

A Cor da Discriminação Racial: uma Revisão Sistemática sobre a População Negra e o Mercado de Trabalho

THE COLOR OF RACIAL DISCRIMINATION: a systematic review of the black population and the labor market

*Andressa de Sousa Santos Ferreira*¹

*Amanda Souza de Carvalho*²

*Esdras Oliveira de Souza*³

*Euclides Santos Bittencourt*⁴

Resumo

A história do Brasil escravocrata aponta a origem da desigualdade nas relações sociais no mercado de trabalho que repercute no cenário atual, apesar de direitos conquistados a partir de 2010, como a política de cotas, que interferiram na diversidade nas organizações nacionais do século XXI. Ainda que as mudanças sejam visíveis nos espaços universitários e organizacionais, a discriminação racial permanece. Sendo assim, o que as publicações brasileiras discutem sobre a discriminação racial no mercado de trabalho na última década e quais os desafios em destaque? O presente artigo realiza uma revisão sobre a discriminação racial no mercado de trabalho, refletindo desde a abolição até os dias atuais. Ao abordar o racismo institucional, além de comparar as abordagens teóricas e práticas desenvolvidas em artigos nacionais, foi possível identificar os avanços no debate sobre a temática. Esta pesquisa exploratória e bibliográfica traz uma análise sistemática dos artigos produzidos entre 2012-2022 que discutiram as categorias trabalho e racismo. Embora as desigualdades das relações de hierarquia racial existam com proeminência no Brasil, o tema ainda é uma discussão que precisa ser ampliada sob uma perspectiva para a formação humana integral e letramento racial da sociedade. Desta forma, essa pesquisa ambicionou oferecer subsídios teóricos para preencher as lacunas no que tange à discriminação racial no mercado de trabalho..

Palavras-Chave: Discriminação racial. Mercado de trabalho. Racismo. Branquitude.

Abstract

The history of slavery in Brazil points to the origin of inequality in social relations in the job market, which has repercussions in the current scenario,

¹ Universidade Estadual de Feira de Santana/UEFS, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4565-7562>. E-mail: assferreira@uefs.br;

² Universidade do Estado da Bahia, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0148-269X>. E-mail: amandaitagiba@gmail.com;

³ Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9363-3620>. E-mail: maestrosesdras@hotmail.com;

⁴ Universidade do Estado da Bahia, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3053-0657>. E-mail: euclid13@gmail.com;

despite the rights won since 2010, such as the quota policy, which have interfered with diversity in national organizations in the 21st century. Although changes are visible in university and organizational spaces, racial discrimination remains. So, what have Brazilian publications discussed about racial discrimination in the job market in the last decade and what challenges have been highlighted? This article reviews racial discrimination in the labor market, from abolition to the present day. By addressing institutional racism, as well as comparing the theoretical and practical approaches developed in national articles, it was possible to identify the advances in the debate on the subject. This exploratory and bibliographical research provides a systematic analysis of the articles produced between 2012-2022 that discussed the categories of work and racism. Although the inequalities of racial hierarchical relations exist prominently in Brazil, the topic is still a discussion that needs to be broadened from a perspective of integral human formation and racial literacy in society. In this way, this research aimed to offer theoretical support to fill in the gaps regarding racial discrimination in the labor market.

Keywords: Racial discrimination. Labor market. Racism. Whiteness.

* * *

1 Introdução

Segundo o Estatuto da Igualdade Racial, discriminação racial é toda e qualquer ação que cause rejeição, segregação e/ou exclusão social, motivada pelo preconceito, pela antipatia e pelo ódio a pessoas com diferentes cores de pele, costumes, tradições, idioma, local de nascimento, ou qualquer outro motivo relacionado a sua origem (Brasil, 2014). No Brasil, essa prática é corriqueira e aplicada de todas formas e em todos os âmbitos, seja ela religiosa, social, étnica, política, cultural, de gênero ou etária (Almeida, 2018). Dentre as mais variadas formas de discriminação, a racial é a que mais faz vítimas sendo praticada socialmente e de maneira dissimulada.

