

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

# O LUGAR DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS HISTÓRICOS NA CONTEMPORANEIDADE

Alexandre Gustavo da Silva Carvalho, Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães, Alexandre de Pádua Carrieri, Raquel de Oliveira Barreto

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16310>

Submetido em: 2026-05-27

Postado em: 2026-05-28 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)



**Dossiê “Escravidão Contemporânea e Trabalho” – REAd 2025**

## **O LUGAR DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS HISTÓRICOS NA CONTEMPORANEIDADE**

**Alexandre Gustavo da Silva Carvalho**

Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG), Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Campus II, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1406-5369>, alexcarvalhoadm@gmail.com

**Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães**

Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG), Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Campus II, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5741-0279>, ludmilavmg@gmail.com

**Alexandre de Pádua Carrieri**

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Campus Pampulha, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8552-8717>, alexandre@face.ufmg.br

**Raquel de Oliveira Barreto**

Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG), Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Campus II, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7424-5105>, raquel.barreto@cefetmg.br

## RESUMO

O objetivo deste artigo é compreender como a escravização e a abolição sem reparação produziram desigualdades que influenciam ainda hoje o lugar que pessoas negras ocupam no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, foi realizado um resgate histórico da escravização negra nacional, um levantamento de pesquisas que retratam o cenário posterior à abolição e a análise de dados secundários provenientes de pesquisas realizadas pelo DIEESE, Instituto Ethos e IBGE, entre 1999 e 2020 — que retratam a realidade de pessoas negras no mercado de trabalho contemporâneo. A partir deste levantamento, percebemos uma lacuna significativa de pesquisas de abrangência nacional sobre a situação do negro nos primeiros anos após a abolição. Como conclusão, discutimos como o mercado de trabalho brasileiro da atualidade reproduz estruturas historicamente construídas no período colonial e pós-abolição.

**Palavras-chave:** Raça, Mercado de trabalho, Desigualdade, Trabalhadores negros.

## THE PLACE OF BLACK PEOPLE ON THE LABOR MARKET: HISTORICAL REFLECTIONS ON CONTEMPORARY TIMES

### ABSTRACT

The purpose of this article is to understand how enslavement and its abolition without reparations produced inequalities that still influence the place occupied by black people on the Brazilian labor market. To this end, a historical review of the national black enslavement was made, with a survey of researches about the post-abolition scenario and an analysis of secondary data from research carried out by DIEESE, Instituto Ethos and IBGE, between 1999 and 2020 - which portrays the reality of black people in the contemporary job market. Based on this survey, we noticed a significant gap in the national research regarding the situation of black people in the first years after slavery abolition. In conclusion, we discuss how today's Brazilian labor market reproduces structures historically built in the colonial and post-abolition periods.

**Keywords:** Race, Labor market, Inequality, Black workers.

## **EL LUGAR DE LOS NEGROS EN EL MERCADO LABORAL: REFLEXIONES HISTÓRICAS SOBRE LOS TIEMPOS CONTEMPORÁNEOS**

### **RESUMEN**

La colonización de Brasil y la violencia involucrada en este proceso a menudo se toman como hechos históricos obsoletos, que hoy no producen efectos. Sin embargo, es innegable que la esclavitud negra y la abolición sin reparación produjeron estigmas y dieron forma al mercado laboral nacional contemporáneo. El propósito de este artículo es comprender cómo la esclavitud colonial e imperial y la abolición sin reparación produjeron desigualdades que aún influyen en el lugar que ocupan los negros en el mercado laboral brasileño. Para ello, se realizó una revisión histórica de la esclavitud nacional negra, una revisión de investigaciones que retratan el escenario posterior a la abolición y el análisis de datos secundarios de investigaciones realizadas por el DIEESE, el Instituto Ethos y el IBGE, entre 1999 y 2020, que analizan la realidad de los negros en el mercado laboral contemporáneo. Encontramos una brecha significativa en la investigación a nivel nacional sobre la situación de los negros en los primeros años después de la abolición. De igual manera, hallamos que el mercado laboral brasileño hoy reproduce estructuras históricamente construidas en el período colonial y posterior a la abolición lo que garantiza privilegios a los blancos y provoca que los negros sean discriminados estructuralmente en el ámbito profesional.

**Palabras clave:** Raza, Mercado de trabajo, Desigualdad, Trabajadores negros.

### **1 INTRODUÇÃO**

Considerando que a história de uma sociedade produz impactos na construção da dinâmica laboral de um país, este artigo tem como objetivo compreender como a escravização colonial e imperial e a abolição sem reparação produziram desigualdades que influenciam, ainda hoje, o lugar que os homens negros e as mulheres negras ocupam no mercado de trabalho brasileiro.

O desenvolvimento dessa pesquisa foi pensado com base em dois eixos: um primeiro eixo, construído a partir de levantamentos de dados e de pesquisas que

retratassem o cenário posterior da abolição da escravatura; e um segundo eixo, composto por pesquisas que traduzissem a realidade mais atual da inserção do homem negro e da mulher negra no mercado de trabalho, considerando as seguintes categorias delineadas *a priori* a partir do objetivo do estudo: 1) desocupação e subutilização; 2) trabalhos informais; e 3) trabalhos formais.

Em relação ao primeiro eixo, pudemos observar que há uma lacuna de dados e pesquisas de abrangência nacional sobre a situação do negro no mercado de trabalho nos primeiros anos após a abolição. O que constatamos, a partir de nosso levantamento,<sup>1</sup> é que as pesquisas sobre este momento histórico são fragmentos de situações geograficamente específicas, sobre determinados municípios, regiões ou estados baseados em registros paroquiais, boletins de ocorrência, processos criminais, registros civis e familiares. Compreendemos que essa situação nos revela não só uma política de “apaziguamento” da memória sobre o que ocorreu antes e pós-abolição, como também uma tentativa de mascarar a compreensão histórica das consequências da escravização em âmbito nacional. Um fato histórico que corrobora essa compreensão ocorreu durante o governo republicano de Deodoro da Fonseca, quando o então Ministro das Finanças, Rui Barbosa, assinou a Circular nº 29 de 13 de maio de 1891, ordenando que fossem queimados todos os documentos e arquivos históricos relacionados a escravização (Nascimento, 1978).

Essa destruição produziu danos irreparáveis, como a impossibilidade de saber ao certo o número de escravizados que entraram no país, bem como a privação das pessoas negras de saberem suas origens. Nos estudos organizacionais, esses danos se refletem na dificuldade de seguirmos com nossa proposta de realizar uma triangulação de dados nacionais contemporâneos com dados históricos. Por outro lado, considerando o segundo eixo desta pesquisa, articulamos fatos históricos referentes à situação das pessoas negras no Brasil colonial, imperial e pós-abolição, com os levantamentos de dados de cinco pesquisas distintas, divulgadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE] (1999, 2020), Instituto Ethos (2010, 2016) e pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2019), num intervalo temporal entre 1999 e 2020, que apontam para um mesmo cenário de desigualdade racial no mercado de trabalho em geral.

