



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO - CAD
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Glauccielly Soares Barbosa dos Santos

Promovendo profissionais negros no Brasil: O papel essencial da tecnologia para equidade racial

Florianópolis

2024

Glaucielly Soares Barbosa dos Santos

Promovendo Profissionais Negros no Brasil: o papel essencial da tecnologia para equidade racial

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Administração do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em administração.

Orientador(a): Prof. Dr. Rudimar Antunes da Rocha

Florianópolis

202

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Santos, Glaucielly Soares Barbosa dos
Promovendo profissionais negros no Brasil : O papel
essencial da tecnologia para equidade racial / Glaucielly
Soares Barbosa dos Santos ; orientador, Rudimar Antunes da
Rocha, 2024.
47 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro
Socioeconômico, Graduação em Administração, Florianópolis,
2024.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Equidade racial. 3. Aplicativo. 4.
População negra. 5. Tecnologia. I. Rocha, Rudimar Antunes
da. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação
em Administração. III. Título.

Glaucielly Soares Barbosa dos Santos

Promovendo Profissionais Negros no Brasil: o papel essencial da tecnologia para equidade racial

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do título de **Promovendo Profissionais Negros no Brasil** e aprovado em sua forma final pelo Curso administração

Local Florianópolis, 4 de Julho de 2024.

Profa. Ana Luiza Paraboni, Dra.
Coordenadora Estágios

Banca examinadora

Prof. Rudimar Antunes da Rocha, Dr.
Orientador

Dra. Priscila Caroline Souza Paiva Dias

Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina

Dr. Pedro Luis Ferreira Gois
Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 2024.

Dedico esse trabalho ao Senhor, meu Deus, que soprou fôlego de vida em mim, me sustentou e me deu coragem para chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Dedico esse trabalho a minha mãe, que nunca desistiu de mim, que sempre acreditou no poder transformador da educação, que sempre esteve ao meu lado, me apoiando em todas as minhas decisões e sonhos, que sempre cuidou tão bem de mim e da minha irmã, que luta e trabalha todos os dias em busca de um futuro cada vez melhor para nossa família. Mãe obrigada por ter ficado, por nunca ter desistido de nós, por ter sido mãe, por todo amor, carinho e cumplicidade, você é o meu bem maior.

Agradeço a minha irmã, por sempre ter sido luz, companheira, amiga e fortaleza nos momentos em que eu mais precisei, Maria obrigada por sempre me acolher, cuidar de mim e me ver com olhos de amor, você é doce Maria, é a luz que muitas vezes iluminou meu caminho. Obrigada por sempre me apoiar, cuidar de mim e me dar força. Eu te amo.

É com muita admiração e carinho que agradeço ao meu orientador de TCC, professor Dr. Rudimar Antunes da Rocha, por sempre me receber com simpatia, serenidade e pelas palavras de sabedoria e apoio. Suas orientações e apoio foram fundamentais para a conclusão deste trabalho.

Agradeço ao corpo docente do curso de Administração, que não apenas me transmitiu os conhecimentos teóricos necessários, mas também me ensinou valiosas lições sobre a vida. Suas aulas e orientações e ensinamentos foram fundamentais para a minha formação.

Agradeço a todos os meus amigos da faculdade, do trabalho e da igreja, por terem feito desta uma caminhada mais leve e cheia de risos. Agradeço aos meus amigos Gustavo Nicolas, Maria Rosário e Lenise Tavares, por me permitirem viver o verdadeiro sentido e significado da amizade, vocês são muito especiais.

Família obrigada por sempre acreditar em mim, tia Rose, obrigada por sempre alegrar meus dias e sempre me incentivar a ver o lado bonito e bom da vida. Vó Eva, minha maior saudade. Setecentos quilômetros nos separam, me separavam da minha amada avó, do ponto inicial da minha vida acadêmica, ainda criança, em Cornélio Procópio, até o início do grande salto da minha vida acadêmica e profissional, em Florianópolis, na Universidade Federal de Santa Catarina, onde tive experiências riquíssimas.

Vó, desbravar o mundo é lindo. A saudade sempre dói no peito, mas obrigada pelas ligações, conversas de incentivo e pela música que cantou e me motivou a terminar o meu TCC: "Não chore, quem cuida de você não dorme. Levanta, tem muita gente que te ama." Obrigada, vó. Te amo.

RESUMO

Este trabalho avalia a relevância da criação de um aplicativo de emprego para promover a inserção de profissionais negros no mercado de trabalho. Para atingir esse objetivo realizou-se uma pesquisa por meio de um questionário estruturado on-line, via *Google Forms*. O público-alvo foram os discentes e servidores TAEs negros da Universidade Federal de Santa Catarina, sobre o uso da tecnologia de comunicação on-line para promover profissionais negros no mercado de trabalho. O estudo foi realizado no primeiro semestre de 2024. As respostas foram tratadas por meio de Estatística Descritiva e representadas por meio de gráficos. Os resultados revelaram que a criação e operacionalização de um aplicativo específico para inserção e promoção dos profissionais negros no Brasil é relevante e essencial no apoio ao ingresso desses profissionais no mercado de trabalho. Com isso, conclui-se que o objetivo proposto foi atingido com sucesso e se corrobora que urge a operacionalização de um aplicativo (App), como elo digital no cenário da empregabilidade nacional.

Palavras-chave: Equidade Racial; App; População Negra.

ABSTRACT

This study assesses the relevance of creating a job application to promote the inclusion of black professionals in the job market. To achieve this goal, a survey was carried out using a structured online questionnaire via Google Forms. The target audience was black students and TAEs at the Federal University of Santa Catarina, regarding the use of online communication technology to promote black professionals in the job market. The study was carried out in the first semester of 2024. The responses were treated using descriptive statistics and represented using graphs. The results revealed that the creation and operation of a specific application for the insertion and promotion of black professionals in Brazil is relevant and essential in supporting the entry of these professionals into the job market. With this, it is concluded that the proposed objective was successfully achieved and corroborates the urgent need to operationalize an application (App) as a digital link in the national employability scenario.

Keywords: Racial Equity; App; Black Population.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Qr code para pesquisa

28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Faixa etária dos respondentes	29
Tabela 2 – Gênero	29
Tabela 3 – Escolaridade	30
Tabela 4 - Renda mensal	30
Tabela 5 - Comparativo: Renda Mensal, Escolaridade e Inserção no Mercado de Trabalho	32
Tabela 6 - Importância do Aplicativo e Percepção de Desigualdade Racial	33
Tabela 7 - Percepção e disposição dos Usuários em Aplicativos de Emprego	34
Tabela 8 - Igualdade de Oportunidades para Profissionais Negros	34
Tabela 9 - Utilidade de um Aplicativo para Combater Desigualdade	35
Tabela 10 - Experiências de Discriminação Racial em Recrutamento	35
Tabela 11 - Conexão entre profissionais Negros	36
Tabela 12- Utilização de um Aplicativo para Destacar Habilidades	36
Tabela 12 - Redução da Disparidade Racial	36
Tabela 13 - Aumento da Visibilidade e Valorização	37

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Objetivos.....	13
1.2 Justificativa.....	13
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1 Desigualdade racial no Brasil: histórico e situação atual.....	15
2.1.1 Histórico da Desigualdade Racial no Brasil.....	15
2.1.2 Pós-Abolição e Segregação.....	16
2.1.3 Movimentos de Resistência e Luta por Direitos.....	16
2.1.4 Desigualdade Racial na Atualidade.....	17
2.2 Profissionais Negros, Estigma e Estereótipo.....	18
2.2.1 Identificação Étnico-racial.....	18
2.2.2 Natureza dos Estigmas e Estereótipos.....	19
2.2.3 Impactos nos Profissionais Negros.....	19
2.3 equidade e inclusão social.....	20
2.3.1 Definições de Equidade, Igualdade e Inclusão Racial.....	20
2.4 tecnologia e inclusão digital: ferramentas, iniciativas e políticas públicas.....	21
2.4.1 Ferramentas de Inclusão Digital.....	22
2.4.2 Iniciativas de Inclusão Digital.....	22
2.4.3 Políticas Públicas de Inclusão Digital.....	23
2.5 Marketing e Vulnerabilidade do Negro no Brasil.....	24
2.5.1 Vulnerabilidade.....	24
2.5.2 Marketing.....	25
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	26
3.1 Característica da Pesquisa.....	26
3.2 Sujeitos de estudo.....	27
3.3 Coleta de dados.....	27
3.4 Análise de Dados.....	28
3.5 Limitações.....	28
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	29
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	38

1. INTRODUÇÃO

A questão racial no Brasil é um tema complexo e multifacetado, com raízes profundas na história do país. Desde o período colonial, a estrutura social brasileira tem sido marcada por desigualdades raciais significativas, resultado de séculos de escravidão e políticas de exclusão. Embora tenha representado um marco importante, a abolição da escravatura em 1888, não foi acompanhada por medidas eficazes de inclusão social e econômica dos afro-brasileiros, surgindo assim a marginalização e a discriminação racial ao longo do tempo. Este histórico de desigualdade se reflete ainda hoje em diversas áreas, incluindo educação, saúde, renda e acesso ao mercado de trabalho.