O abismo social existente entre pessoas negras e não negras ratifica a colonialidade. Segundo Aníbal Quijano (2009), a colonialidade indica a compreensão de que o fim do colonialismo não interrompe o domínio e poder capitalista de sociedades eurocentradas às sociedades colonizadas. Dessa forma, Quijano (2009) nomeou esse fenômeno de colonialidade do poder que, por sua vez, cria e estrutura as hierarquias raciais dos dominadores em relação aos dominados, considerados como “outros/as”.

A história do Brasil escravocrata mostra a origem dessas desigualdades e deveria ser suficiente para cobrar responsabilidade do

Estado e da comunidade, pois a massa “de outros/as” vivencia a insistente e violenta reprodução do racismo. Um resultado visível das lutas por reparação histórica, lideradas pelo Movimento Negro Unificado no Brasil, foi a política de cotas através da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas que garantiu nacionalmente o mínimo de 50% das vagas para pessoas de baixa renda, negros e indígenas – na gestão do governo Dilma (Bizerril, 2020).

Por isso, mesmo em meio a tantas transformações importantes que repercutem no cenário atual, mudanças de caráter estrutural e nas formas de enfrentamento das desigualdades raciais, a sociedade persiste em promover ações repetitivas de discriminação contra a/o trabalhador/a negra/o, seja pela omissão ao combate ou pela ausência de letramento racial. Urge entender o cenário acadêmico como um importante vetor de difusão de conhecimento e popularização de debates a serem incorporados nas diversas instâncias e instituições. Sendo assim, o que as publicações brasileiras discutem sobre a discriminação racial no mercado de trabalho na última década e quais os desafios em destaque?

Diante do exposto, esta pesquisa tem como objetivo geral apresentar a evolução do enfrentamento da discriminação racial no trabalho na última década (2012-2022) no Brasil, por meio de uma revisão sistemática de artigos científicos publicados. Como objetivos específicos: i) descrever as abordagens teóricas e o combate ao racismo nos artigos nacionais; ii) identificar os desafios no debate sobre a temática. Apesar de não ser um objetivo deste artigo, buscou-se identificar também a raça/cor dos autores e das autoras dos trabalhos analisados.

Afinal, o fortalecimento do mito da democracia racial no Brasil, presente na obra “Casa Grande e Senzala” de Gilberto Freire, fez o país assumir um posicionamento de inexistência de racismo. Como consequência, tornou-se muito difícil o ingresso de negras/os no mercado de trabalho, sendo considerado inábeis de realizar qualquer tipo de trabalho senão o que já exerciam quando cativas/os com estigmas que perduram até os dias atuais,

conforme Cerqueira (2012). Por este motivo, há necessidade de estudos que tragam a discussão sobre a real situação da discriminação contra a comunidades negra no âmbito de trabalho, do papel da sociedade no combate aos estereótipos impostos.

Posterior a esta introdução, a organização desse trabalho traz uma contribuição teórica necessária a compreensão do tema estudado, subdivididos em tópicos da seguinte maneira: a discriminação no mercado de trabalho e a administração de recursos humanos e a questão racial. Traz ainda a metodologia aplicada, a análise dos artigos no tópico apresentação e análise dos resultados e, por último, apresentam-se as conclusões da pesquisa.

2 Referencial Teórico

Este tópico apresenta a discussão teórica com uma breve contextualização histórica sobre a construção da identidade racial da população negra no Brasil em “A discriminação racial em uma perspectiva histórica” que foi subdividida em “Racismo institucional” para ampliar o debate de alguns autores acerca da configuração que o racismo toma no contexto do ambiente de trabalho (Almeida, 2018; Bento, 2022). O segundo momento deste referencial traz um pouco do processo de importação de valores vinculados ao taylorismo e fordismo em formato neoliberal para a implementação da ARH nas empresas brasileiras, problematizando a questão racial em “Administração de Recursos Humanos e a questão racial”.

