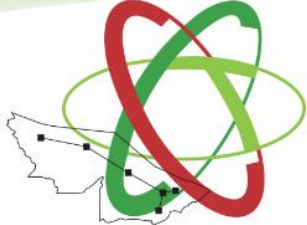
Em suma, o que chega ao Brasil não é só uma estrutura normativa da modernidade, mas um complexo de ideologias, instituições e teorias científicas, muitas delas contraditórias, que vieram se somar aos já existentes no Brasil imperial. É desse encontro, e de desenvolvimentos históricos posteriores, que se desenvolve a semântica do preconceito racial no Brasil de hoje. E é o preconceito racial o material bruto privilegiado para estudarmos a negação do reconhecimento dos não-brancos em nossa sociedade (FERES JÚNIOR, 2006, p.171).

Da mesma forma, visto que a discriminação se dá de uma maneira abrangente, é interessante deixar claro como ela se define racial. Sobre isso, o preconceito e o racismo são atitudes, se tornam modos de como ver as pessoas ou determinados grupos, mas só quando acontece uma ação, manifestação, ou comportamento que prejudica o outro, é que se considera uma discriminação racial. Em suma, apenas quando a ação é exterminada sobre sua atitude, que ela se transforma em uma discriminação racial (SANTOS, 2001).

Dessa maneira, entendidos de como ocorre, Coutinho (2006) relata como essa discriminação pode acontecer no ambiente de trabalho, sendo ela (a discriminação) pode ser direta e específica de tal forma:

A discriminação direta se daria por meio da exclusão explícita de um grupo social, ou de uma pessoa, em face de características próprios, estabelecidos como critérios proibitivos de distinção, e teria, como consequência do tratamento desigual dispensado, sua manutenção em situação desfavorável (COUTINHO, 2006, p. 20).

Logo, apresenta-se como problemática: como ocorre a discriminação no ambiente de trabalho?