---

<sup>1</sup> Para esse primeiro eixo da investigação realizamos buscas de forma ampla na internet, tentando localizar pesquisas e fontes de informação robustas que nos dessem suporte para a discussão proposta.

Segundo Bento (2002), a história das relações raciais brasileiras carrega em suas raízes a negação do preconceito e das práticas discriminatórias, enquanto, ao mesmo tempo, a desigualdade racial apresenta indicadores dramáticos na nossa sociedade. Santos (2008) observa que reconhecer que o passado não está morto é simples, mas que nem sempre é simples investigar a sua presença no presente. Talvez, por essa razão, a escravização seja considerada por muitos como apenas um fato histórico, que não teve efeitos sociais e tampouco consequências duradouras (Souza, 2017).

Esse tema, de forma direta ou indireta, tem ocupado o pensamento sociológico brasileiro. Há desigualdades profundas na constituição social do Brasil enquanto nação, muitas delas vinculadas à estigmas construídos ao longo dos 388 anos de escravização (Almeida, 2019). Para entender essas desigualdades, é necessário assumir que milhões de seres humanos escravizados foram torturados, humilhados, diminuídos e classificados como raça inferior, no limiar entre a humanidade e a animalidade. E esta compreensão é efetiva quando se supera a abordagem que considera tudo isso apenas como uma fase da história, que precisa ser deixada para trás (Santos, 2008).

Desde a chegada dos portugueses ao Brasil, a escravização foi a principal instituição do processo de colonização/dominação. Em cima dela foi edificada a nação com seus modelos de produção econômica, sua política e justiça, assim como seus modelos de sociedade patriarcal. Esta edificação não se deu de forma harmônica e equilibrada, conforme propagado por obras como *Casa Grande e Senzala* de Gilberto Freyre. Pelo contrário, foi pautada em processos de opressão, dominação e desempoderamento da população negra e indígena (Souza, 2017). Entretanto, essa face da escravização foi relativizada e esquecida. O tratamento impelido contra os negros tem sido tratado apenas como um episódio histórico. É preciso se considerar, como Santos (2008), que todo o processo de subjugação reverbera ainda entre as gerações atuais.

A relativização da escravização como um mero evento histórico não nasce da ausência de trabalhos sobre o tema. “Não é que os criadores e discípulos do culturalismo racista nunca tenham falado de escravidão. Ao contrário, todos falam. No entanto, dizer o nome não significa compreender o conceito” (Souza, 2017, p. 40). Conforme Bento (2002), há três linhas principais de estudos brasileiros sobre as relações raciais. A primeira, predominante entre meados do século XIX e início do

século XX, defendia que a escravização aconteceu porque as pessoas negras eram biologicamente inferiores. A segunda linha de estudos discordava deste pensamento, mas defendia que a escravização havia deformado psicologicamente os negros. É importante observar que o branco escravizador jamais foi apontado como alguém de personalidade deformada. A terceira linha, mais recente, comprova através de seus estudos que a desigualdade enfrentada pelo povo negro é produto da discriminação racial cotidiana e do legado social do período escravagista.

Em relação ao campo da administração, estudos sobre raça, além de recentes, ainda são muito escassos. Em um breve levantamento nacional realizado a partir da base SPELL — Scientific Periodicals Electronic Library —, utilizando as palavras-chave *negro*, *raça* e *racismo*, foram encontrados somente 20 estudos da administração, publicados entre os anos de 2016 e 2020. No campo de estudos nacionais da Administração, o pequeno número de publicações sobre o negro, as questões raciais e o racismo ocorre pela naturalização histórica dos espaços no Brasil. Enquanto foi demarcado como natural o espaço de subordinação ocupado pelas pessoas negras, foi tomado como natural os espaços de privilégio ocupados pelas pessoas brancas no mercado de trabalho. Essa naturalização das desigualdades raciais acaba por ocultar a urgente necessidade de estudos e pesquisas sobre esta temática (Gouvêa & Oliveira, 2021). Consequentemente, se considerarmos que o meio acadêmico da Administração é também uma organização, é possível que, assim como em outros ambientes organizacionais, as pessoas negras encontrem-se excluídas hierarquicamente, tendo, portanto, pouco espaço para a problematização científica das questões que atravessam a sua existência.

Tendo em vista essas questões apresentadas, esse texto pretende contribuir para o Dossiê sobre escravização contemporânea e trabalho lançando o olhar, especificamente, para esse apagamento dos desdobramentos históricos e sociais do período escravagista brasileiro quando se fala de gestão e de trabalho (Cook, 2003). Um apagamento que tem implicações significativas e que contribui para a manutenção de práticas que envolvem, por exemplo, o trabalho forçado e o de mão-de-obra infantil atualmente. Isso porque as pessoas vítimas de trabalhos análogos à escravidão, hoje, são majoritariamente negras e, justamente em função das heranças coloniais escravagistas, se tornaram mais vulneráveis a violações

dessa natureza. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2023), 83% das vítimas resgatadas em trabalho análogo à escravidão se autodeclaram pretos ou pardos. Discute-se que tal vulnerabilidade associa-se às desigualdades enraizadas desde a época da escravização colonial. É nesse sentido que trazemos a questão: qual o lugar do negro no mercado de trabalho contemporâneo?

Diante do objetivo proposto este artigo se divide, então, em duas partes. A primeira delas realiza breve resgate histórico da escravização no Brasil. Em um segundo momento, trata do processo de abolição sem-reparação, das políticas e movimentos que corroboraram com as desigualdades raciais nacionais. Essa segunda parte reúne informações a partir de coletânea de referências escassas e localizadas, buscando criar uma reunião extensa e abrangente do tema. Em seguida, introduzimos a metodologia utilizada neste trabalho para, então, apresentar os dados referentes à situação dos homens negros e mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro diante das sequelas históricas explicitadas a seguir.

## **2 DA ESCRAVIZAÇÃO NEGRA NO BRASIL À ABOLIÇÃO**

Não é possível calcular o número exato de habitantes do continente africano que foram trazidos para o Brasil colonial na condição de escravizados. Estima-se que, dos 11 milhões desembarcados na América, cerca de 40% vieram para terras brasileiras. No século XVII, por exemplo, o número de escravizados no Brasil era maior do que a população livre. Vindos de diferentes países e povos do continente africano, como iorubas, bantos e nagôs, os escravizados foram vendidos para diversas regiões do país como se fossem todos de uma única cultura, criando no imaginário popular a falsa ideia de que a África era um país e não um continente (González & Hasenbalg, 1982).