2.1 A discriminação racial em uma perspectiva histórica

A relação da população negra e o mercado trabalho no Brasil desde a sua chegada até os dias atuais é marcada por desigualdade. As pessoas negras foram traficadas em navios com péssimas condições de higiene e os que sobreviveram à travessia do atlântico enfrentaram quase quatro séculos de escravização. O Brasil foi a última nação do mundo ocidental a abolir

oficialmente o trabalho escravo, pois tinha como a base da sua economia a escravização de pessoas. Conforme Azevedo (1988, p. 10), “era comum o escravo trabalhar até 14 ou 16 horas, alimentando-se e vestindo-se mal e se expondo ao clima. Em geral amontoavam-se em senzalas impróprias para a habitação e [...] vítimas de doenças que se tomavam endêmicas”.

A abolição e todos os movimentos que a antecederam, conseguiram marcar o fim da escravização dessas pessoas, porém não concretizou seu objetivo maior que era dar dignidade e liberdade aos negros. Com isso iniciou-se a era da servidão, na prática eles eram obrigados a se submeter a posições de sujeição, isso porque não houve uma política de assistência social a essa população, eles não tinham acesso à educação, a moradia e todos os outros direitos negados pelo estado brasileiro. Conforme Theodoro (2008, p. 33),

Contudo, como a literatura tem constantemente reafirmado, as possibilidades de inclusão socioeconômica dessa população eram extremamente limitadas. [...] medidas anteriores ao fim da escravidão haviam colocado a população livre e pobre em uma situação de completa exclusão em termos de acesso à terra. Por sua vez, o acesso à instrução também não fora garantido por políticas públicas, não sendo sequer acolhido como objetivo ou garantia de direitos na Constituição Republicana de 1891. No mercado de trabalho, a entrada massiva de imigrantes europeus deslocava a população negra livre para colocações subalternas.

Com a imigração europeia, ficou cada vez mais difícil para a população negra ingressar no mercado de trabalho. O racismo e todos os estigmas associado a imagem do povo negro ao longo da História, propagou uma visão simplificada e negativa das pessoas negras, tidos como: selvagens, feios, sujos, maus, pobres, desonestos, incapazes; criando-se assim um bem branco e o mal negro.

Esse conjunto de ideias de desenvolvimento, progresso e modernização do país e formação da nação apresenta-se etnicamente marcado e materializa-se nas políticas imigrantistas que produziram um

modelo de hierarquização racial que via o elemento negro da população destituído de quase todo valor ou papel positivo no processo de construção do país e da nação.

Além do fenômeno imigrantista, o racismo científico que vigorava naquela época intensificou os impactos nas relações entre os grupos raciais no Brasil, enquanto a mão-de-obra de origem africana era considerada desqualificadas e marginais no mercado de trabalho, os europeus eram vistos como inteligentes e trabalhadores. Não obstante, numa tentativa de mascarar as desigualdades o governo ainda defendia o mito de uma democracia racial.

Com o fim da mão de obra escrava, o estado brasileiro se manteve omissos diante da necessidade de assistência social e políticas públicas que encaminhassem a população negra ao mercado de trabalho, agora na condição de assalariado. Além disso, o estado brasileiro, com o intuito de dificultar a vida do povo negro criou leis e ideologias que contribuíam para que essa população continuasse ocupando lugares marginais na sociedade.

No mercado de trabalho a população negra teve racismo impulsionado pelo reflexo do seu passado de escravidão e mesmo no século XXI ainda continua em uma colocação marginal. Conforme Jaccoud (2008, p. 52) estes “continuam atuantes em nossa sociedade influenciando no processo de competição e de acesso as oportunidades, contribuindo para delimitação dos negros na sociedade”.

Apenas a partir dos anos 2000, o Brasil adotou políticas públicas para estimular a formação e qualificação da população periférica, tais como o Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) que interiorizou o acesso ao ensino superior; o Programa Universidade para Todos (PROUNI) com a concessão de bolsas de estudo integrais e parciais em instituições privadas de ensino superior – ambos na gestão de governo Lula, conforme Bizerril (2020).