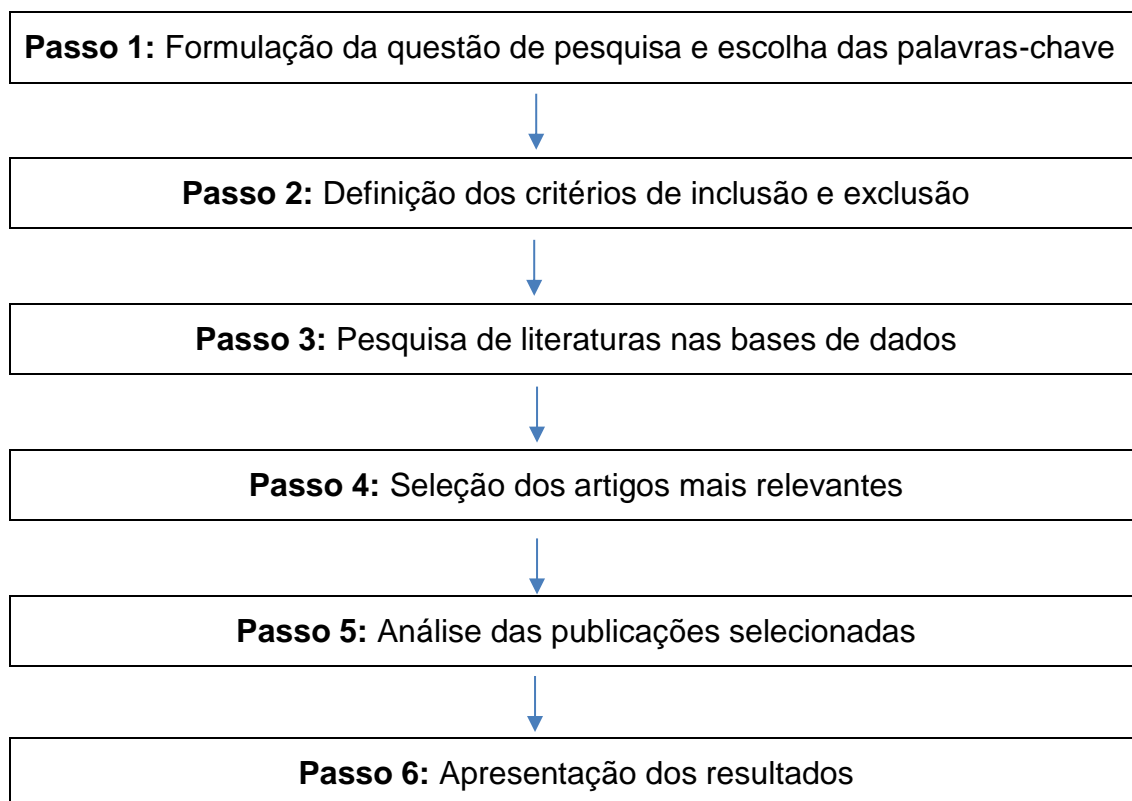
## 2 METODOLOGIA

A metodologia adotada para o desenvolvimento desta pesquisa foi: abordagem qualitativa, que conforme Gil (2008), é a que possibilita uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, por meio da interpretação, sem a representação numérica.

Ainda de acordo com Gil (2008), pelo seu objetivo, é exploratória, considerando a citação de uma questão problema a ser elucidada.

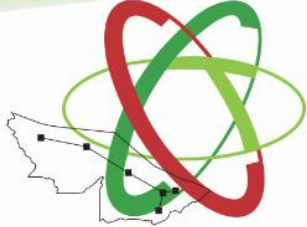
Pelos procedimentos técnicos, é uma Revisão Sistemática de Literatura – RSL, pois, sua elaboração utiliza-se de material já publicado nos mais variados meios e permite a verificação e replicabilidade dos procedimentos adotados e das conclusões obtidas pelo pesquisador (SEURING *et al.*, 2020). A metodologia deste estudo consiste em seis etapas, apresentadas na Figura 1, conforme diretrizes de Durach *et al.* (2017).

**Figura 1:** Etapas da Metodologia de RSL



Fonte: Durach *et al.*, (2017).





Após os levantamentos e leituras, buscou-se relacionar as informações com a discussão dos tópicos propostos.

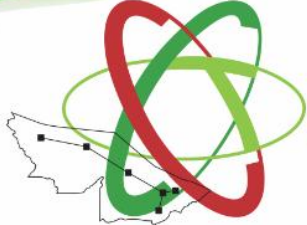
### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Partindo do desejo de estabelecer uma pausa para a reflexão, cumpre resgatar a premissa legal de igualdade da Constituição Federal (1988), onde no Art. 5.º, caput, “todos os brasileiros são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, onde todos têm direito a saúde, lazer, segurança e educação” Brasil (1988). Entretanto, há situações que vão contra essas diretrizes, visto que os determinados grupos sociais não possuem direitos básicos, com a justificativa de cor, crença ou a classe que está inserida, e como consequência sofrem com a exclusão e com o tratamento inferior.

Pensando nisso, o contexto da população indígena e preta do Brasil, ainda consiste no enfrentamento de lutas e repressão diárias. Apesar disso, essa minoria, obteve com bastante esforço uma conquista: a criação da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que descreve no art. 1.º que “serão punidos, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional” Brasil (1989). É perceptível que, ainda existe um caminho, mas, o intuito de proteger aqueles que são vítimas, dar moralidade e o devido respeito aos pretos e aos indígenas, que são iguais a qualquer outro cidadão é um ideal.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Pnad (2019), apresenta que dos 209,2 milhões de habitantes do país, 9,4% se assumem como pretos, enquanto 46,8% se declaram pardos, onde totaliza 56,20% da população brasileira, e mesmo que a maior parte da população seja preta, ainda existe muita dificuldade para ocupar determinados espaços, como entrar na faculdade ou se inserir no mercado de trabalho.