De acordo com as Nações Unidas (2018), o Brasil detém a segunda maior população negra do mundo, ficando atrás apenas da Nigéria, país africano com aproximadamente 85 milhões de habitantes negros. Em 2022, os negros representavam 56,1% da população brasileira (**IBGE**). Apesar dessa significativa presença, os dados do (**IBGE**) apresentam que a proporção de pessoas vivendo abaixo da linha da pobreza varia consideravelmente conforme a cor da pele, sendo mais alta entre pretos e pardos.

O cenário é influenciado por diversas variáveis, sendo o racismo estrutural uma das mais marcantes. Esse fenômeno permeia desde a discriminação no mercado de trabalho até as barreiras que limitam o acesso à educação de qualidade, comprometendo o potencial de desenvolvimento econômico dessa população. Do ponto de vista histórico, o acesso das pessoas negras ao crescimento econômico, à propriedade e à educação foi restrito, em grande parte devido ao legado da escravidão, o que resultou em desigualdades intergeracionais.

No contexto contemporâneo, a tecnologia emergiu como uma das principais ferramentas de transformação social e econômica. A revolução digital tem proporcionado novas ferramentas e plataformas que podem potencialmente reduzir as disparidades raciais e promover a inclusão social. Ferramentas de aprendizado online, aplicativos de inclusão financeira, e iniciativas de capacitação tecnológica são algumas das maneiras pelas quais a tecnologia tem sido utilizada para promover a equidade racial.

Este trabalho tem como objetivo, identificar a vulnerabilidade, estigmas e discriminação social em torno da população negra, entender quais são as dificuldades de acesso dessa população no mercado de trabalho. Conhecer o que se tem hoje em tecnologia, voltado para a equidade social, à população negra. Compreender a percepção dessa população

sobre o uso da tecnologia e aplicativos de trabalho, para auxiliar no alcance da equidade no mercado de trabalho.

Através desta investigação foi possível compreender os avanços realizados e identificar os desafios e propor recomendações para aprimorar essas iniciativas, contribuindo na luta por uma sociedade mais justa e equitativa.

1.1 OBJETIVOS

Este trabalho tem como objetivo avaliar a necessidade da criação de um aplicativo de emprego para promover profissionais negros no mercado de trabalho.

Para alcançar o resultado esperado no objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a. Identificar a vulnerabilidade, estigmas e discriminação social sobre a população negra.
- b. Conhecer as dificuldades de acesso dessa população no mercado profissional
- c. Analisar o que se tem hoje em tecnologia e aplicativos voltados para a equidade social
- d. Avaliar a opinião de pessoas negras sobre a necessidade e aceitação de um aplicativo de busca de emprego para profissionais negros

1.2 JUSTIFICATIVA

Este trabalho propõe explorar a trajetória da população negra, desde sua chegada no Brasil até a introdução dessa população no mercado de trabalho atualmente, mostrando os desafios e dificuldades. Em face das persistentes desigualdades enfrentadas por esse grupo étnico-racial, torna-se crucial investigar como a tecnologia pode ser empregada estrategicamente para promover a equidade racial.

A criação de um aplicativo específico para promover profissionais negros não apenas visa ampliar suas oportunidades de emprego e crescimento profissional, mas também busca enfrentar diretamente as barreiras sistêmicas e o racismo estrutural que limitam seu progresso econômico e social. Ao compreender a opinião do entrevistador quanto a necessidade da plataforma digital, este estudo se propõe a contribuir significativamente para a discussão e implementação de iniciativas que promovam a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho.

Ao analisar exemplos de sucesso por iniciativas similares, este trabalho visa fornecer insights para empresas, organizações e formuladores de políticas públicas interessados em adotar estratégias inovadoras para promover a equidade racial e construir um futuro mais justo e igualitário para todos os brasileiros.

Este estudo é de extrema relevância para população negra. É urgente criar um canal que promova maior visibilidade aos profissionais, permitindo-lhes divulgar seus serviços de maneira mais assertiva e eficaz. Após a abolição da escravidão em 1888, as consequências persistem visivelmente nas desigualdades raciais e sociais que o Brasil enfrenta até hoje, devido à falta de políticas públicas e planejamento para inclusão dos negros no mercado de trabalho. Essa defasagem histórica se reflete nas oportunidades limitadas enfrentadas pelos profissionais negros.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (**IBGE**), em 2021, mais de 60% dos desempregados brasileiros eram negros, contrastando com os 35% de desempregados brancos. Além disso, a desigualdade social entre brancos e negros é evidente, com uma disparidade significativa no salário médio mensal, onde trabalhadores brancos ganham quase o dobro dos trabalhadores negros. A maioria da população extremamente pobre no Brasil é negra, refletindo em qualidade de vida e acesso desigual à tecnologia.

A representatividade insuficiente no sistema judiciário e legislativo brasileiro também perpetua essas desigualdades. Como o último país ocidental a abolir a escravidão, o Brasil ainda enfrenta desafios significativos em relação à representação racial, conforme apontado pela Organização das Nações Unidas (**ONU**). A discriminação racial persistente e a desvantagem enfrentada pelos negros em comparação com outros brasileiros evidenciam a urgência de iniciativas como a proposta neste estudo.

Muitos profissionais negros enfrentam dificuldades persistentes na obtenção de empregos adequados, mesmo após adquirirem qualificações acadêmicas. A importância desta pesquisa reside na necessidade premente de nivelar o campo de jogo, permitindo que esses profissionais compitam em condições justas e superem as barreiras estruturais e sociais que limitam seu progresso.

A originalidade deste estudo reside na proposta inovadora em dar voz a necessidade de uma população, através do uso de um aplicativo para promover profissionais negros no Brasil, preenchendo uma lacuna significativa na literatura e prática existentes sobre a promoção de profissional, através da tecnologia no país. Sua viabilidade é reforçada pela acessibilidade da pesquisa acadêmica e pelo potencial de impacto positivo na sociedade, destacando-se como uma oportunidade para transformar a realidade socioeconômica das pessoas negras

Esclarece-se que este trabalho não apresenta o desenvolvimento do aplicativo ou sua estrutura, mas uma pesquisa que fundamenta a necessidade, aceitação e os benefícios futuros de sua criação e implementação.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DESIGUALDADE RACIAL NO BRASIL: HISTÓRICO E SITUAÇÃO ATUAL

No Brasil, a desigualdade racial ainda é um problema que tem impacto em muitas áreas da sociedade, inclusive no mercado de trabalho. Os profissionais negros deparam-se com vários obstáculos na sua busca de uma remuneração justa, de progressão na carreira e de perspectivas de melhores empregos. Este trabalho analisa a sugestão da criação de um aplicativo que objetiva promover profissionais negros e avalia os potenciais ganhos em termos de equidade e inclusão decorrentes desta iniciativa.

2.1.1 Histórico da Desigualdade Racial no Brasil

A desigualdade racial no Brasil tem raízes profundas na história do país, remontando ao período colonial e ao sistema de escravidão que se instaurou a partir do Século XVI. A colonização portuguesa e a subsequente exploração econômica do território brasileiro basearam-se, em grande medida, no uso de mão de obra escrava, primeiramente indígena e, posteriormente, africana. Esse processo resultou na vinda forçada de milhões de africanos para trabalhar nas plantações de açúcar, minas de ouro e, mais tarde, nas plantações de café. O trabalho dos escravos africanos foi o pilar central que sustentou a economia e estrutura inicial do Brasil (Albuquerque, 2006, p. 65).

O livro "*Escravidão*" de Gomes (2019) traz dados acerca da escravidão no Brasil. Entre 1500 e 1867 mais de 12,52 milhões de pessoas foram raptadas e embarcadas para atravessar o oceano Atlântico, ao total foram cerca 36 mil viagens feitas pelos navios negreiros rumo às américas. Cerca de 10,7 milhões chegaram com vida nos continentes. Historicamente, os dados apontam que o Brasil recebeu 4,9 milhões dos escravos vindos da África, cerca de 47% de todos os escravos que chegaram nas Américas entre 1500 e 1850.

No Brasil eles eram vendidos como mercadoria e usados como mão de obra escrava. Mais de 1,8 milhões de negros não sobreviveram as longas e sofridas travessias, e foram

descartados no mar, sem poder ter um fim digno. Ao longo desses 350 anos cerca de 13 corpos eram lançados diariamente ao mar. No Brasil, os africanos que foram vendidos como escravos trouxeram consigo uma rica história de costumes, línguas, música, dança, religiões e conhecimentos tradicionais.

Essa contribuição cultural não só enriqueceu o tecido social e cultural do Brasil, mas também contribuiu significativamente para o desenvolvimento de uma identidade distinta e variada que permeia todo o país. Assim, a história da migração negra para o Brasil é uma história de resistência e resiliência, além de uma riqueza cultural sem igual que perdura até hoje.