Embora algumas modificações sociais e econômicas a partir do século XXI trouxeram mudanças, a população negra, mesmo adotando um

posicionamento antagônico diante do preconceito, dos estereótipos e principalmente diante do racismo estrutural, não foi adequadamente incluída nesses progressos, isto é, ela segue ocupando um lugar marginal, que se reporta a uma hostilidade mascarada nas relações de trabalhistas, que é resultante de uma discriminação metódica dos negros no trabalho.

2.1.1 Racismo institucional

Segundo Almeida (2018, p. 25), o racismo é “uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos”. O campo de atuação do racismo é muito abrangente, ao ponto de passar até despercebido em algumas situações cotidianas, pela anestesia provocada pelo mito da democracia racial no país.

Cida Bento (2022) chama atenção para o racismo institucional como uma maneira de nomear as desigualdades de raça, e acrescenta gênero, nas instituições públicas e privadas por destacar o ambiente de trabalho como um elo social importante na vida humana no Ocidente. O enfoque da autora na dissertação e na tese foi a psicologia organizacional para entender o racismo no recrutamento e seleção de pessoas negras.

Nos resultados dos estudos, Bento (2022) apresenta e aponta que os negros e as negras quando ocupam espaços formais de trabalho, exclusivamente branco, são considerados invasores e que a percepção do grupo é de evitar intimidade que ultrapasse o contato profissional. Esse comportamento silencioso, mas pactuado, resulta em discriminação na integração, no clima organizacional e nas relações interpessoais. A dita branquitude que reitera o padrão de racismo institucional é nomeada como branquitude acrítica (Bento, 2022).

A famosa frase de Martin Luther King Jr “o que me preocupa não é o grito dos maus é silêncio dos bons”, revela o problema do racismo institucional, a omissão diante da disparidade nas condições e as desigualdades de oportunidades entre pessoas negras e pessoas não negras,

além de trazer a reflexão sobre a indiferença da comunidade diante do contexto. Isso porque o intuito de enriquecer o discurso de combate à discriminação racial deve ser uma pauta em qualquer âmbito de vida em sociedade.

Todo esse contexto rememora “[...] o mito da democracia racial, o preconceito de ter preconceito e a forma mascarada de lidar com a questão racial em nosso país atuam no sentido de impedir que os fatores étnicos e raciais sejam incluídos nas discussões e pesquisas sobre pessoal” (Monteiro, 1989, p. 58). O autor ratifica como as instituições foram e ainda são omissas na discussão sobre o tema e na implementação de mudanças reais no comportamento organizacional, principalmente nas técnicas e padrões de recrutamento e seleção de pessoas.

O preconceito racial não é atingido apenas por uma expansão de recursos sociais (emprego, educação etc.) em favor do negro, mas principalmente por processos semióticos (isto é, geradores de significações) capazes de bloquear os mecanismos de internalizações de imagens desfavoráveis ao negro tanto por parte dos brancos quanto das próprias pessoas de cor. Tais processos podem ser encontrados na cultura negra atuante na formação social brasileira (Sodré, 1979, p. 42).

Diante desse cenário, é notória a diferenciação de oportunidades e tratamentos de cada grupo e a existência de medidas coletivas de desfavorecimento da população negra nas instituições, além da naturalização em que o racismo é visto, uma vez que, são poucos os questionamentos sobre os “lugares” ocupados pela população negra no trabalho. Conforme ressaltado por Almeida (2018) e Cida Bento (2022), é escassa a presença de pessoas negras em posição de destaque e liderança, enquanto que em cargos subalternos representa a maioria.

2.2 Administração de Recursos Humanos e a questão racial

Jorge Monteiro (1989) realiza uma válida reflexão sobre a Administração de Recursos Humanos (ARH) frente à realidade racial nas empresas brasileiras com o suporte de Florestan Fernandes e Rosa Fischer. Para Monteiro, o tema merece atenção nos estudos organizacionais porque é a ARH responsável pelo estabelecimento de parâmetros que ditam o padrão dos processos e das relações de trabalho (Fischer, 1985). Ao revelar essa dimensão de análise, há uma preocupação revelada quanto às práticas e políticas adotadas pelas empresas brasileiras, somando-se o racismo.