Em Casa Grande e Senzala, publicado em 1933, Gilberto Freyre se propõe a analisar o passado colonial do Brasil e formula a premissa de que a sociedade brasileira é produto de um equilíbrio de antagonismos econômicos, políticos, sociais e geográficos. Contudo, sua abordagem é fortemente culturalista, desenvolvida por um pesquisador branco e em harmonia com o pensamento branco sobre o processo de escravização e os sujeitos a ele submetidos.

As plantações de cana-de-açúcar foram a primeira atividade econômica significativa realizada pela coroa portuguesa no Brasil. Santos (2008) comenta que, para atender a demanda do sistema, as condições de trabalho eram extremas. Por consequência, 75% do contingente dos escravizados chegados ao país morreu nos três primeiros anos após o desembarque. Esse contexto vai, segundo Santos (2008), produzir um imaginário da figura do “escravizado rural”. Entretanto, alguns eram empregados em ocupações urbanas e considerados mais afortunados por isso (Santos, 2008). Esses escravizados cuidavam do transporte de mercadorias e pessoas, da iluminação, da limpeza e das demais atividades que garantiam o funcionamento interno das residências e da sociedade urbana (sic) (Gomes, 1990). Santos (2013, 2016) os chama de *escravos citadinos*.

O ano de 1808 é marcado não só pela chegada da família real ao Brasil e pelo crescente número de escravizados urbanos (Santos, 2013; Gomes, 1990), mas também pela pressão da Inglaterra pela abolição da escravização, o que promove um aumento considerável no valor pago na compra dos indivíduos escravizados (Silva, 2014). A Lei Eusébio de Queirós, promulgada na década de 1850, extinguiu o tráfico negreiro e fez com que o valor cobrado pelos escravizados duplicasse. “Este considerável aumento pode ser explicado pela lei da oferta e da procura, em que quanto menor a oferta de um produto (neste caso, o escravo), maior será o seu valor” (Silva, 2014, p. 352). Silva (2014) observa que o processo de compra de indivíduos escravizados envolvia uma avaliação criteriosa, que estipulava um preço para um ser humano, transformando-o em uma propriedade e possibilitando que ele fosse negociado de inúmeras formas. Em mercados organizados, os preços eram publicados em jornais locais. “O escravo, antes de qualquer coisa, era uma mercadoria. Como qualquer mercadoria, poderia ser vendida, alugada ou até mesmo hipotecada, conforme se pode ver em diversos anúncios de época” (Silva, 2014, p. 351).

Assim como a indústria, Ferraro (2019) ressalta que a escravização fez parte da economia capitalista mundial e que foi apoiada pelas instituições liberais em situações análogas às que possibilitaram o surgimento da burguesia em países europeus e nos Estados Unidos. No século XIX, entretanto, o sistema de escravização entrou em declínio por razões econômicas, o que culminou no processo de abolição da escravização.

A abolição, popularmente considerada com um ato heroico e principesco, passou longe de ser um momento de quebra das desigualdades raciais e sociais. Contrariamente, foi imediatamente precedida de ações governamentais que aumentaram ainda mais as desigualdades e não produziram a reparação necessária para os quase quatro séculos de escravização. Além disso, o ato da abolição serviu para a destruição de documentos, fazendo desaparecer os vestígios da escravidão no país, “por honra da pátria e em homenagem aos deveres de fraternidade e solidariedade para com a grande massa de cidadãos que a abolição do elemento servil entraram na comunhão brasileira” (O Estado de São Paulo, 23/12/1890). Esta destruição, segundo Nascimento (1978), produziu danos irreparáveis, como a impossibilidade de saber ao certo o número de escravizados que entraram no país, bem como a privação das pessoas negras de saberem suas origens e raízes culturais e étnicas. Outrossim, ainda serviu para que os donos dos escravos fossem ressarcidos pelo erário público pela perda da mão de obra escrava, garantindo mais um ganho à oligarquia brasileira.

Múltiplos fatores colaboraram para que a Lei Áurea fosse promulgada em 13 de maio de 1888. Da interrupção do tráfico de escravizados em meados de 1850 até as peculiaridades envolvidas no sistema de escravização rural (como a decadência das fazendas de cana-de-açúcar no Nordeste) e de escravização urbana (onde os senhores temiam que a massa de escravizados iniciasse uma revolta). Além desses, integraram também o processo o reconhecimento legal da alforria remunerada ao escravizado e a pressão do movimento abolicionista (Gomes, 1990).

As políticas eugenistas ganharam força no Brasil após a abolição da escravização em 1888 e da Proclamação da República, ocorrida um ano depois. O regime republicano considerava que os negros, que representavam grande parte da população brasileira, eram racialmente inferiores. O incentivo dado à imigração europeia, nasce, portanto, da esperança eugenista de que no futuro, o Brasil teria uma população branca (Santos, 2008). Gonçalves e Ambar (2015) observam que, neste cenário, sem mudanças significativas nas relações sociais, as pessoas negras permaneceram subalternizadas.

Gouvêa e Oliveira (2021) propõem então uma reflexão sobre como pessoas brancas e negras foram construídas no mercado de trabalho ao longo da história brasileira. Imediatamente após a abolição, os negros recém-libertos foram considerados inaptos para ocupar posições no mercado de trabalho, enquanto os

imigrantes europeus brancos simbolizaram o desenvolvimento do Brasil. De acordo com as autoras, este imaginário foi estabelecido naquele período e continua a ser produzido e reproduzido nas relações trabalhistas nacionais. Todavia, a Administração, enquanto campo do saber, tem desconsiderado a necessidade e a importância de se estudar esse fenômeno. “Naturalizou-se, portanto, que mais de um século após o término do regime escravista no Brasil, negros e negras ainda ocupam as posições menos privilegiadas e recebem os menores salários” (Gouvêa & Oliveira, 2021, p. 8).

Enquanto o europeu branco colonizava o Brasil, o negro africano era escravizado em diversas atividades. Após a abolição, as pessoas negras foram preteridas no mercado de trabalho sem usufruir de privilégios concedidos aos imigrantes europeus. A educação, que também poderia ser uma forma de diminuição das desigualdades raciais, e consequentemente sociais, também foi por muito tempo negada às pessoas negras. Após a abolição, partindo da premissa de que as pessoas negras faziam parte de uma raça fajuta (propensa aos vícios, à criminalidade, inimiga da civilização e do progresso), educá-las foi considerado um gasto desnecessário. Excluída do sistema educacional, uma massa de pessoas negras acabou por entrar precocemente no mercado de trabalho, em empregos precários, a fim de assegurar a sobrevivência familiar (Gonçalves & Ambar, 2015). A eugenia na educação brasileira foi legalmente registrada no artigo 138 da Constituição de 1934, que propõe “estimular a educação eugênica”. Partindo da prerrogativa de que o adiantamento social do Brasil se daria através daquilo que consideravam como melhoramento racial, “negros, mulatos, índios e asiáticos estariam a parte deste projeto social, pois sendo limitados às condições próprias de sua raça, não alcançariam o mesmo desenvolvimento que os elementos da raça branca” (Rocha, 2018, p. 71).