Ao analisarmos o avanço dessa pauta que por muito tempo foi considerada tabu e também inexistente, no ano de 1988, foram definidas questões no VII Encontro de Negros do Norte-Nordeste, que fundamentaram a



edição da Lei nº 10.639, que instituiu o ensino da História da África e do negro no Brasil. E, além disso, foi editada a Lei nº 7.668 de 1988, que autorizou o Poder Executivo a constituir a fundação Cultural Palmares, defendendo a visão das histórias que ficaram marcadas no histórico do nosso país (CANUTO E OLIVEIRA, 2014).

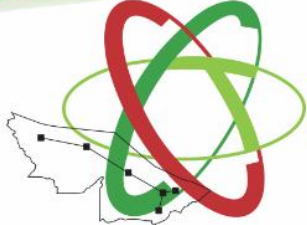
Ainda na discussão, o ensino da história não-oficial do Brasil é essencial para que nunca esqueçamos da luta que o povo nativo e povos trazido pelos europeus tiveram que enfrentar para continuar.

Embasado nisso, a escola tem um papel fundamental na construção do ser humano, segundo o filósofo Kant (2005, p. 63-71) “o homem não é nada além daquilo que a educação faz dele”, logo, as atitudes realizadas pelo ser humano são reflexo daquilo que lhe é ensinado, sendo assim, responsável de uma forma direta ou indireta pela formação de opinião e do desenvolvimento. É de extrema importância que assuntos como esses, ditos como tabus, sejam debatidos de forma clara para que os alunos compreendam a diversidade existente no país, como também os seus direitos e deveres como cidadão.

A discriminação racial está presente também nos ambientes de trabalho, sendo difícil identificar uma pessoa que não vivenciou uma situação de constrangimento ou humilhação por causa de suas características no local onde é empregado. Pensando nisso e após enorme persistência, passou a vigorar uma lei para o âmbito trabalhista, que resguarda o empregado e que está descrita no papel do Ministério Público do Trabalho – MPT.

Arraigados na citação de Canuto e Oliveira (2014, p. 58):

[...] é relevante destacar o papel do MPT, pois além de se constituir em relevante parceiro do Ministério do Trabalho e Emprego, tem entre as suas funções institucionais a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Por conseguinte, como guardião da CF, incumbe ao MPT promover a igualdade de oportunidade de todos os brasileiros nas diversas etapas do contrato de trabalho, com o fim de proteger o exercício da cidadania, tendo em vista que a discriminação é uma forma de violação à democracia, à dignidade da pessoa humana e à ordem jurídica (CANUTO; OLIVEIRA, 2014, p. 58).



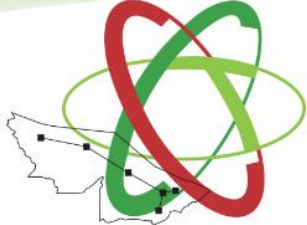
Mesmo com estas medidas sendo tomadas, a situação não teve nenhuma mudança em relação à discriminação que por ora já se considerava um crime. No entanto, a Lei nº 7.716, citada anteriormente e conhecida também como Lei Caó, além de tipificar o racismo como delito, também veda toda e qualquer discriminação racial no acesso ao emprego, seja na iniciativa privada quanto na administração pública (SILVA, 2013). Santos (2001, p. 09) defende que:

Na África do Sul, ainda na fase do apartheid e reconhecidamente racista, os negros, pelo menos, podiam trabalhar. Não deixa de ser estranho, no Brasil, em uma simples padaria de subúrbio, não se ver, sequer, uma atendente de balcão negra. É como se houvesse impedimento do negro fazer contato com o cliente (SANTOS, 2001, p. 09).

Desde o início do século XXI, com o avanço da tecnologia e disseminação das redes sociais, que facilitaram a vida no cotidiano, foi ampliada a visibilidade de mídia para os movimentos ativistas já existentes, pois as redes sociais contribuíram para a comunicação desses grupos, ou seja, atos de denúncia de discriminação racial passaram a ser compartilhados com mais facilidade e possuindo um alcance maior. Em vista disso, muitas empresas passaram a adotar uma Cultura Organizacional mais humanizada, tentando atender a todos de maneira igual, seja preto, branco, pardo, LGBTQIA+, pessoa com deficiência. Entretanto, mesmo com melhorias trazidas pela tecnologia e aspectos legais, ainda assim acontecem diariamente casos de racismo e outros tipos de preconceito dentro das empresas.