Thomaz Wood Jr, Maria José Tonelli e Bill Cooke (2011) afirmam que a gestão de Recursos Humanos no Brasil compreendeu o período de 1950 seguindo a ótica estadunidense e europeia advinda com as multinacionais que se alocaram no país. Wood Jr, Tonelli e Cooke (2011) nomeiam esse processo de colonização e diferenciam dois momentos: i) Colonização (1950-1980) e ii) Neocolonização (1980-2010), marcados por influências do macroambiente.

As influências econômicas, políticas e culturais tiveram destaque, considerando o ritmo capitalista de cooptação do padrão de vida voltado ao consumo e a cultura pop, com destaque para o tropicalismo – movimento de valorização da arte, de revolução e de identidade cultural, símbolo do concretismo, e que reforçava o multiculturalismo, num cenário de ditadura, no final dos anos 1960, com nomes como Caetano Veloso, Gal Costa, Gilberto Gil, Maria Betânia, Tom Zé, Os Mutantes.

O tropicalismo produziu o novo a partir do fascínio do estrangeiro, assimilando as práticas de fora com seletividade, mas de coração aberto. A figura dos Estados Unidos (país hegemônico) estabeleceu a ideologia para países periféricos como o Brasil adotarem a ARH. Se nas canções populares houve forte adesão do estrangeirismo, a reprodução dessas imagens consolidou uma cultura nacional com elementos “importados” nas organizações, nas relações de trabalho. Ou seja, as preocupações de Fischer (1985) encaminham a compreensão de que a influência importada

desenvolveu a ARH através de práticas que reproduziam estilos distantes da igualdade racial.

Nesse cenário, Florestan Fernandes (1978) em “A integração do negro na sociedade de classes” defende que o crescimento econômico, impulsionado com as grandes empresas, trouxe para o Brasil uma assimilação de técnicas racionais da Administração para os processos seletivos e promocionais que enfatizavam a qualificação, independente de raça/cor. Inclusive, na amostra utilizada nas entrevistas (administradores brancos e empregados negros), Fernandes propaga que essa incorporação do negro no mercado formal de trabalho constituía uma autêntica revolução.

No entanto, Monteiro (1989) alerta para o fato da pesquisa realizada por Florestan Fernandes estar centrada nas regiões mais desenvolvidas do país, o que atesta um tom discutível à generalização de que este tenha sido um processo revolucionário, considerando que a base da ARH foi a ideologia fordista e taylorista. Fischer (1985) também compreende o cenário nacional distante da visão de Florestan Fernandes. Para a autora, a ênfase na dita neutralidade das técnicas pelas empresas e pelo Estado “é elemento componente do quadro ideológico legitimador do Capitalismo Monopolista”, aspecto estrutural do neoliberalismo (Fischer, 1985, p.31). Cida Bento (2022, p. 63) complementa que “se Florestan Fernandes, tão consciente do racismo no Brasil, não conseguiu enxergar o impacto da escravidão no seu próprio grupo branco”, a sociedade brasileira desenvolveu uma “cegueira conveniente” da branquitude acrítica que ignora o racismo nas organizações e se beneficiam de privilégios.

Os dados destacados por Monteiro (1989) para confirmar a discriminação racial nas empresas brasileiras são assustadoramente semelhantes à realidade atual (IBGE, 2019; OECD, 2021; CNI, 2023), mesmo após quase cinco décadas de distância entre as pesquisas. No estudo “Lugar do Negro na Força de Trabalho” da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizado em 1976, verificou-se que independente do nível de qualificação profissional existe um retorno desigual para negros em

comparação a brancos (Monteiro, 1989). Outro problema destacado foi a preferência de empregadores contratarem pessoas brancas, mas ao contratarem negros pagarem menos ou advertências que agências de emprego recebiam por enviarem candidatos negros ou ainda a inoperância das autoridades trabalhistas ao lidarem com a discriminação racial (Monteiro, 1989).