Não obstante, foi durante o governo do presidente Getúlio Vargas que foi exportada para o mundo a imagem do mulato brasileiro. O negro não foi associado aos valores capitalistas, como inteligência, competência, caráter e muito menos a ternura ou fibra moral. Daí, foi perpetuado o estereótipo do negro no Brasil como um indivíduo preguiçoso, indolente, estúpido, mas cheio de atributos corporais e valores espirituais que o tornam apto para o carnaval e para o futebol (Santos, 2008).

Durante a década de 1950, ao analisarem o processo de modernização brasileira, proeminentes estudiosos nacionais tentaram justificar o fato de a população negra ter continuado na base da hierarquia social após a abolição, afirmando que a economia do Brasil não tinha capacidade para incorporar como novos trabalhadores livres aqueles que haviam sido escravizados (Santos, 2008). A harmonia racial propagada nacionalmente e internacionalmente nas décadas seguintes à abolição atraiu a atenção da Unesco (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura), que decidiu investigar a fórmula de sucesso que produzia tal resultado no país. Entretanto, posteriormente, revelou-se que o Brasil também era marcado pelo preconceito e pela discriminação contra pessoas negras (Rosa, 2014).

A fim de analisar e contribuir com a teoria da administração nesse sentido, a seguir apresentamos e refletimos sobre os dados referentes à realidade social das pessoas negras no mercado de trabalho brasileiro como consequência e herança do breve resgate realizado até o momento.

### **3 METODOLOGIA**

Para responder o objetivo deste trabalho, a saber, compreender como a escravização colonial e imperial e a abolição sem reparação produziram desigualdades que influenciam ainda hoje o lugar que os homens negros e as mulheres negras ocupam no mercado de trabalho brasileiro, adotamos a pesquisa documental. Para tanto, foram analisados dados secundários provenientes de cinco pesquisas realizadas em um intervalo temporal de vinte e um anos, de 1999 a 2020, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (1999, 2020), Instituto Ethos - Empresas e Responsabilidade Social (2010, 2016) e pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2019). Utilizamos como critérios, para a escolha dessas fontes, a relevância das instituições responsáveis pela sua realização, a diversidade de dados apresentados em cada uma delas e os possíveis diálogos entre as suas informações.

Além disso, a seleção dessas pesquisas permitiu apresentar um retrato da realidade social das pessoas negras no mercado de trabalho brasileiro. Para a orientação da seleção dos dados, buscamos informações que nos permitissem

compreender as seguintes categorias de análise definidas *a priori* em função do objetivo do estudo: 1) desocupação e subutilização; 2) trabalhos informais; 3) trabalhos formais. Na seção seguinte apresentamos e analisamos – em conjunto – os dados das pesquisas referentes a essas três categorias.

#### **4 ANÁLISE DE DADOS**

O processo de escravização nacional e de abolição sem reparação criou lugares para brancos e negros na hierarquia social, lugares esses tomados como naturais, ignorando os processos sociais e históricos que os construíram. Estabeleceu-se, assim, uma divisão racial do espaço (González & Hasenbalg, 1982). Entretanto, não apenas os espaços físicos que denotam a classe são divididos, mas também os espaços de lazer, de sociabilização e, principalmente, de trabalho (Nascimento, 1978). O principal motivo para tal desigualdade é o fato de que numa estrutura social racista, a cor da pele ainda é critério decisivo para a obtenção de melhores colocações (hierárquicas e financeiras) no mercado de trabalho.

Em decorrência das políticas eugenistas adotadas pelo governo brasileiro após a abolição, que objetivavam o branqueamento da população e a exclusão sistemática do negro através do incentivo à imigração de europeus brancos e da eliminação dos registros da escravização no Brasil, há uma lacuna de dados de abrangência nacional sobre a situação do negro no mercado de trabalho, nos primeiros anos após a abolição. Pesquisas atuais sobre essa questão retratam situações geograficamente específicas, sobre determinados municípios, regiões ou estados. Diante da ausência de dados oficiais do poder público que guardem informações sobre este cenário pós-abolição, os pesquisadores têm recorrido à diversificados dados históricos fragmentados, presentes em registros paroquiais, boletins de ocorrência, processos criminais, registros civis e familiares.

Mata (2007) analisa a tentativa dos senhores de engenho da província da Bahia de manter a sujeição trabalhista dos ex-escravizados mesmo após a aprovação da Lei Áurea, em 1888. Cassoli (2018), por sua vez, analisa a formação do mercado de trabalho livre em Minas Gerais, com ênfase na cidade de Mariana, que outrora havia sido a primeira capital do estado. Em seu trabalho, Cruz (2010) analisa como os escravizados libertos e seus descendentes formaram o movimento

operário carioca durante o período da Primeira República. Domingues (2004) aborda o racismo presente nas relações de trabalho e a efetivação do projeto de branqueamento nacional na cidade de São Paulo entre os anos 1889 e 1930. Cada um destes estudos possui características específicas da situação local — enquanto na província da Bahia havia a herança dos engenhos de cana-de-açúcar, Mariana vinha de um período de declínio da extração do ouro. Se, por um lado, o Rio de Janeiro havia vivenciado uma efusão de escravos citadinos, São Paulo, por sua vez, não seguiu em sua constituição o padrão típico das cidades brasileiras, com relação a escravização (Fernandes, 1978).

Neste artigo, para melhor compreensão das questões relativas às desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro contemporâneo, apresentamos dados de cinco pesquisas distintas, divulgadas pelo DIEESE (1999, 2020), Instituto Ethos (2010, 2016) e pelo IBGE (2019), num intervalo temporal entre 1999 e 2020, que apontam para um mesmo cenário de desigualdade racial no mercado de trabalho em geral (em que pessoas negras, em média, recebem menos e estão mais desprotegidas, em trabalhos informais, desocupadas ou subutilizadas) e nas organizações (em que pessoas negras enfrentam um afunilamento hierárquico de oportunidades). Diante da ausência de dados de abrangência nacional sobre a situação da população negra no período pós-abolição, observou-se a impossibilidade de se realizar uma triangulação com os dados nacionais contemporâneos, que podem, entretanto, ser analisados a partir dos fatos históricos sobre a situação das pessoas negras no Brasil colonial, imperial e pós-abolição.