A escravidão no Brasil foi uma das mais longas da história moderna, durando cerca de 300 anos, até sua abolição oficial em 1888 com a assinatura da Lei Áurea. Durante esse período, a população negra foi submetida a condições de extrema exploração e violência, tendo seus direitos fundamentais totalmente negados. O legado desse regime deixou marcas profundas na sociedade brasileira, perpetuando a marginalização e exclusão dos descendentes de africanos.

2.1.2 Pós-Abolição e Segregação

A abolição da escravatura não foi acompanhada de políticas eficazes de inclusão social para os libertos. Por outro lado, o Brasil implementou uma série de políticas que perpetuaram a segregação racial. (Schwarcz; Starling, 2015, p. 323). A ausência de políticas públicas de assistência social deixou a população negra sem acesso à terra, educação e emprego formal, obrigando muitos a viverem em condições de extrema pobreza e marginalização, esquecidos à margem da sociedade.

Além disso, políticas de imigração promovidas pelo governo brasileiro durante o final do século XIX e início do século XX incentivaram a entrada de imigrantes europeus, com o objetivo explícito de "branquear" a população e substituir a mão de obra negra nas plantações e nas cidades emergentes. Isso resultou em uma competição desigual no mercado de trabalho, onde os brancos europeus eram preferidos para as melhores posições, consolidando a disparidade racial." (Schwarz, 2011, p. 231).

2.1.3 Movimentos de Resistência e Luta por Direitos

Apesar das adversidades, a comunidade negra no Brasil sempre se opôs e lutou por seus direitos. Desde as revoltas pela igualdade racial e pelos direitos civis de escravos, como a Revolta dos Malês e o Quilombo dos Palmares, até os movimentos contemporâneos pelos direitos civis e igualdade racial, como o Movimento Negro Unificado (MNU) e a Marcha das Mulheres Negras.

Na década de 1980, o movimento negro se fortaleceu com a redemocratização do Brasil, influenciando a criação de políticas públicas e a inclusão de cláusulas antirracistas na Constituição de 1988. Nos anos 2000, políticas de ação afirmativa, como as cotas raciais em universidades públicas e concursos públicos, começaram a ser implementadas, buscando corrigir as disparidades históricas. Nesse sentido ações afirmativas:

responde a uma necessidade; é temporária, obrigatória e legal; não é um fim em si mesma nem deve prejudicar a terceiros; é um mecanismo para neutralizar os desequilíbrios derivados da etnia, do gênero ou da condição socioeconômica, entre outras causas de discriminação, de modo que, diante de uma oportunidade [...] em uma situação de paridade, seja escolhida uma pessoa pertencente a uma população discriminada (Zegarra, 2007, p. 336).

2.1.4 Desigualdade Racial na Atualidade

Dados sociais e econômicos mostram que a população negra continua enfrentando desvantagens significativas em diversas áreas da sociedade, como na educação, saúde, renda e acesso a oportunidades de trabalho. A violência policial, o encarceramento em massa e a discriminação no mercado de trabalho são algumas das manifestações contemporâneas do racismo estrutural.

O IBGE (2022) divulgou a segunda edição do informativo "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil", que apresenta um retrato das condições de vida da população negra brasileira, referente ao ano de 2021. A segunda edição do informativo "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil", apresenta o retrato das condições de vida da população negra no Brasil, referente ao ano de 2021.

Conforme o IBGE “os negros estão à frente de 51% das empresas no território brasileiro. O país conta com mais de 5,8 milhões de empreendedores negros, movimentando cerca de R\$ 219,3 bilhões por ano”. Um estudo recente do Instituto Brasileiro Geográfico e Estatístico (IBGE) revelou a influência significativa da cor da pele na disparidade de rendimentos dos trabalhadores no Brasil em 2021. De acordo com o estudo, os trabalhadores brancos ganham, em média, R\$ 3.099, um valor 75,7% superior ao rendimento dos pretos,

que é de R\$ 1.764, e 70,8% mais alto do que a renda média dos trabalhadores pardos, que é de R\$ 1.814.

Mesmo entre pessoas com nível superior completo, a diferença persiste, com os brancos ganhando cerca de 50% a mais do que os pretos e cerca de 40% a mais do que os pardos. Além disso, o estudo aponta que os brancos ocupam a maioria dos cargos gerenciais, com apenas 29,5% dos cargos sendo ocupados por pretos e pardos. Os dados também revelam diferenças na taxa de desemprego e na informalidade, com os brancos sendo menos afetados pelo desemprego e apresentando uma taxa de informalidade inferior à média nacional.

Além disso, a proporção de pessoas vivendo abaixo da linha da pobreza varia significativamente de acordo com a cor da pele, sendo mais elevada entre pretos e pardos. (Silva et al., 2023, p. 107) São muitas as variáveis que contribuem para este cenário, mas o racismo estrutural é um dos mais significativos. Para Soares (2000), o salário de um trabalhador é construído em etapas distintas da vida: formação, inserção e definição salarial. Os dados indicam que, em cada uma dessas etapas, os negros são sistematicamente prejudicados.

A pouca oportunidade e preconceito fortalecem a discriminação no mercado de trabalho até as barreiras ao acesso de uma educação de qualidade que limitam o potencial de progresso econômico dessa população. (Albuquerque; Fraga Filho, 2006, p. 300). O acesso dos negros ao crescimento econômico, à propriedade e à educação foi tradicionalmente negado devido à escravidão, o que resultou em disparidades intergeracionais que existem até hoje.

No entanto, o avanço da tecnologia e a crescente conscientização sobre questões raciais têm proporcionado novas ferramentas, como plataformas para promover a equidade racial. Iniciativas de inclusão digital, programas de capacitação tecnológica e movimentos sociais online têm contribuído para ampliar as oportunidades para profissionais negros e desafiar as estruturas de desigualdade persistentes.

2.2 PROFISSIONAIS NEGROS, ESTIGMA E ESTEREÓTIPO

Neste tópico, exploramos a natureza desses estigmas e estereótipos, seu impacto sobre os profissionais negros e estratégias para combater essas barreiras. Os estigmas e estereótipos raciais estão presentes na sociedade brasileira, representam desafios significativos para os profissionais negros. Esses preconceitos têm raízes históricas e se perpetuam por meio de

práticas e atitudes discriminatórias que limitam as oportunidades de ascensão de profissional negros.

2.2.1 Identificação Étnico-racial

Conforme a metodologia proposta por Guimarães (2003, p.104), a palavra raça é compreendida como um conceito “certamente não realista, no sentido ontológico, pois não reflete algo existente no mundo real, mas um conceito analítico nominalista, no sentido de que se refere a algo que orienta e ordena o discurso sobre a vida social”.

Nesse contexto, é fundamental analisar a terminologia de identificação étnico-racial relacionada aos termos "negro" e "preto". Durante muitos séculos, essas palavras foram carregadas de conotações negativas, de forma estereotipada, perpetuando o racismo contra a população negra. Quando usadas de forma pejorativa, contribuem para a manutenção da desigualdade social. É essencial que o uso adequado desses termos inclua uma abordagem positiva, evitando qualquer associação negativa com as pessoas de ascendência negra.

2.2.2 Natureza dos Estigmas e Estereótipos

Estigmas raciais são marcas sociais negativas associadas a indivíduos com base em sua raça. Uma marca, indicação ou atributo que é visto como prejudicial ou humilhante pela sociedade é conhecido como um estigma. A estigmatização é uma ferramenta que pode ser usada para construir uma má imagem de certos grupos demográficos. Os negros são frequentemente estigmatizados na sociedade, normalmente quando se fala em violência, crime e na pobreza. (Rocha; Casotti, 2017, p. 51).

Essas marcas podem aparecer como preconceitos implícitos ou explícitos que põem em dúvida o profissionalismo, a ética de trabalho e a inteligência dos profissionais negros num ambiente profissional. Narrativas históricas e culturais que minimizem as contribuições dos afro-brasileiros frequentemente servem para perpetuar esses estigmas. O Estereótipo é a generalização infundada sobre um determinado grupo de pessoas, podem ser utilizados para diminuir, ridicularizar e frequentemente acontece de forma negativa para se referir a determinados grupos de pessoas.

No Brasil o estereótipo das pessoas pretas é ligado ao samba, futebol e música. (Freire Filho, 2013, p.47). O uso indevido de estigmas e estereótipos pode ter uma série de efeitos negativos. Em primeiro lugar, pode levar à perpetuação de preconceitos e desigualdades

sociais. Em segundo lugar, o uso indevido de estigmas e estereótipos pode contribuir para a marginalização de grupos minoritários. Em terceiro lugar, o uso indevido de estigmas e estereótipos pode causar danos psicológicos e emocionais às pessoas que são objeto dessas representações (Rich, 2017, p. 416-417).

2.2.3 Impactos nos Profissionais Negros

Os estigmas e estereótipos raciais criam barreiras de entrada e ascensão de pessoas negras no mercado profissional. O preconceito pode influenciar decisões de contratação, promoções e atribuições de novos cargos, resultando em uma sub-representação de negros em posições de liderança e alta qualificação. O que contribui para a manutenção da desigualdade salarial entre profissionais negros e brancos.