Um estudo realizado pelo Grupo Carrefour, através da avaliação da opinião dos brasileiros sobre o racismo no Brasil, apontou que 61% da população disse ter visto negros sendo discriminados em estabelecimentos comerciais como lojas, shoppings e supermercados. Quando o questionamento ocorre entre a população preta o índice aumenta para 71%, evidenciando ainda mais a dura realidade (CARREFOUR, 2021).

Em concordância com Vergara e Branco (2001), que enfatizam que mesmo com tantos avanços registrados, a humanidade continua enfrentando desafios de desenvolvimento pessoal, onde citam que:



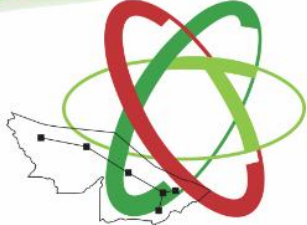
Além do descompasso entre a geração e a distribuição de riquezas produzidas no mundo, convivemos com um elevado desenvolvimento tecnológico e um baixo desenvolvimento pessoal e interpessoal. Ao mesmo tempo em que se é capaz de viajar para os planetas vizinhos, fazer prospecção em águas profundas, mergulhar no universo microscópico dos átomos, criar computadores que cabem na palma da mão, oferecer produtos *tailor made*, desenvolver a engenharia genética em níveis inimagináveis, pouco se conhece sobre si mesmo e sobre os outros, mostrando-se, a todo o tempo, a incapacidade de lidar com diferenças individuais (VERGARA; BRANCO, 2001, p. 23).

A discriminação racial nas organizações comerciais, podem ser identificadas de duas maneiras, no ambiente interno e externo. No ambiente interno, refere-se ao momento do recrutamento de pessoas para compor a equipe da empresa, onde a área de Recursos Humanos fica responsável por selecionar pessoas. É nesse momento que são utilizados meios para descartar o entrevistado usando como critério a raça, cor, a orientação sexual e a etnia. Essa fase é conhecida como pré-contratual, pois é quando o indivíduo ainda não assinou o contrato de trabalho. Vale ressaltar que, mesmo que ainda aconteçam casos como esses, a legislação proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego (Lei n. 9.029/95), por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do trabalhador, ressalvadas, apenas, as hipóteses de proteção ao menor (art. 7º, XXXIII, da CF/88).

Também existe a discriminação racial externa relacionada ao tratamento que o funcionário tem com o cliente. Os portais de comunicação em conjunto as redes sociais, estão sempre expondo casos em que pessoas passam por constrangimentos dentro de uma empresa.

Através da citação acima, cabe um exemplo para melhor compreensão de um caso que chocou a população e que ficou conhecida nacionalmente, reportado pelo o portal de notícia **G1 (2020)**, que foi a morte de um rapaz negro, de 40 anos, que foi filmada e compartilhada em redes sociais, onde a vítima foi espancada por dois homens brancos, dentro de um famoso supermercado no Brasil. Muitos casos como este, antes da implementação das redes sociais não eram divulgados, mas a realidade é que violências como esta não são atuais e





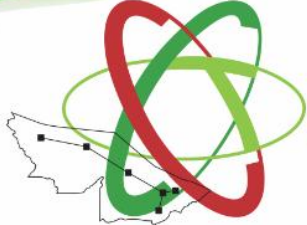
a história do Brasil comprova isso. Pessoas que se se consideram superior a outros, preconceituosos, que insistem em determinar o lugar em que uma pessoa preta deve estar e fazer. Roland (2000), reforça o quanto o ser humano tem uma visão racista em relação a pessoas pretas, para ela:

No Brasil colonial a condição de escravo estava estreitamente ligada à cor dos indivíduos. Desenvolveram-se complexas categorizações diferenciando não apenas senhores de escravos. Dentre os escravos diferenciavam-se o africano, chamado de boçal - considerado como uma criança ignorante, a ser criada e educada - e o crioulo, nascido já no Brasil, em constante tensão entre o modelo branco e a tradição africana. Essa divisão inicial vai-se tornar mais complexa com a existência de mestiços, bem como também a possibilidade de alforria, que permitia o acesso à condição de livre (ROLAND, 2000, p.10).