As cinco pesquisas apresentadas possuem metodologias, *loci* e abordagens distintas, mas que dialogam no sentido de apresentar uma visão ampla do negro no mercado de trabalho entre 1999 e 2020. O Mapa do Negro no Mercado de Trabalho Nacional (DIEESE, 1999) foi construído a partir de uma pesquisa nas regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal. As pesquisas do Instituto Ethos (2010, 2016) analisam o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. O relatório do IBGE (2019) apresenta dados referentes às desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, elaborados a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – a PNAD Contínua de 2018. Por fim, o relatório do DIEESE (2020) trata da inserção da população negra no mercado de trabalho

brasileiro e foi elaborado a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – a PNAD Contínua – realizada pelo IBGE no segundo trimestre do ano de 2020.

Os dados das pesquisas apresentam informações acerca do cenário geral de desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, aqui analisados a partir da compressão do percentual de pessoas negras (1) desocupadas e subutilizadas; (2) em trabalhos informais e ilegalidade e (3) em trabalhos formais.

Com relação à porcentagem de desocupação e subutilização, a pesquisa do IBGE (2019) aponta que apesar dos negros serem a maioria na força de trabalho (54,9%), ainda representam a maior parcela da sociedade desocupada (64,2%) ou profissionalmente subutilizada (66,1%) — o que compreende os desocupados, os subocupados pela insuficiência de horas de trabalho, bem como a força de trabalho potencial. Em 2020, considerando o recorte de gênero, a pesquisa do DIEESE (2020) informa que 40,5% das mulheres negras e 29,4% dos homens negros estão subutilizados como força de trabalho no Brasil.

A respeito da ilegalidade e da informalidade, a pesquisa do DIEESE (1999) informa que a jornada de trabalho de pessoas negras é mais longa do que a dos demais, ultrapassando a jornada legal em maior número percentual do que pessoas brancas. A ilegalidade se dá pelo fato de grande parcela das pessoas negras trabalharem sem carteira assinada e, portanto, sem direitos trabalhistas. Em 2019, os dados da pesquisa do IBGE também apontaram que quase metade dos trabalhadores negros estão na informalidade — 46,9% dos homens negros e 47,8% das mulheres negras. Em 2020, os resultados divulgados pelo DIEESE apontam que 44% das mulheres negras e 45% dos homens negros estão em trabalhos desprotegidos.

Ao tratar da informalidade e ilegalidade, nenhuma das cinco pesquisas se dedicou a analisar em profundidade a escravização contemporânea no Brasil. Entretanto, a partir de dados a respeito do resgate de trabalhadores escravizados por organizações sociais, Baptista, Bandeira e Souza (2018) observam que este fenômeno tem uma cor em nosso país. Há uma predominância de negros (pretos e pardos) entre os trabalhadores subjugados a regimes de escravização ou a situações análogas à escravização nas mais diversas regiões do país. Esta situação ocorre não apenas em trabalhos rurais, onde grandes grupos de pessoas são escravizadas contemporaneamente no desempenho de uma atividade, mas

também em residências. Conforme observam Silva, Araujo e Sposato (2021), muitas empregadas domésticas ainda enfrentam situações de escravidão em residências brasileiras, onde muitas vezes, o quartinho de empregada se faz senzala.

Com relação ao mercado de trabalho formal, a pesquisa do DIEESE (1999) aponta que pessoas negras ingressam mais jovens no mercado de trabalho e representam a maior parcela de trabalhadores do país. Apesar de serem quantitativamente a maioria, estão empregados em setores menos dinâmicos economicamente. Há grande concentração de pessoas negras em setores precários da economia e atividades manuais (DIEESE, 1999).

De acordo a Relação Anual de Informações Sociais de 2006, os trabalhos com maior número de negros no Brasil ainda são aqueles ligados à agricultura (cultura de dendê, de cacau, de cana-de-açúcar, de frutíferas trepadeiras e rasteiras), bem como à criação de camarões. Os negros também são a maioria entre os agentes de limpeza e segurança; examinadores de cabos, linhas elétricas e telefônicas; sinaleiros e operadores ativos e receptivos de *telemarketing*. Em oposição, os cargos de engenheiro de computação, de mecânica automotiva e aeronáutica; de professor de odontologia, de medicina, de matemática pura em cursos superiores; de modelista de calçados; desenhistas projetistas de máquinas, pilotos de aeronaves e comissários de voos são ocupados majoritariamente por pessoas brancas (Gomes, 2018).

O Mapa do Negro no Mercado de Trabalho Nacional (DIEESE, 1999) dá conta que no mercado formal, os empregadores brancos representam mais do que o dobro de empregadores negros. Além disso, enquanto a grande maioria das pessoas negras estão em cargos não qualificados, sejam eles operacionais ou de serviços gerais, o número de pessoas brancas em cargos de direção ou planejamento chega a ser três vezes maior do que o número de pessoas negras nessas mesmas funções. Esta informação é corroborada pela pesquisa do Instituto Ethos (2010), cujos resultados referentes a composição dos níveis hierárquicos por cor ou raça indicam que a quantidade de negros vai gradativamente diminuindo quanto mais alto o cargo. As pessoas negras (considerando pretos e pardos) representam 31,1% do Quadro Funcional, 25,6% dos cargos de Supervisão, 13,2% dos cargos de Gerência. Apenas 5,3% dos cargos executivos são ocupados por pessoas negras — sendo destes, 5,1% pardos e somente 0,2% pretos (Instituto Ethos, 2010).

Há, portanto, um afunilamento hierárquico racial, no qual quanto mais alto o cargo, menor o percentual de pessoas negras. A adoção do padrão do IBGE, que divide a população negra em pretos e pardos, também auxilia na percepção da baixa representatividade de pessoas pretas, de pele retinta, em cargos mais elevados.

Com relação a participação das mulheres negras, a pesquisa aponta que a sua situação é ainda pior. Elas representam 9,3% no quadro funcional, 5,6% na supervisão, 2,1% na gerência e 0,5% no quadro executivo — sendo estas, todas pardas (Instituto Ethos, 2010).

Em contraponto, é importante observar que esta mesma pesquisa apresenta um padrão inverso, se considerarmos o número de pessoas brancas nos mesmos níveis hierárquicos. As pessoas brancas ocupam 67,3% das vagas no Quadro Funcional, 73,0% dos cargos de Supervisão, 84,7% dos cargos de Gerência e 93,3% dos cargos executivos (Instituto Ethos, 2010). A partir destes números é possível perceber que, diferentemente das pessoas negras, quanto mais alto o cargo, maior a porcentagem de pessoas brancas.

Em 2016, a pesquisa do Instituto Ethos sobre o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas ampliou sua análise para oito níveis hierárquicos. Pessoas negras, de acordo com os resultados desta pesquisa, representam 57,5% dos Aprendizes, 28,8% dos Estagiários, 58,2% dos Trainees, 35,7% do Quadro Funcional, 25,9% dos profissionais de Supervisão, 6,3% nos cargos de Gerência, 4,7% no Quadro Executivo e 4,9% no Conselho de Administração (Instituto Ethos, 2016). Já as pessoas brancas equivalem a 41,6% dos Aprendizes, 69,0% dos Estagiários, 41,3% dos Trainees, 62,8% do Quadro Funcional, 72,2% dos profissionais de Supervisão, 90,1% nos cargos de Gerência, 94,2% no Quadro Executivo e 95,1% no Conselho de Administração (Instituto Ethos, 2016).