No contexto do mercado de profissionais de administração, negros brasileiros, 42 anos após a inauguração da primeira universidade de administração de São Paulo ser fundada, ainda existiam poucos profissionais negros sendo formados por ela: "Dos cerca de 8.000 alunos que se diplomaram na Fundação Getúlio Vargas (FGV) desde a fundação, em 1954, nos lembramos de apenas um ou dois casos de pessoas morenas. Negros, nunca tivemos" relata Carlos Ernesto Ferreira, então coordenador do curso de graduação da EAESP (Sganzerla, 1996: 92)

Estudos demonstram que, mesmo com qualificações equivalentes, profissionais negros tendem a receber salários inferiores, refletindo a discriminação sistêmica e a desvalorização do trabalho realizado por indivíduos negros. Em um ambiente de trabalho hostil profissionais negros podem enfrentar micro agressões e preconceitos sutis. Essas experiências podem criar um clima de hostilidade e exclusão, afetando o bem-estar psicológico e o desempenho profissional. Com a constante necessidade de provar seu valor e competência, pode levar o profissional ao esgotamento emocional.

Combater essas barreiras exige um esforço conjunto de educação, implementação de políticas afirmativas, promoção da diversidade na liderança e revisão de práticas de recrutamento e promoção. Por meio de ações contínuas, será possível criar um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e igualitário, onde todos possam realizar o seu potencial, independentemente da raça, só pode ser alcançado através de uma ação decisiva e persistente.

2.3 EQUIDADE E INCLUSÃO SOCIAL

A discussão sobre equidade e inclusão racial é fundamental para compreender e combater a desigualdade racial persistente em sociedades como a brasileira. Esses conceitos apresentados são interdependentes, mas possuem significados e implicações distintas. A seguir, iremos abordar as principais definições.

2.3.1 Definições de Equidade, Igualdade e Inclusão Racial

Equidade Racial refere-se ao processo de garantir que todos os indivíduos, independentemente de sua raça, tenham acesso justo e igualitário às oportunidades e recursos necessários, mesmo que diferentes, para prosperar e alcançar o mesmo nível de bem social. Diferente da igualdade, que pressupõe que todos os indivíduos, independentemente de sua classe social, raça, gênero, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra característica, tenham as mesmas oportunidades de acesso a bens, serviços e direitos. Busca garantir que todos os indivíduos sejam tratados da mesma forma, sem distinção. (Azevedo, 2013, p. 138-140).

A equidade reconhece as desigualdades históricas e estruturais e busca ajustar o tratamento e a distribuição de recursos para compensar essas disparidades. Isso pode incluir políticas de ação afirmativa, reformas educacionais e iniciativas voltadas à inclusão econômica e social de grupos historicamente marginalizados.

A equidade social é um princípio fundamental da justiça social. Ela é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. As duas palavras possuem significados diferentes, mas que juntas constroem valores para a elaboração de políticas públicas e projetos voltados para a promoção e inclusão dos futuros profissionais negros do Brasil no mercado de trabalho. (Azevedo, 2013, p. 131).

Promover a inclusão racial diz respeito à criação de ambientes, políticas e práticas que promovam a participação plena e equitativa de indivíduos de todas as raças em todas as esferas da vida pública e privada. A inclusão racial vai além de simplesmente permitir a presença de pessoas de diferentes raças; ela implica em criar condições para que todas as vozes sejam ouvidas, respeitadas e valorizadas, promovendo uma cultura de pertencimento e aceitação.

Existe algumas iniciativas sendo feitas no Brasil que utilizam a tecnologia como forma de promover a inclusão de pessoas negras no merca profissional, como o PretaLab, que oferta

mentorias e treinamentos para mulheres negras, que queiram trabalhar na área da tecnologia, e o Recode.org, que oferece cursos gratuitos de programação para jovens de baixa renda, com foco na inclusão de negros e indígenas, projetos assim auxiliam na equidade social. O conhecimento das definições da equidade, igualdade e inclusão racial é fundamental para desenvolver estratégias eficazes para combater a desigualdade racial.

2.4 TECNOLOGIA E INCLUSÃO DIGITAL: FERRAMENTAS, INICIATIVAS E POLÍTICAS PÚBLICAS

A tecnologia e a inclusão digital desempenham um papel crucial na promoção da equidade racial, especialmente em contextos em que a população negra tem historicamente enfrentado barreiras significativas ao acesso a oportunidades educacionais, profissionais e sociais. Este tópico examina como a tecnologia pode ser utilizada como uma ferramenta poderosa para a inclusão digital, descreve iniciativas exemplares e analisa políticas públicas que visam reduzir a desigualdade racial por meio do acesso ampliado à tecnologia.

2.4.1 Ferramentas de Inclusão Digital

As ferramentas de inclusão digital desempenham um papel fundamental na promoção da equidade racial ao ampliar o acesso a oportunidades educacionais e profissionais para a população negra. As plataformas de aprendizagem on-line, como Coursera, edX e Khan Academy, disponibilizam cursos gratuitos ou de baixo custo em diversas áreas, incluindo ciência da computação, habilidades digitais e desenvolvimento profissional.

Essas plataformas democratizam o acesso ao conhecimento, permitindo que indivíduos de todas as raças e origens socioeconômicas possam adquirir novas habilidades, ampliando suas oportunidades no mercado de trabalho. Por sua vez, as ferramentas de comunicação e colaboração, como Zoom, Google Meet e Microsoft Teams, têm se mostrado essenciais para o trabalho remoto e a educação à distância, especialmente durante a pandemia de Covid-19.

Essas plataformas facilitaram a inclusão de pessoas negras em espaços profissionais e acadêmicos que anteriormente poderiam ter sido inacessíveis, promovendo uma maior equidade e acesso a oportunidades.

Além disso, redes sociais e plataformas de conteúdo, como YouTube, TikTok e Instagram, permitiram o surgimento de criadores de conteúdo negros, que compartilham suas experiências, cultura e conhecimentos, alcançando audiências amplas e diversificadas. Essas

plataformas promovem a inclusão e representatividade, proporcionando visibilidade e voz a grupos historicamente marginalizados, e permitindo que suas narrativas e talentos sejam reconhecidos e valorizados.

2.4.2 Iniciativas de Inclusão Digital

As iniciativas de inclusão digital desempenham um papel vital na promoção da equidade racial, especialmente para a população negra. Programas de capacitação tecnológica, como a Reprograma e PretaLab, são exemplos destacados. A Reprograma já formou mais de 570 mulheres negras em cursos de programação e desenvolvimento de software, enquanto a PretaLab foca na inclusão digital e capacitação profissional de mulheres negras na área da tecnologia.

PretaLab foi fundada pelo Olabi, uma iniciativa empenhada em engajar a participação de mulheres negras no ramo da inovação e tecnologia, transformando o mercado de trabalho tecnológico, através da oportunidade e acesso ao conhecimento mulheres negras podem ter acesso e oportunidade de um futuro melhor (PRETALAB, 2023). Através de cursos, workshops e eventos, a PretaLab capacita essas mulheres para o mercado da tecnologia, facilitando sua inserção no mercado de trabalho e contribuindo para a diversidade no setor.

O AfroPython é um projeto que oferece oficinas de programação especificamente voltadas para a população negra, buscando reduzir a barreira de entrada dessa população no setor de tecnologia. As oficinas incluem treinamento em linguagens de programação, como Python, além de oferecer suporte contínuo e mentoria para os participantes, promovendo a educação em programação e a inclusão digital.

A Feira Preta é hoje o maior evento de cultura e empreendedorismo negro da América Latina (NOTÍCIA PRETA, 2022). Além de promover a visibilidade de empreendedores negros, a Feira Preta oferece capacitação, networking e oportunidades de negócios, fortalecendo o ecossistema empreendedor da comunidade negra, o festival já movimentou mais de R\$ 6,5 milhões ao longo dos 20 anos de realização. Este evento não só celebra a cultura negra, mas também impulsiona o empreendedorismo, criando um espaço para troca de conhecimentos e fortalecimento econômico.

Essas iniciativas destacam a importância de criar plataformas e programas dedicados à capacitação, empoderamento e promoção da população negra, utilizando a tecnologia como uma ferramenta essencial para alcançar a equidade racial no mercado de trabalho e na sociedade, durante a pandemia o festival aconteceu de modo remoto, em 2020 e 2021, e teve

mais de 65 milhões de views (NOTÍCIA PRETA, 2022). Já, o Hackathons e bootcamps, como AfroPython e BlackRocks Startups, também têm desempenhado um papel significativo. Esses eventos e programas incentivam a participação de profissionais negros no desenvolvimento de soluções tecnológicas, promovendo o empreendedorismo e a inovação dentro da comunidade negra.