Sobre os mesmos aspectos, Cida Bento (2022) afirma que o mito da neutralidade e da objetividade na seleção de pessoas é uma falácia propagada continuamente para escamotear a discriminação racial. Apesar de não existir uma regra explícita de recusa a pessoas negras, as responsáveis pela contratação nas empresas seguem uma tendência ideológica racista ao julgarem pessoas negras como inferiores. Bento (2022) adverte que a inexistência de questionamento sobre raça por pessoas brancas é um componente sintomático e preocupante.

No cenário atual, apenas 29,9% dos cargos gerenciais no país são ocupados por pardos ou pretos contra 68,6% por pessoas brancas. A população negra representa a maior parcela nos trabalhos informais, caracterizados pela precarização dos direitos e salários. Em 2016, quando a fração de ocupação informal constatou o seu mínimo, do percentual de 39,0% de pessoas ocupadas informalmente 45,6% eram negras ou pardas (IBGE, 2019).

Se olharmos com as lentes do sexismo, a desigualdade na empregabilidade nada têm a ver com qualificação. De acordo a pesquisa *Education at a Glance 2021*, embora mais brasileiras possuam o ensino superior, há menos chances de estarem empregadas em relação aos homens. Isto é, 77% das mulheres com ensino superior, entre 25 e 34 anos, estão empregadas contra 85% dos homens, segundo a *Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD, 2021)*. Em se tratando da ocupação em nível estratégico, a Confederação Nacional da Indústria aponta que apenas 29% dos cargos de liderança em empresas industriais são ocupados

por mulheres (CNI, 2023). Infelizmente, nas pesquisas não houve uma análise sequer cruzando esses dados com raça/cor.

As organizações em geral, assim como a sociedade, são estruturadas com parâmetros racistas, que mantêm a população negra em funções de subserviência tanto em instituições públicas como em instituições privadas (Bento, 2022). Logo, ARH no Brasil não tratou a questão racial como um elemento de combate à desigualdade, considerando que a dita neutralidade das correntes teóricas da Administração Científica (taylorismo e fordismo) nem mesmo aspectos destacados na Escola das Relações Humanas valorizavam esse assunto enquanto valor e responsabilidade social das organizações. A ARH lidou essencialmente a partir de um padrão hegemônico encarregado de heteronormatividade, sexismo e racismo que ultrapassou fronteiras geográficas e se estabeleceu nos países periféricos, como o contexto nacional.

A partir de 2010 surge um olhar crítico para a Administração de Recursos Humanos no Brasil, o terceiro momento é denominado pelos autores como o pós-colonialismo, que “procura desvendar o etnocentrismo do pensamento hegemônico ocidental, denunciando a sua falsa neutralidade e o seu papel no processo de dominação” (Wood Jr, Tonelli & Cooke, 2011, p. 238). Nos aproximamos desse posicionamento por entender que os avanços na Administração de Recursos Humanos, atualmente Gestão de Pessoas, precisam incorporar o combate ao racismo em todos os processos organizacionais, ou seja, todo o mercado de trabalho.

3 Procedimentos metodológicos

Esse trabalho é uma pesquisa exploratória com abordagem qualitativa que buscou maior familiaridade com o tema abordado. Enquanto técnica de coleta de dados, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e a revisão sistemática, tendo como referência as obras “Para uma história do negro no Brasil” de Azevedo (1988), “Racismo e república: O debate sobre o

braqueamento e a discriminação racial no Brasil” de Theodoro (2008), “O que é o racismo estrutural?” de Almeida (2018), “O pacto da branquitude” de Cida Bento (2022), além de artigos para aprofundamento da temática. Quanto à pesquisa sistemática, foram definidos artigos publicados no banco de dados da Scielo entre 2012 até 2022, no idioma português, utilizando como descritores “trabalho” e “racismo estrutural”, conforme Quadro 1.