Percebe-se que no intervalo de seis anos entre as pesquisas do Instituto Ethos, não houve alterações significativas no afunilamento hierárquico de negros registrado no relatório de 2010. Manteve-se ainda, a grande diferença percentual de brancos e negros nos altos cargos, principalmente na gerência, no quadro executivo, bem como no conselho de administração. Em sua análise da pesquisa do Instituto Ethos (2016), Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018) observam que o problema da desigualdade no Brasil ultrapassa a simples divisão entre ricos e pobres. De acordo com os autores, se a divisão de classes fosse a principal razão

de tais desigualdades, haveria representações iguais de pessoas negras, tanto nas classes trabalhadoras como nas classes dirigentes.

Com relação especificamente às mulheres negras, a pesquisa do DIEESE (1999) já apontava para a sua situação no mercado de trabalho nacional: elas são as últimas a deixar o mercado de trabalho e são a maioria no desempenho de trabalhos domésticos. Observa-se também que o racismo se sobrepõe à discriminação de gênero, mas que quando combinadas (as discriminações de raça e gênero), como no caso da mulher negra, as dificuldades são ainda maiores, uma vez que são interseccionadas por dois eixos de discriminação (Bento, 2002). A intersecção destes dois eixos de opressão fica ainda mais evidente quando analisamos a renda das pessoas negras no mercado de trabalho formal brasileiro.

Em um panorama geral, as pessoas negras do Brasil têm rendimento médio salarial equivalente a menos da metade do que recebem as pessoas brancas (DIEESE, 1999). A pesquisa do IBGE (2019) aponta que, com relação às diferenças salariais baseadas em raça, considerando o entrecruzamento de gênero, homens negros ganham o equivalente a 56,1% do que ganham homens brancos e 74,1% do que recebem mulheres brancas. Por sua vez, as mulheres negras recebem 58,6% do que recebem as mulheres brancas e somente 44,4% do que ganham os homens brancos. Pessoas brancas, com diferentes níveis de escolaridade, recebem mais do que pessoas negras com o mesmo grau de formação. Essa diferença é ainda maior no caso de pessoas com ensino superior completo ou mais — no qual pessoas brancas recebem uma média de R\$ 32,80 por hora de trabalho e as pessoas negras R\$ 22,70 por hora trabalhada (IBGE, 2019).

O relatório da pesquisa do DIEESE (2020), por sua vez, aponta que, com relação ao rendimento médio, homens não negros recebem R\$ 3.484; mulheres não negras, R\$ 2.660; homens negros, R\$ 1.950; e mulheres negras, R\$ 1.573.

Por fim, considerando que o mercado de trabalho brasileiro, como o conhecemos nos dias atuais, começou a ser estruturado com o fim da escravização em 1888, e que, os nossos achados relativos aos acontecimentos antes e após a abolição nos evidenciam a existência de uma apatia social e política para que tenhamos uma noção mais ampla — a nível nacional, ainda assim conseguimos fazer inferências sobre as consequências históricas de uma abolição sem reparação, tendo em vista o cenário da inserção do homem negro e da mulher negra no mercado de trabalho apresentado pelas pesquisas aqui mencionadas.

É fundamental, portanto, entender que o passado de escravização brasileiro deixou um legado não apenas para o negro, mas também para o branco. As consequências históricas da escravização no Brasil, e as atuais informações das pesquisas apresentadas apontam que a branquitude se beneficia do sistema por ela construído e usufruído desde aquela época dos privilégios desta relação de dominação. Assim, “a preocupação em preservar, isentar, proteger os interesses do grupo branco, convive nos discursos com uma culpabilização e desvalorização dos negros, e por vezes, com uma indiferença em relação à violação de seus direitos” (Bento, 2002, p. 155).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando os principais apontamentos das cinco pesquisas aqui apresentadas, é possível corroborar a afirmação de Maria Aparecida da Silva Bento que, ao analisar a pesquisa do DIEESE (1999), afirma que a discriminação racial no mercado de trabalho nacional se efetiva como um fato cotidiano, presente em todas as instâncias e espaços profissionais. Em seu texto incluso na pesquisa do Instituto Ethos (2006), Cida Bento chama a atenção para a importância de se compreender as barreiras impostas às pessoas negras, não apenas para a sua ascensão organizacional, mas identificadas desde os processos de recrutamento e de seleção.

O cotidiano organizacional é solo fértil para que ideologias, tais como a segmentação racial, sejam adotadas e propagadas, e não existem regras formais nem preestabelecidas neste sentido. Uma empresa brasileira jamais irá declarar oficialmente que não admite pessoas negras em cargos de chefia. Entretanto, as pessoas em cargos de chefia e selecionadores de pessoal podem utilizar informalmente tal regra sem refletir sobre o ato e sem a intenção de discriminar. Em suma, inconscientemente ou não, acabam por reproduzir e reforçar o cenário de desigualdades raciais no Brasil (Bento, 2002).

As dificuldades na colocação no mercado de trabalho podem ser vivenciadas na própria dinâmica dos processos seletivos para vagas de emprego, o que pode explicar a grande parcela de pessoas negras na informalidade, por exemplo. Paim e Pereira (2018) observam que a raça pode influenciar a tomada de decisão em um

processo de seleção dependendo da percepção de pertencimento racial que o recrutador constrói acerca do candidato. A aparência física do candidato, por exemplo, é avaliada e enquadrada em um grupo racial pelo recrutador, que a partir de parâmetros subjetivos o perceberá como negro, branco ou indígena. Características como a cor, o tom da pele e o tipo de cabelo são elementos-chave no julgamento social sobre a raça no Brasil, frutos de uma historicidade apontada por toda essa pesquisa.

No país, os ambientes organizacionais e a busca pela inserção no trabalho são “áreas duras”, ou seja, são locais onde as pessoas negras sentem fortemente o racismo, enfrentando maior dificuldade para transitar socialmente (Sansone, 1996). Rosa (2014) observa que, ao explicitar que a percepção das pessoas acerca das relações raciais é influenciada pela atmosfera do ambiente, o conceito de áreas duras torna evidentes os lugares onde há claro recorte racial e onde a discriminação acontece em sua máxima potência. Isso acaba por corroborar o paradigma da desigualdade racial, que considera que as disparidades sociais são determinadas por práticas de discriminação e mecanismos racistas.