2.4.3 Políticas Públicas de Inclusão Digital

Programas governamentais e legislação também são essenciais para promover a inclusão digital. A Lei de Cotas e outras iniciativas de ação afirmativa incentivam as instituições de ensino a implementarem ações afirmativas para aumentar a representação de negros nos setores tecnológicos e educacionais. Essas políticas públicas são fundamentais para criar um ambiente mais inclusivo e equitativo, garantindo que a população negra tenha acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento e progresso profissional.

O Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (**PNPIR**) e a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) são algumas das iniciativas públicas no Brasil que atuam em prol da igualdade racial. Cada um desses programas contribui para a participação e a formação da comunidade negra, incentivando mais equidade e diversidade nos âmbitos profissional e educacional.

A Lei de Cotas estabelece que instituições federais de ensino superior reservem um percentual de suas vagas para estudantes negros e indígenas. Esta política tem aumentado a representatividade desses grupos nas universidades e, conseqüentemente, em profissões qualificadas. Nas palavras da jornalista Beatriz Rohde (2024), “No primeiro ano das cotas na UFSC, 170 profissionais negros se formaram na universidade. O grupo representava cerca de 6,5% do total de alunos formados em 2008.

Segundo o jornal ND+ (2024), o número aumentou 160% e chegou a 442 formados negros na Universidade Federal de Santa Catarina. O ano bateu o recorde do percentual de alunos negros formados pela universidade, atingindo o pico de 17%”. Destaque-se que essa lei procura garantir o acesso a uma educação superior de qualidade, a Lei de Cotas contribui para a formação de uma elite intelectual mais diversa e inclusiva, refletindo melhor a composição racial do Brasil.

O **PNPIR** é um conjunto abrangente de ações e metas que orienta as políticas públicas voltadas à promoção da igualdade racial no Brasil. Entre suas ações estão programas de inclusão digital, fortalecimento de empreendimentos negros e campanhas de conscientização sobre a importância da diversidade racial. Ele é essencial para coordenar esforços em várias

frentes, garantindo que a promoção da igualdade racial seja um objetivo transversal nas políticas públicas do país.

2.5 MARKETING E VULNERABILIDADE DO NEGRO NO BRASIL

2.5.1 Vulnerabilidade

A vulnerabilidade é definida como “um estado de fragilidade de indivíduos frente às práticas de mercado que pode se manifestar em diferentes etapas no processo de produção, comercialização e consumo” (Silva et al., 2021, p.91) As consequências da vulnerabilidade do consumidor atingem áreas sensíveis, deixando cicatrizes econômicas e psicológicas significativas, podendo gerar sentimentos de injustiça, impotência e impactos na autoestima. (Cardoso; Rocha, 2023, p. 87). Da triagem do currículo á entrevista de emprego, a vulnerabilidade do profissional negro no mercado de trabalho é identificada, por meio de discriminação racial e desigualdade de oportunidade. A disparidade racial é uma característica marcante do Brasil.

O IBGE alerta que mesmo que os negros representem 56,1% da população do país, eles são responsáveis por apenas 16,2% da riqueza do país. Essa disparidade também é evidente no setor de consumo, onde os vendedores frequentemente discriminam e agem com indiferença com os clientes negros. Fatores como a desigualdade econômica, discriminação racial, e a falta de acesso a informação contribuem para vulnerabilidade do consumidor (Silva et al., 2021, p.83). A vulnerabilidade do consumidor negra está atrelada a diversos fatores históricos. Frequentemente esse consumidor tem dificuldade de acesso a produtos e serviços de qualidade, seja por barreiras geográficas ou econômicas. Há casos de discriminação nos serviços, onde consumidores negros recebem diferentes tipos de atendimento, mesmo quando estão pagando. Quando se fala na vulnerabilidade no marketing e publicidades, as representações em sua maioria são estereotipadas, afetando a autoimagem e reconhecimento cultural, e não atingindo o público de forma efetiva.

Sob o enfoque econômico, os consumidores negros possuem maior propensão a serem vulneráveis por conta do racismo estrutural e estereótipos impostos pela sociedade, são mais propensos a ter danos causados por meio de práticas abusivas de fornecedores, resultando em perda financeira, desapropriação de bens e a privação de oportunidades econômicas. (Nascimento, 2018, p.1).

2.5.2 Marketing

Após 69 anos do início do ensino de marketing no Brasil, as empresas e as pesquisas ainda têm dado pouca atenção aos consumidores negros, apesar de constituírem 56% da população. O Brasil, com sua população majoritariamente negra, abriga uma grande diversidade econômica, refletida também em toda a população. Essa diversidade implica que os consumidores negros possuem diferentes necessidades e desejos, aspectos que as empresas devem considerar ao desenvolverem seus produtos e estratégias de marketing (Rocha; Casotti, 2017, p. 48).

Pesquisas indicam que as empresas que respeitam as identidades culturais dos consumidores negros e se opõem ao racismo são mais valorizadas. As exigências de inclusão e representação nos esforços de marketing, bens e serviços estão crescendo. Ainda assim, muitas empresas perpetuam preconceitos e estratégias de marketing discriminatórias ao não reconhecerem e servirem este nicho de mercado.

Uma equipe diversificada de especialistas, com estratégias voltadas para o grupo focal é essencial para que as iniciativas de marketing sejam verdadeiramente eficazes para os grupos étnicos da sociedade brasileira (Coelho Júnior; Heinb, 2023, p. 225). Quando se fala de questões raciais, incluindo a realidade de pessoas negras, é fundamental reconhecer a importância das experiências vividas. Pessoas com experiência reais podem fornecer informações sólidas, sobre preconceitos e peculiaridades culturais. (Rocha; Casotti, 2017, p. 52).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo aborda os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, descrevendo o aspecto metodológico da pesquisa, os sujeitos e quais os métodos utilizados para a coleta e a análise dos dados.

3.1 CARACTERÍSTICA DA PESQUISA

De acordo com Menezes, Duarte, Carvalho e Souza (2019), existem vários tipos de pesquisas e diferentes formas de classificação. Devido a essa variação, cada pesquisador define seu objeto de estudo considerando os objetivos da pesquisa e os meios pelos quais pretende alcançá-los.

Para a realização desta pesquisa, foi adotada uma abordagem quantitativa, baseando-se em análises de gráficos e estatísticas para a conclusão de respostas, visando compreender as percepções e opiniões dos participantes da pesquisa sobre o uso da tecnologia na promoção de profissionais negros no mercado de trabalho através da tecnologia e a ideia da criação de um aplicativo para ajudar na promoção desses profissionais. Na visão de Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p. 26) compreendem que a pesquisa quantitativa:

considera o que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão).

A abordagem deste estudo foi quantitativa, descritiva, pois os dados foram especificados e, posteriormente, analisados por meio de interpretações e correlações entre os dados de forma descritiva. (Kauark; Manhães; Medeiros, 2010), e foi realizado no primeiro semestre de 2024,

3.2 SUJEITOS DE ESTUDO

A pesquisa foi feita com alunos e servidores, homens e mulheres, com idade a partir de 18 anos, de diversos cursos, majoritariamente negros da Universidade Federal de Santa Catarina. O grupo focal da pesquisa são pessoas negras (pretas ou pardas). 97% dos respondentes foram pessoas negras, existindo um desvio de 3%.

3.3 COLETA DE DADOS

Faz parte do processo de coleta de dados a definição do grupo de pessoas a ser pesquisado, a construção dos instrumentos de coleta e o planejamento da coleta. (PEREIRA, SHITSUKA, PARREIRA, SHITSUKA, 2018)

Para a coleta de dados foi utilizado uma fonte primária, um questionário com 24 perguntas de forma objetiva, com perguntas fechadas. O questionário está dividido em 2 blocos. O primeiro bloco possui 16 perguntas sobre a opinião, que busca compreender experiências, percepções, e necessidades dos profissionais negros no mercado de trabalho e também o uso da tecnologia como ferramenta para promover esses profissionais profissionais.

O segundo bloco, é composto por 8 perguntas objetivas, com o intuito de obter informações demográficas dos participantes. Na etapa de pesquisa, um formulário foi criado no Google Forms, foi disponibilizado via Qr Code, como apresenta a figura 1, e Whatsapp, para 107 pessoas na Universidade Federal de Santa Catarina, a maioria da coleta de informações foi feita na fila do restaurante universitário. A coleta de dados foi feita entre os dias 09/06/2024 a 16/06/2024.

Figura 1 – Qr code para pesquisa



Fonte: elaborada pela autora (2024)

3.4 ANÁLISE DE DADOS

Para efeitos de organização e análise, os dados coletados foram exportados do Google Forms para uma planilha no Excel. A fim de encontrar padrões e tendências nas respostas, foi efetuada uma análise quantitativa das perguntas fechadas. A pesquisa seguiu todos os protocolos éticos, garantindo o anonimato e a confidencialidade dos participantes. Ao adotar esta metodologia, este estudo busca oferecer uma visão abrangente sobre a importância que se tem e o impacto potencial de um aplicativo destinado à promoção de profissionais negros no mercado de trabalho brasileiro.