Acerca da forma como as organizações no mundo contemporâneo estão engajadas e buscando reprimir ou coibir tais práticas, é necessário a compreensão que elas precisam exercer e assumir um papel fundamental para a diminuição destas situações. É claro que ainda está longe da sociedade brasileira se livrar de suas próprias mazelas que estão entrelaçadas na história, mas são necessários esforços de todas as partes. Visto que, as empresas devem cumprir e desempenhar as suas atividades com ética e qualidade de modo a deixar os clientes interno e externo satisfeitos.

Para que o empregador evite certas situações dentro do seu estabelecimento, ele precisará montar uma equipe disposta a romper com essa cultura discriminatória e nada inclusiva. Precisa estar atento ao que os funcionários estão apontando e aos feedbacks que os clientes estão deixando registrados, pois, às vezes, o preconceito também ocorre de um funcionário da empresa para com o cliente.

A preocupação com o desenvolvimento pessoal e profissional, deve fomentar treinamentos e oficinas sobre como desempenhar um tratamento humanizado e como também trabalhar a pauta de discriminação racial.



Vergara e Branco (2001), questionam sobre o papel da empresa na sociedade, se são apenas instituições com fins monetários ou se também servem para um desenvolvimento social, no qual indagam:

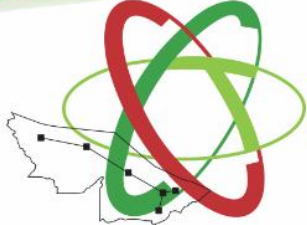
Por que é importante questionar o papel da empresa nesse contexto, se ela é apenas mais uma das tantas instituições que estão definindo os contornos neste início de século? Se entendemos as empresas como construções sociais, sujeito e objeto da realidade da qual fazem parte, não é difícil identificar sua participação tanto no agravamento quanto na superação dos múltiplos problemas até aqui mencionados. Seja pelo poder econômico que possuem, seja pelo conjunto de competências técnicas de que dispõem, as empresas são hoje uma das instituições mais influentes nos rumos da sociedade (VERGARA; BRANCO, 2001, p. 21).

Para se resguardar, a empresa deve adquirir um código de ética, deixando explícito a cultura organizacional para os colaboradores e os clientes, dessa forma, todos se sentirão mais seguros, deixando claro que ela não concorda com atos de racismo, homofobia, ou qualquer tipo de violência que vá contra as suas diretrizes.

#### 4 CONCLUSÕES

Observou-se que no Brasil, as minorias enfrentam casos de discriminação racial no seu cotidiano, entretanto, já existe a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 que tipifica o racismo como delito, e também veda toda e qualquer discriminação racial no acesso ao emprego. Contudo, ainda assim isso é um problema social atual.

A mídia nacional constantemente publica casos de discriminação racial que acontecem dentro das empresas. Logo, para uma empresa evitar tais situações e ter respaldo, precisa ministrar cursos e capacitações que ajudem no desenvolvimento pessoal de seus colaboradores, assim como criar um Código de Ética, em que fique explícita sua missão, visão e valores, estimulando a ciência coletiva dos seus direitos, dos seus deveres e de cidadania não discriminatória.



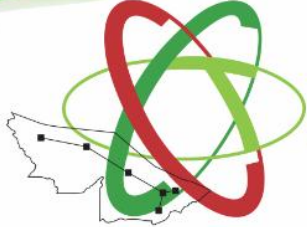
Apesar destas formas de defesas estabelecidas e citadas até o momento, fica possível perceber um avanço ao decorrer do tempo, mas, estamos longe de tornar o Brasil, um país mais igualitário no quesito racial e social, e infelizmente ainda é realidade de muitas pessoas com etnias, cor da pele, e culturas diferentes.