Baseado na importância dada à cor da pele no mercado de trabalho, quando uma pessoa negra precisa procurar um emprego, é estabelecido um dilema. Caso a vaga seja fora do seu bairro e exija “boa aparência”, as dificuldades são ainda maiores (Sansone, 1996). A “boa aparência” era um pré-requisito muito comum nos anúncios de emprego da década de 1980 e orientava abertamente o comportamento de recrutadores e candidatos. Embora o critério da “boa aparência” não apareça mais nos anúncios de emprego, nas práticas de RH ainda se fazem presentes.

Os estereótipos negativos, construídos sobre determinados grupos raciais por uma sociedade racista, têm efeitos diretos sobre todas as esferas das instituições sociais. O racismo é construído a partir de sentimentos preconceituosos e tipificados por indivíduos que tendenciosamente se mostram propensos a ações discriminatórias. Nesse sistema, há aqueles que se prejudicam e aqueles que se privilegiam, pois ao mesmo tempo em que o racismo atua como um obstáculo que impede que grupos oprimidos sejam socialmente incluídos, cria mais privilégios para os indivíduos pertencentes aos grupos raciais dominantes (Paim & Pereira, 2018).

Gouvêa e Oliveira (2021) observam que os espaços organizacionais são demarcados racialmente, não sendo por acaso o fato de as pessoas negras receberem salários menores e serem minoria nos altos escalões. Esta divisão racial do mercado de trabalho é o que Bento (2006) chama de Pacto Narcísico da Branquitude, no qual pessoas brancas garantem que outras pessoas brancas ocupem os melhores lugares nos espaços ocupados por eles. Forma-se, assim, uma nova eugenia, “a partir da qual os grupos que se construíram como superiores - pois como dito, os que detêm o poder têm a possibilidade de posicionar a si e aos outros - produzem e reproduzem estratégias de manutenção de tal realidade” (Gouvêa & Oliveira, 2021, p. 7).

Há, portanto, uma desvantagem competitiva, enfrentada pelas pessoas negras no processo de mobilidade social. A combinação do racismo organizacional com as heranças históricas nacionais faz com que uma pessoa branca, em uma posição social baixa, tenha acesso a mais oportunidades do que uma pessoa negra — que muitas vezes enfrenta dificuldades até mesmo para manter uma posição social já conquistada (Gonzáles & Hasenbalg, 1982). Além disso, há que se ponderar os desafios encontrados pelas pessoas negras que alcançam posições sociais e hierárquicas superiores. Afinal, como se dá a experiência de habitar esses espaços? Pensar na incidência das diferentes manifestações do racismo nesses espaços de poder também é algo fundamental.

A fim de transformar esta realidade de opressão, dominação e desempoderamento da população negra brasileira historicamente construída e que produziu a sociedade racista contemporânea do Brasil, algumas ações são essenciais. Entre elas, vale ressaltar a Lei 12.990, de 09 de junho de 2014, que regulamentou que vinte por cento das vagas em concursos públicos sejam destinadas para pessoas negras; a Lei de Cotas que prevê um percentual de vagas para pessoas negras nas universidades públicas federais; e ações particulares, como a da rede Magazine Luiza que abriu um programa de Trainees especificamente voltado para pessoas negras. Essas ações visam diminuir as diferenças sociais construídas a partir da raça ao longo destes mais de 500 anos do Brasil, nos quais as pessoas negras foram privadas do acesso à educação e a melhores postos no mercado de trabalho (Silva, 2017; Bulhões & Arruda, 2020; Arandas, 2021).

Entretanto, considerando que 55% da população brasileira é negra (DIEESE, 2020), estas ações ainda se mostram insignificantes, pois atendem a uma parcela muito pequena de pessoas. Além disso, as cotas para pessoas negras em concursos, universidades e processos seletivos são constantemente atacadas por discursos de cunho racista, que defendem a meritocracia, mas que ignoram os anos de escravização e o processo de abolição sem reparação realizado no Brasil. Esses casos denunciam o profundo desconhecimento histórico ocasionado pela queima dos documentos dessa época, ou uma leitura colonizada dos fatos ocorridos, bem como a urgente necessidade de desconstruir o racismo construído e renovado ao longo da história do Brasil.

Por fim, percebe-se claramente que ainda não existe uma pesquisa nacional que diminua as barreiras locais de pesquisa e de difusão histórica, bem como que permita a melhor compreensão de como a abolição da escravização colonial e imperial produziu desigualdades que impuseram os lugares ocupados pela população negra no país. Como consequência, tem-se que um fenômeno não compreendido e discutido não pode — e nem precisa — ser reparado. Portanto, acreditamos na necessidade de um esforço coletivo e unificado para recuperação de dados e para a reconstrução da narrativa histórica sobre a escravização no país. Enquanto, por honra à Pátria, preservarmos, incentivarmos e protegermos os interesses da branquitude, mantendo a desigualdade racial, social e econômica na desvalorização das pessoas negras, não haverá nada a ser reparado. E, assim, toda verdadeira história da negritude brasileira continuará sendo uma verdade passada em branco.

**Artigo submetido em 10 de julho de 2024, aprovado em 18 de janeiro de 2025.**

**Editores de seção organizadores do Dossiê:** Cíntia Rodrigues de Oliveira, Dawn Alexis Duke, Georgiana Luna Batinga e Gustavo Tomaz de Almeida

**Editor responsável pela decisão editorial final:** Gustavo Tomaz de Almeida

**Editora da Revista e responsável pela diagramação:** Christine da Silva Schröder

**Editora de texto:** Isadora de Faveri Froemming

Os autores assinaram declaração concordando expressamente com a publicação deste artigo como preprint, atendendo ao especificado em <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/about/submissions>.

### **Declaração de contribuição dos autores**

Alexandre Gustavo da Silva Carvalho: Conceituação; Curadoria de dados; Análise formal; Investigação; Escrita.

Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães: Conceituação; Curadoria de dados; Análise formal; Investigação; Escrita.

Alexandre de Pádua Carrieri: Curadoria de dados; Análise formal; Investigação; Escrita.

Raquel de Oliveira Barreto: Análise formal; Escrita; Escrita - revisão e edição.

### **Declaração de conflito de interesse**

Os autores declaram que não há conflito de interesse.

### **Declaração de disponibilidade de dados da pesquisa**

Os conteúdos subjacentes ao texto da pesquisa já estão contidos no manuscrito e disponíveis sem restrições. O trabalho não considera organizações, instituições ou marcas específicas e/ou faz pesquisa apenas com dados secundários.

### **Declaração de uso de Inteligência Artificial (IA)**

Não houve utilização de ferramentas de Inteligência Artificial por parte dos autores. Já a editoria da Revista utilizou ChatGPT exclusivamente para conversão da lista de referências do formato ABNT (submissão original) para o formato APA (atual).

## **REFERÊNCIAS**

Almeida, S. (2019). Racismo estrutural. Editora Pólen.