3.5 LIMITAÇÕES

É importante informar algumas limitações da pesquisa, durante a sua realização, estava acontecendo a greve dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), iniciada em 11 de março, o que dificultou na obtenção de dados concretos sobre o número exato de estudantes e funcionários negros na instituição.

Outra limitação foi o pequeno número de alunos negros presentes na universidade. Esta escassez de estudantes negros na UFSC reflete uma problemática maior de acesso e permanência de populações negras em instituições de ensino superior, resultando em uma amostra limitada de pessoas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dos 107 participantes da pesquisa, 92% moram em Florianópolis ou na região metropolitana, 97% são negros e 3% brancos. 51% eram do gênero feminino e 49% do gênero masculino, sendo que 36% dos respondentes têm entre 26 a 35 anos, e; 51% têm idade até 25 anos, como podemos observar na Tabela 1.

Tabela 1 - Faixa etária dos respondentes

Opinião	Percentual
18-25 anos	51%
26-35 anos	36%
36-45 anos	9%
46-55 anos	2%
Mais de 55 anos	1%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Considerando o estado civil dos respondentes, 88% são solteiros (as); 9% são casados (as) e por fim; 3% são divorciados (as). A predominância de solteiros está diretamente relacionada ao fato de que 51% dos respondentes têm até 25 anos de idade.

Tabela 2 - Gênero

Gênero	Percentual
--------	------------

Feminino	51%
Masculino	49%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em relação à escolaridade, os dados revelaram o perfil acadêmico dos entrevistados. 52% está cursando a graduação, o que indica um foco significativo na busca do diploma universitário, 22% têm ou estão cursando a pós-graduação; 15% dos (as) respondentes possuem apenas o ensino superior completo; no que diz respeito ao ensino médio, 8% concluíram essa etapa, enquanto 3% não finalizaram esta etapa de sua vida escolar.

Tabela 3 - Escolaridade

Opinião	Percentual
Ensino fundamental incompleto	0%
Ensino fundamental completo	0%
Ensino médio Incompleto	3%
Ensino médio completo	7%
Ensino superior incompleto	52%
Ensino superior completo	15%
Pós- graduação	22%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Quanto à renda mensal dos participantes, 41% têm uma renda de até um salário mínimo; 28% até 2.824 reais; 12% até 4.236, e 19% até 7.060 reais. A média salarial está diretamente relacionada com o fato de que 52% dos entrevistados estão cursando o ensino superior e 53% estão atuando no mercado de trabalho.

Tabela 4 - Renda mensal

Opinião	Percentual
até R\$1.412	41%
de R\$1.412,01 até R\$2.824	28%
de R\$2.824,01 até R\$4.236	12%
de R\$4.236,01 até R\$5.648	10%
de R\$5.648,01 até R\$7.060	3%

acima de R\$7.060

6%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

41 % dos participantes tem uma renda de até 1 salário mínimo brasileiro, indicando que uma grande parte trabalha em empregos de nível inicial ou em posições que oferecem baixos salários. Levando esses valores em consideração, em uma cidade como Florianópolis, podemos reafirmar a observação de Soares (2000), de que o salário de um trabalhador é construído em etapas distintas ao longo da vida e que muitos estudantes negros acabam encontrando oportunidades pouco favorecidas, recebendo salários baixos. Considerando que são estudantes, podemos também inferir que este valor pode ser o que seus familiares conseguem contribuir para sua permanência, o que representa um montante insuficiente diante dos custos de sobrevivência em uma capital. Isso nos leva a perceber que suas famílias podem ter uma renda baixa.

28% dos respondentes têm renda de até 2 salários-mínimos, o que representa salários abaixo da média nacional. 53% estão em processo de obter qualificação superior, um indicador positivo de investimento na educação, no entanto essa situação pode contribuir para uma renda mais baixa. Um pouco mais da metade dos participantes tem emprego, como a amostra foi coletada na Universidade, sugere que muitos podem estar em empregos básicos ou temporários. A alta porcentagem de participantes que estão cursando o nível superior de ensino sugere um potencial de aumento de renda futuro.

Os dados da pesquisa quanto à percepção de desigualdade racial, vai de encontro com a fala de Schwarz (2011), afirmando a competição desigual no mercado de trabalho, onde os brancos europeus eram favorecidos para as melhores posições, o que perpetua a desigualdade racial. Essa observação é corroborada pela percepção generalizada de desigualdade racial entre os participantes, como evidenciado por 97% deles reconhecendo essa realidade.

Pode se relacionar essa percepção diretamente à dificuldade enfrentada pelos graduandos em obter empregos bem remunerados, especialmente no início de suas carreiras, refletindo-se em muitos ocupando posições de baixa remuneração ou enfrentando dificuldade para entrar no mercado de trabalho em bons cargos. Esses dados sublinham a continuidade das barreiras estruturais que perpetuam a disparidade racial no acesso às oportunidades de emprego.

Tabela 5 - Comparativo: Renda Mensal, Escolaridade e Inserção no Mercado de Trabalho

Categoria	% Participantes	Conexão
Renda Mensal: Até um salário mínimo	41%	Um grande número de participantes tem uma renda baixa, o que pode indicar empregos de nível inicial ou de meio-período.
Renda Mensal: Até 2.824 reais	28%	% significativa tem uma renda que ainda está abaixo da média nacional, refletindo em oportunidades limitadas e salários mais baixos.
Escolaridade: cursando Ensino Superior	52%	Mais da metade dos participantes está cursando o ensino superior, sugerindo que muitos ainda não completaram sua formação.
Inserção no Mercado de Trabalho	53%	Aproximadamente metade dos participantes está atualmente empregada, enquanto a outra metade está desempregada.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na próxima sessão de questões, os respondentes informaram a sua percepção quanto a importância de um aplicativo destinado a promover profissionais negros no mercado de trabalho, 83% dos participantes consideraram a ferramenta muito importante ou importante, indicando uma alta valorização e aceitação do aplicativo, para promover os profissionais.

Também, foi perguntado se os entrevistados acreditam que existe desigualdade racial no mercado de trabalho no Brasil, 97% concordam que a desigualdade social está presente no mercado de trabalho, o que demonstra que os profissionais negros enfrentam desafios na obtenção de oportunidade de empregos por conta da desigualdade racial.

Quando conectado a importância do aplicativo e a percepção de desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, o número de percepção da desigualdade racial (97%), se funde com a alta importância dada ao aplicativo, que está diretamente ligada à ideia de que a ferramenta pode desempenhar um papel significativo na promoção da igualdade racial.

Tabela 6 - Importância do Aplicativo e Percepção de Desigualdade Racial

Categoria	Percentual dos Participantes	Conexão
Importância do Aplicativo	83%	83% dos participantes consideram o aplicativo muito importante ou importante.
Percepção de Desigualdade Racial	97%	97% dos participantes reconhecem a existência de desigualdade racial no mercado de trabalho.
Conexão	-	A alta percepção de desigualdade racial reforça a importância atribuída à necessidade do aplicativo. Os participantes veem a ferramenta como potencial para combater essa desigualdade.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

71% dos participantes da pesquisa utilizam ou já utilizaram algum aplicativo ou plataforma específico para procurar emprego, indicando familiaridade e aceitação do uso da tecnologia como ferramenta de busca de trabalho. 87% dos respondentes se sentiriam confortáveis em divulgar seu currículo em um aplicativo para promover profissionais negros, o que reflete uma percepção positiva e de confiança dos entrevistados.

As preocupações com a privacidade dos dados contrastam com a significativa disponibilidade para tornar o perfil profissional público, (50% concordam ou concordam totalmente que têm preocupações quanto aos dados). Isto mostra que, apesar das questões de privacidade, os benefícios e a necessidade percebidos do uso da ferramenta superaram as preocupações. 71% dos participantes da pesquisa utilizam ou já utilizaram algum aplicativo ou plataforma específico para procurar emprego, indicando familiaridade e aceitação do uso da tecnologia como ferramenta de busca de trabalho. 87% dos respondentes se sentiriam confortáveis em divulgar seu currículo em um aplicativo para promover profissionais negros, reflete uma percepção positiva e de confiança dos entrevistados.

As preocupações com a privacidade dos dados contrastam com a significativa disponibilidade para tornar o currículo público (51% concordam ou concordam totalmente que têm preocupações quanto aos dados). Isto mostra que, apesar das questões de privacidade, os benefícios e a necessidade percebidos da ferramenta superaram as preocupações

Quanto à disposição para pagar por recursos premium (51%), isso indica que os participantes valorizam os serviços adicionais oferecidos pelo aplicativo e estão dispostos a investir em ferramentas que possam potencializar sua busca por emprego. É importante

considerar que 47% dos participantes não estão atualmente inseridos no mercado de trabalho, o que pode limitar a viabilidade financeira para esse grupo.