É evidente o quanto ainda estamos atrasados quando nos referimos a igualdade racial e cumprimentos de direitos contra a discriminação racial, mas, em simultâneo, vemos que temos a oportunidade de mudar essa realidade fazendo com que as empresas criem métodos e boas práticas para o tratamento dos seus colaboradores e seus clientes.

Por fim, as organizações privadas cumprem um papel fundamental na sociedade, como a de satisfazer as necessidades, mas também a representatividade. Uma empresa que percebe a necessidade de inclusão da minoria dentro do seu público, consegue deixar os seus clientes mais confortáveis ao comprar no estabelecimento. Todavia, a representatividade está longe de ser uma realidade nacional. Gradualmente a população preta vai ocupando o seu lugar, mas continua enfrentando desafios. Para lutar contra o problema é preciso se impor, expor quais são os valores, fazer campanhas de conscientização, oficinas, treinamentos para pessoas que trabalham diretamente com o público.

## 5 AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos que de forma direta ou indiretamente contribuíram para o desenvolvimento desta pesquisa. Em especial, aos familiares, pelo o amor, incentivo e apoio. A professora e orientadora Danielle Jacob Serra do Nascimento Rezende, por sua dedicação, paciência, compreensão, dando todo o auxílio necessário para a elaboração do artigo. Agradecemos também aos amigos, pelo companheirismo e por sempre nos proporcionarem momentos de alegria. Por fim, ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre



– IFAC, que nos deu o conhecimento necessário para a conclusão desta pesquisa.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20/07/2022.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. **Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 20/07/2022.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.htm). Acesso em: 25/07/2022.

CARREFOUR, Grupo. Combate ao racismo. Disponível em: <https://www.grupocarrefourbrasil.com.br/combate-ao-racismo-e-tema-de-forum-promovido-pelo-carrefour/>. Acesso em: 25/07/2022.

COUTINHO, M. L. P. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. **Igualdade Racial: Principais Resultados.** Brasília: OIT-Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

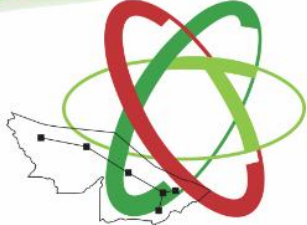
OLIVEIRA, I. de M., & CANUTO, B. P. A. DISCRIMINAÇÃO RACIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. *Ideias E Inovação - Lato Sensu*, v. 2, n. 1, p. 55–64, 2014.

DURACH, Christian F.; KEMBRO, Joakim; WIELAND, Andreas. A new paradigm for systematic literature reviews in supply chain management. **Journal of Supply Chain Management**, v. 53, n. 4, p. 67-85, 2017.

FERES JÚNIOR, J. **Aspectos semânticos da discriminação racial no Brasil: para além da teoria da modernidade.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 21, p. 163-176, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.





G1 GLOBO. **Homem negro é espancado até a morte em supermercado do grupo Carrefour em Porto Alegre.** Rio Grande do Sul, 20 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/11/20/homem-negro-e-espancado-ate-a-morte-em-supermercado-do-grupo-carrefour-em-porto-alegre.ghtml> . Acesso em: 20 ago. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 30 set. 2022.

KANT, I. Resposta à pergunta: que é esclarecimento: In: \_\_\_\_\_. Textos seletos. Petrópolis-RJ: Vozes, 2005<sup>a</sup>, p. 63-71.

ROLAND, E. M. S. **Discriminação racial no mercado de trabalho e o quesito cor.** 2000.

SANTOS, H. **Discriminação racial no Brasil.** In: **Anais de seminários regionais preparatórios para a conferência mundial contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata.** Brasília: Ministério da Justiça. 2001. p. 81-102.

SEURING, Stefan et al. The application of theory in literature reviews – illustrated with examples from supply chain management. **International Journal of Operations & Production Management**, 2020.

VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D. **Empresa humanizada: a organização necessária e possível.** Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 20-30, 2001.