Arandas, S. (2021). Comunicação regenerativa: Como as marcas dão vez e voz para temas relevantes da contemporaneidade - os casos do Magazine Luiza, Natura Cosméticos, NBA e Botik. Revista Comunicado, 10(1), 184–218.

Baptista, R. M., Bandeira, M. L., & Souza, M. T. S. (2018). The invisibility of the black population in modern slavery: Evidence based on conditions of social vulnerability. *Organizações & Sociedade*, 25(87), 676–703.

Bento, M. A. S. (2002). *Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público* (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo.

Bento, M. A. S. (2016). Branqueamento e branquitude no Brasil. In I. Carone & M. A. S. Bento, *Psicologia social do racismo: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*. Vozes.

Bulhões, L. M. G., & Arruda, D. O. C. (2020). Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. *Revista NAU Social*, 11(20), 5–19.

Cassoli, M. L. (2018). Uma bandeira com a divisa “Liberdade”: Terra e trabalho no pós-abolição. *História (Online)*, 37.

Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1934). *Diário Oficial da União*, 1(16/7/1934).

Cook, B. (2003). The denial of slavery in management studies. *Journal of Management Studies*, 40(8), 1895–1918.

Cruz, M. C. V. (2010). Da tutela ao contrato: “homens de cor” brasileiros e o movimento operário carioca no pós-abolição. *Topoi*, 11(20), 114–135.

Cruz, S. (2021). Os dois Galangas: Narrativas Afro-Diaspóricas em Chico Rei e Rincón Sapiência. *Palimpsesto - Revista do Programa de Pós-Graduação em Letras da UERJ*, 20(36), 85–97.

Dieese. (1999). *Mapa do negro no mercado de trabalho no Brasil: Regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e no Distrito Federal* (Relatório de Pesquisa). INSPIR.

Dieese. (2020). *A inserção da população negra e o mercado de trabalho* (Relatório de Pesquisa). DIEESE.

Domingues, P. (2004). *Uma história não contada: Negro, racismo e branqueamento em São Paulo no pós-abolição*. SENAC.

Fernandes, F. (1978). *A integração do negro na sociedade de classes*. Ática.

Ferraro, M. R. (2019). Capitalism, slavery and the making of Brazilian slaveholding class: Debate on world-system perspective. *Almanack*, 23, 151–175.

Freyre, G. (2001). *Casa Grande & Senzala*. Record.

Freyre, G. (2004). *Sobrados e mucambos*. Editora Global.

Gomes, F. S., Lauriano, J., & Schwartz, L. M. (2021). Enciclopédia Negra. Companhia das Letras.

Gomes, H. S. (2021). Brancos são maioria em empregos de elite e negros ocupam vagas sem qualificação. G1. <https://g1.globo.com/economia/noticia/brancos-sao-maioria-em-empregos-de-elite-e-negros-ocupam-vagas-sem-qualificacao.ghtml> (Acessado em: 16 out. 2021)

Gomes, M. A. A. F. (1990). Escravidão e cidade: notas sobre a ocupação da periferia de Salvador no século XIX. RUA. Revista de Arquitetura e Urbanismo, 3(4/5), 9–19.

Gonçalves, R., & Ambar, G. (2015). A questão racial, a universidade e a (in) consciência negra. Lutas Sociais, 19(34), 202–213.

Gonzalez, L., & Hassenbalg, C. (1982). Lugar de negro. Marco Zero.

Gouvêa, J. B., & Oliveira, J. S. (2021). Por que branquitudes, por que (somente) agora? Caderno de Administração, 28(2), 5–14.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2019). Estudos e pesquisas informação demográfica e socioeconômica: Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil (41). Centro de Documentação e Disseminação de Informações - Gráfica Digital.

Instituto Data Zumbi. (2020). Índice de Igualdade Racial nas Empresas – IIRE. Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2010). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: Pesquisa 2010. Planeta Terra Design.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2016). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Instituto Ethos.

Machado Junior, C., Bazanini, R., & Mantovani, D. M. N. (2018). The myth of racial democracy in the labour market: A critical analysis of the participation of afro-descendants in Brazilian companies. Organizações & Sociedade, 25(87), 632–655.

Mata, I. M. (2007). Os libertos do treze de maio” e ex-senhores na Bahia: conflitos no pós-abolição. Afro-Ásia, 35.

Ministério do Trabalho e do Emprego. (2024). MTE resgata 3.190 trabalhadores de condições análogas à escravidão em 2023. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/janeiro/mte-resgata-3-190-trabalhadores-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-2023> (Acessado em: 01 jun. 2024)

Nascimento, A. (1978). O genocídio do negro brasileiro: Processo de um racismo mascarado (v. 60). Paz e Terra.

Paim, A. S., & Pereira, M. E. (2018). Judging good appearance in personnel selection. *Organizações & Sociedade*, 25(87), 656–675.

Rocha, S. (2018). A educação como projeto de melhoramento racial: uma análise do art. 138 da constituição de 1934. *Revista Eletrônica de Educação*, 12(1), 61–73.

Rosa, A. R. (2014). Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 240–260.

Sansone, L. (1996). Nem somente preto ou negro: O sistema de classificação racial no Brasil que muda. *Afro-Ásia*, 8, 165–187.

Santos, M. S. (2008). The repressed memory of Brazilian slavery. *International Journal of Cultural Studies*, 11(2), 157–175.

Santos, Y. L. (2013). Tornar-se corte: Trabalho escravo e espaço urbano no Rio de Janeiro. *Revista de História Comparada*, 7(1), 262–292.

Santos, Y. L. (2016). Escravidão urbana como cenário? Um exame crítico sobre a historiografia da escravidão urbana no Rio de Janeiro e Havana. *Revista Landa*, 5(1), 500–531.

Santos, Y. L. (2020). Global porque escravista: uma análise das dinâmicas urbanas do Rio de Janeiro entre 1790 e 1815. *Revista Almanack*, 24.

Silva, A. P. P. (2017). O contrário de “casa grande” não é senzala. É quilombo!: A categoria práxis negra no pensamento social de Clóvis Moura (Tese de Doutorado). PPGESS-UFRJ, Rio de Janeiro.

Silva, A. R. (2014). Slavery service accounting practices in Brazil: A bibliographic and document analysis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 25(spe.), 346–354.

Silva, B. G. S., Araujo, M. A. D. de, & Sposato, K. B. (2021). “Eu, empregada doméstica”: As reminiscências da escravização no emprego doméstico no Brasil. *Revista de Direito*, 13(02), 1–24.

Silva, M. C. (2017). Cotas raciais na universidade brasileira e a ideologia da meritocracia. *Revista Diálogo Educacional*, 17(54), 1207–1221.

Souza, J. (2009). *A ralé brasileira: Quem é e como vive*. Editora UFMG.

Souza, J. (2017). *A elite do atraso: Da escravidão à Lava Jato*. Leya.

## Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.