Além disso, 41% dos respondentes têm uma renda de até um salário-mínimo, e 52% estão cursando a graduação, o que sugere que para muitos participantes, especialmente aqueles com renda limitada, o pagamento por recursos premium pode não ser uma opção viável no momento, assim como mostra a tabela a seguir:

Tabela 7 - Percepção e disposição dos Usuários em Aplicativos de Emprego

Questão	Opinião	Percentual	Conexão
3. Uso de Aplicativos para Procurar Empregos	Concordo totalmente / Concordo	71%	Alto uso de tecnologia para busca de emprego
6. Conforto em Divulgar Currículo no Aplicativo	Concordo totalmente / Concordo	87%	Alta confiança no aplicativo para promover profissionais negros
12. Preocupação com Privacidade dos Dados	Concordo totalmente / Concordo	51%	Preocupação considerável com a privacidade dos dados
13. Disposição para Pagar por Recursos Premium	Concordo totalmente / Concordo	51%	Viabilidade para modelos de receita adicionais
15. Disposição para Fornecer Feedback	Concordo totalmente / Concordo	83%	Alto nível de engajamento e desejo de melhoria contínua do aplicativo

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

82% dos participantes (41% discordam, 41% discordam totalmente) que os profissionais negros têm as mesmas oportunidades de empregos.

Tabela 8 - Igualdade de Oportunidades para Profissionais Negros

Opinião	Percentual
Concordo totalmente	4%
Concordo	5%
Não concordo nem discordo	9%
Discordo	41%
Discordo totalmente	41%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em relação a utilização de um aplicativo destinados a promover profissionais negros no mercado de trabalho, para combater e diminuir a desigualdade de visibilidade de

profissionais negros, 81% dos entrevistados acreditam que o aplicativo pode combater a desigualdade e trazer mais visibilidade para os profissionais.

A necessidade da criação do App vai de encontro com Zegarra (2007) diz sobre as cotas, a criação do app para promover profissionais negros no mercado de trabalho é justificada como um mecanismo necessário para neutralizar desequilíbrios étnicos, de gênero e socioeconômicos. Para que grupos historicamente discriminados tenham oportunidades equitativas de serem selecionados para posições de emprego.

Embora existam alguns aplicativos para a procura de trabalho, eles não são suficientes para promover adequadamente esses profissionais, como reforça as respostas da Tabela 9.

Tabela 9 - Utilidade de um Aplicativo para Combater Desigualdade

Opinião	Percentual
Concordo totalmente	55%
Concordo	26%
Não concordo nem discordo	7%
Discordo	10%
Discordo totalmente	2%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Segundo a pesquisa 41% dos participantes já tiveram experiências negativas de discriminação racial durante algum processo de recrutamento.

Tabela 10 - Experiências de Discriminação Racial em Recrutamento

Opinião	Percentual
Concordo totalmente	21%
Concordo	20%
Não concordo nem discordo	26%
Discordo	20%
Discordo totalmente	14%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

90% valorizam a possibilidade de se conectarem com outros profissionais negros. As experiências negativas de discriminação aumentam o valor percebido de uma comunidade de apoio, onde os profissionais negros podem compartilhar experiências e oferecer suporte mútuo.

Tabela 11 - Conexão entre Profissionais Negros

Opinião	Percentual
Concordo totalmente	62%
Concordo	28%
Não concordo nem discordo	8%
Discordo	2%
Discordo totalmente	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As experiências negativas de discriminação aumentam o valor percebido de uma comunidade de apoio, onde os profissionais negros podem compartilhar experiências e oferecer suporte mútuo, considerando o grandes números de aceitação de um aplicativo que valorize e destaque as habilidades dos profissionais negros, demonstra uma forte demanda por ferramentas que promovam a visibilidade e as habilidades desse grupo. Como mostra os dados da tabela 12:

Tabela 12- Utilização de um Aplicativo para Destacar Habilidades

Opinião	Percentual
Concordo totalmente	64%
Concordo	26%
Não concordo nem discordo	5%
Discordo	4%
Discordo totalmente	2%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

74% dos participantes acreditam que o aplicativo poderia contribuir para diminuição da disparidade racial no mercado de trabalho.

Tabela 13 - Redução da Disparidade Racial

Opinião	Percentual
Concordo totalmente	42%
Concordo	32%
Não concordo nem discordo	13%
Discordo	7%
Discordo totalmente	6%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

81% dos participantes acreditam que o aplicativo pode aumentar a visibilidade e valorização das habilidades dos profissionais negros.

Tabela 14 - Aumento da Visibilidade e Valorização

Opinião	Percentual
Concordo totalmente	48%
Concordo	33%
Não concordo nem discordo	10%
Discordo	5%
Discordo totalmente	5%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

90% dos participantes (69% concordam totalmente, 21% concordam) se sentiriam mais encorajados a se candidatar a oportunidades de emprego sabendo que a empresa valoriza a diversidade racial. A falta de oportunidades e experiências de discriminação, aumentam a importância de um ambiente que valorize a diversidade, alinhando-se com o aumento de visibilidade e valorização das habilidades dos profissionais.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Os resultados desta pesquisa atendem os objetivos geral e específicos e respondem de forma satisfatória o problema de pesquisa, por constatar a relevância de se disponibilizar e operacionalizar um aplicativo (App) que seja o elo digital para a empregabilidade da população preta no Brasil. Os resultados da pesquisa, conectado com o que temos hoje de literatura sobre a desigualdade vivenciada pela população negra, e a falta de oportunidade que esse grupo encontra ao tentar entrar no mercado de trabalho, os dados mostram a necessidade de políticas públicas voltadas para a inserção desses profissionais no mercado de trabalho. Além da lei de cotas que já existe, e tem um reflexo positivo para a entrada dessa população nas universidades, é preciso uma ferramenta para auxiliar a entrada deles no mercado de trabalho, além de capacitações profissionais.

A tecnologia é um mercado sem fronteiras, que pode ser a ponte entre empresas e esse grupo da população, muitas empresas trabalham com indicações, o que dificulta ainda mais a entrada de funcionários negros no mundo corporativo, o que vemos são indicações de “iguais”, mas quase nunca os “iguais”, que tiveram as mesmas oportunidades que os que tiveram oportunidade de trabalhar em grande empresa são pessoas negras.

Mais de 80% dos participantes consideram o aplicativo para promover profissionais negros no mercado de trabalho uma ferramenta muito importante. Levando em vista que 71% já utiliza ou já utilizou algum aplicativo para procurar trabalho, o que apresenta aceitação desse nicho de aplicativo pelos usuários. Em relação a opinião dos entrevistados sobre o uso do aplicativo para diminuir a desigualdade social e dar visibilidade aos profissionais negros. 81% acreditam na eficiência do app

Em comparação com o que já existe hoje de plataformas para a busca de empregos, está na funcionalidade e objetivos específicos, construídos para entender os desafios e necessidades enfrentadas por essa comunidade. Os programas convencionais oferecem funcionalidades normais de procura de emprego e, ocasionalmente, serviços adicionais como a análise de currículos, tem foco geral, buscando atender todos os grupos demográficos.

Já um aplicativo focado em promover os profissionais negros, pode oferecer mentoria específica, recursos para desenvolvimento profissional, como curso de inglês, que é um diferencial para a entrada no mercado de trabalho. Trazer visibilidade para esse grupo de profissionais, destacando suas habilidades, formação, experiências e permitindo a troca de experiência profissional entre esse grupo de pessoas.

Portanto, as políticas públicas devem fazer conexão com a tecnologia, para dar mais visibilidade e valor a profissionais negros. Para o futuro espera o desenvolvimento e criação do aplicativo, Afro Brasil, para ajudar na promoção dos profissionais negros de um Brasil tão plural e único, podendo ter a oportunidade de desempenhar um papel essencial no combate das disparidades raciais no mercado de trabalho, trazendo não apenas oportunidades, mas também voz e reconhecimento a uma geração que tem sido historicamente marginalizada.

Complementa-se, recomendando-se que seja efetivado um aplicativo por profissionais especializados que supra a lacuna demonstrada neste estudo, bem como a realização de outras pesquisas que tratem de públicos-alvo que trate dos estereotipados ou discriminados, como exemplo de pessoas com deficiências ou que se encontram em situação de refugiados no Brasil.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Wlamyra R. de; FRAGA FILHO, Walter. **Uma história do negro no Brasil. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais;** Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006.
- AZEVEDO, Mário Luiz Neves de. **Igualdade e equidade: qual é a medida da justiça social?** Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas). 2013, vol.18, n.01, pp.129-150. ISSN 1414-4077.
- CARDOSO, J. G., & Rocha, R. A. **Do explícito ao sutil: existe discriminação percebida pelo consumidor LGBTI+ no Brasil?** Cadernos EBAPE.BR, 21(4), 802-820, 2023.
- COELHO JUNIOR, P. J., & HEINB, A. S. **Gênero, raça e diversidade: trajetórias profissionais de executivas negras.** Revista de Administração Contemporânea, 27(4), 650-668, 2023.
- FREIRE FILHO, João. **Estereótipo e representação das minorias.** Revista Eco-Pós, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 57-74, set.-dez. 2013. Disponível em: https://revistaecopos.eco.ufrj.br/eco_pos/article/view/1120/1061. Acesso em: 6 nov. 2023.
- GOMES, F. **Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares.** Globo Livros, São Paulo, 2019.
- GUIMARÃES, A. S. A. **Depois da democracia racial.** Tempo Social, São Paulo, v. 18, n. 1, p.269-287, 2006.
- IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/93473>. Acesso em: 10 de outubro de 2023.
- KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **METODOLOGIA DA PESQUISA: um guia prático.** Itabuna: Via Litterarum, 2010. 88 p. KICKIDLER. Análise da produtividade. Disponível em: <https://docplayer.com.br/1122732-Metodologia-da-pesquisa-um-guia-pratico.html>. Acesso em: 14 jun. 2024.
- MENEZES, Afonso Henrique Novaes; DUARTE, Francisco Ricardo; CARVALHO, Luis Osete Ribeiro; SOUZA, Tito Eugênio Santos. **METODOLOGIA CIENTÍFICA: teoria e aplicação na educação a distância.** Petrolina: Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco, 2019. 83 p.
- NASCIMENTO, Eliane Quintiliano. **Afroempreendedorismo como estratégia de inclusão socioeconômica.** In: III Seminário de Ciências Sociais - PGCS UFES. 12 a 14 de novembro de 2018, UFES, Vitória. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/scs/article/view/21718/14416>. Acesso em: 5 de novembro de 2023.
- NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Entre o Brasil e a África houve uma troca forte e poderosa, diz Alberto da Costa e Silva.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/80084-especial-entre-o-brasil-e-%C3%A1frica-houve-uma-troca-for-te-e-poderosa-diz-alberto-da-costa-e>. Acesso em: 17 de mai. de 2024.

ND Mais. **UFSC teve aumento de 160% em número de alunos negros formados após 15 anos de cotas.** Disponível em:

<https://ndmais.com.br/educacao/ufsc-teve-aumento-de-160-em-numero-de-alunos-negros-formados-apos-15-anos-decotas/#:~:text=O%20ano%20de%202023%20bateu%20o%20recorde%20no,instituiu%20o%20primeiro%20sistema%20de%20cotas%20em%202008>. Acesso em: 05 mai. 2024.

NOTÍCIA PRETA. **Feira Preta retorna ao Memorial da América Latina nos dias 03 e 04 de dezembro.** Disponível em:

<https://noticiapreta.com.br/feira-preta-memorial-america-latina-03-e-04-dezembro/#:~:text=O%20evento%20criado%20em%202002%20por%20Adriana%20Barbosa,urgente%20e%20futurista%20nas%20reflex%C3%B5es%20da%20exist%C3%Aancia%20preta>. Acesso em: 18 de março de 2024.

Olabi. **Experiências de diversidade & inclusão: um ponto de partida para sua empresa ser mais plural.** 1. ed. São Paulo: Olabi, 2021. 144 p. Disponível

em: <https://assets.website-files.com/58e4e0f8b62a0fca5c3be119/619682786e036a156d19283b_PLE-Ebook-v04.pdf>. Licença: CC - BY/SA.

PAIXÃO, Marcelo; ROSSETTO, Irene. Acesso ao sistema de ensino e indicadores de proficiência. In: PAIXÃO, Marcelo; ROSSETTO, Irene; MONTOVANELE, Fabiana; CARVANO, Luiz. Marcelo. (Orgs.) **Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil, 2009-2010.** Rio de Janeiro: Laboratório de Análises estatísticas, econômicas e sociais das relações raciais (LAESER) UFRJ, 2010.

PEREIRA, Adriana Soares; SHITSUKA, Dorlivete Moreira; PARREIRA, Fabio José; SHITSUKA, Ricardo. **METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA.** Santa Maria: Núcleo de Tecnologia Educacional da Universidade Federal de Santa Maria, 2018. 119 p.

PRETALAB. **Mercado e Diversidade.** Disponível em:

https://relatoriodeimpacto.pretalab.com/?page_id=1633. Acesso em: 17 de abril de 2024.

REPROGRAMA. **Nosso Impacto.** Disponível em: <https://reprograma.com.br/nosso-impacto/>. Acesso em: 25 de junho de 2024.

RICH, Andrea L. **Marketing and the perpetuation of stereotypes and stigmas.** Journal of Marketing Research, v. 54, n. 3, p. 415-431, 2017.

RICHERS, Raimar. **Marketing: Uma visão brasileira.** 2000.

ROCHA, A. R. C.; CASOTTI, L. M. **Reflexões sobre o consumidor negro brasileiro.**

Revista de Pesquisa em Administração Contemporânea, v. 11, n. 2, p. 940-957, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i2.940>.

SGANZERLA, Valquíria. Raça e Carreira. **A trajetória de executivos negros no Brasil.** In: Revista Exame. São Paulo, 8 de maio de 1996.

SILVA, R. O., BARROS, D. F., GOUVEIA, T. M. A., & MERABET, D. O. B. **Uma discussão necessária sobre a vulnerabilidade do consumidor: avanços, lacunas e novas perspectivas.** Cadernos EBAPE.BR, 19, 83-95, 2021.

SILVA, A. L. da et al. **Avaliação do impacto de uma intervenção de educação financeira para mulheres negras no Brasil.** Revista da Faculdade de Informação e Finanças da UFAC, v. 12, n. 1, p. 1-12, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/RFIR/article/view/6014/3900>. Acesso em: 12 de novembro de 2023.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.** Texto para discussão do Ipea no. 769, 2000.

ZEGARRA, Mónica Carrillo. **Ações afirmativas e afro-descendentes na América Latina: análise de discursos, contra-discursos e estratégias.** In: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas.* Edição eletrônica. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD/MEC): UNESCO, 2007. 394 p. ISBN 978-85-60731-10-7. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000143240>. Acesso em: 15 jun. 2024.

APÊNDICE A

ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO APLICADO PARA O GRUPO FOCAL

1. Na sua opinião, qual é a importância de um aplicativo destinado a promover profissionais negros no mercado de trabalho?
 - muito importante
 - importante
 - Moderadamente importante
 - Pouco importante
 - Nada importante
2. Você acredita que existe desigualdade racial no mercado de trabalho no Brasil ?
 - Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
3. Você utiliza ou utilizou algum aplicativo ou plataforma específica para procurar empregos?
 - Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
4. Na sua opinião, o profissional negro tem as mesmas oportunidades para encontrar e se manter no emprego?
 - Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
5. Na sua opinião, um aplicativo dedicado a promover profissionais negros no mercado de trabalho seria útil para combater e diminuir a desigualdade de visibilidade de

profissionais qualificados, trazendo voz e oportunidade a essa geração que não teve tanta oportunidade no passado, mas que podem ter voz hoje através da tecnologia ?

- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
6. Você se sentiria confortável em divulgar seu currículo, em um aplicativo destinado a promover profissionais negros no mercado de trabalho?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
7. Você já teve experiências negativas de discriminação racial durante processos de recrutamento?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
8. Você consideraria utilizar um aplicativo que permitisse destacar suas habilidades e experiências profissionais para potenciais empregadores interessados em promover a diversidade racial?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
9. Você valoriza a possibilidade de se conectar com outros profissionais negros em uma comunidade online através do aplicativo?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo

- Discordo
 - Discordo totalmente
10. Na sua opinião, um aplicativo como esse poderia contribuir para diminuir as disparidades raciais no mercado de trabalho?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
11. Você acredita que um aplicativo como este poderia contribuir para aumentar a visibilidade e a valorização das habilidades dos profissionais negros no mercado de trabalho?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
12. Você teria alguma preocupação com relação à privacidade dos seus dados ao utilizar um aplicativo como esse?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
13. Você consideraria pagar por recursos premium em um aplicativo que oferecesse serviços adicionais, como revisão de currículo ou coaching profissional?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
14. Se sentiria mais encorajado a se candidatar a oportunidades de emprego se soubesse que a empresa valoriza a diversidade racial e recruta ativamente profissionais negros através do aplicativo?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

15. Você estaria disposto(a) a fornecer feedback sobre sua experiência com o aplicativo para ajudar a melhorá-lo continuamente?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

16. Na sua opinião, a tecnologia é um fator crucial para alcançar a equidade racial?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

17. Qual seu gênero ?

- Feminino
- Masculino

18. Qual é a sua faixa etária?

- de 18-25 anos
- de 26-35 anos
- de 36-45 anos
- de 46-55 anos
- Mais de 55 anos

19. Você reside em Florianópolis ou na região metropolitana?

- sim
- não

20. Qual a sua escolaridade?

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio Incompleto

- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós- graduação

21. Faixa salarial:

- até R\$1.412
- de R\$1.412,01 até R\$2.824
- de R\$2.824,01 até R\$4.236
- de R\$4.236,01 até R\$5.648
- de R\$5.648,01 até R\$7.060
- acima de R\$7.060

22. Qual é o seu status civil ?

- Solteiro (a)
- Casada (a)
- Divorciado (a)
- Viúvo (a)

23. Atualmente você está inserido(a) no mercado de trabalho ?

- sim
- não

24. A sua cor ou raça é:

- Branca
- Preta
- Amarela
- Parda
- Indígena