TÍTULO	AUTORES/ANO	SÍNTESE
“Nem tudo é sobre raça”: evadindo o debate sobre racismo no marco jurídico-político latino-americano	Luana X. Pinto Coelho (2019)	Discute sobre as continuidades no discurso dos EUA no momento em que a região se apresenta como comprometida com a pauta antirracista desde a Conferência Regional das Américas em Santiago, Chile em 2000.
Posicionamento do Grupo de Trabalho Populações (In)Visibilizadas e Diversidades a Respeito das Violências contra a População Negra e do Racismo Estrutural	Gustavo Raimondi, et. al. (2020)	Debata as ações violentas contra homens negros, em sua maioria, por causa do uso de máscaras e a associação com a criminalidade, expondo, mais uma vez, a violência contra a população negra e o racismo estrutural de nossa sociedade.
O contexto universitário enquanto mundo do trabalho segundo docentes negros: diferentes expressões de racismo e como elas acontecem	Isabela A. Bujato e Eloisio Moulin de Souza (2020)	Busca compreender como acontecem os comportamentos racistas e suas diferentes expressões no contexto universitário, considerando a vivência de docentes negros neste espaço.
Demanda psicossocial e demanda física no trabalho: iniquidades segundo raça/cor	Janaína S. de Siqueira e Rita de Cássia Pereira Fernandes (2021)	Analisa a associação entre raça/cor autorrelatada e dois desfechos - demanda psicossocial e demanda física no trabalho.
A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural	Leonardo Dias Alves (2022)	Analisa o racismo estrutural no mercado de trabalho assalariado.
A colonização é aqui e agora: elementos de presentificação do racismo	Fabiano Veliq e Paula Magalhães (2022)	Analisa os modos a partir dos quais o racismo se faz presente, em nossa sociedade, enquanto Sul Global e herdeira do sistema escravista.

Quadro 1. Artigos selecionados pela análise sistemática na Scielo

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A análise de conteúdo dos artigos definidos na revisão sistemática utilizou categorias (“raça”, “divisão do trabalho”, “racismo estrutural” e “combate”) para encontrar pontos em comum entre os trabalhos e encontrar as particularidades e semelhanças de cada. Ademais, este artigo usou como base o olhar crítico do materialismo dialético de Karl Marx, conceituado por Spirkin e Yakhot (1975, p. 10), que “elabora a teoria geral e o método de conhecimento da sociedade humana como sistema, estuda as leis da sua evolução e a sua utilização pelos homens”. Este possibilita uma compreensão de acontecimentos históricos e sociais que contribuíram para difundir a discriminação racial, bem como, o espaço delimitado da/o negra/o no mercado de trabalho.

4 Apresentação e análise dos resultados

Antes de analisar cada artigo, considerou-se importante observar a raça/cor dos autores/as porque, enquanto pesquisadoras e pesquisadores negros na escrita deste trabalho. Essa informação representa a relevância de existir investigações sendo feitas por pessoas que ocupam o espaço acadêmico-científico em conjunto com o ativismo dos movimentos sociais organizados. Ao tempo que pode incorrer na descoberta de avanços da temática sendo uma preocupação para pessoas brancas. Essa observação foi feita com base nas descrições de autoria dos referidos artigos via Currículo Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

A primeira autora, Luana Coelho (2019) é uma mulher negra, em processo de doutoramento na Universidade de Coimbra, que pesquisa políticas de antirracismo na Europa e na América Latina. Em Gustavo Raimondi et. al. (2020), os autores participam do grupo de trabalho Populações (In)Visibilizadas e Diversidades da Associação Brasileira de Educação Médica (Abem). Dos 11 autores, foi possível aferir 5 pessoas

negras (2 homens e 3 mulheres), 2 homens brancos e 3 mulheres que não foi possível identificar a raça/cor.

No artigo de Bujato e Souza (2020), tanto Isabela Bujato quanto Eloisio M. de Souza são pessoas brancas, sendo esse trabalho um produto da dissertação do Mestrado em Administração de Isabela e do orientador. Assim como em Siqueira e Fernandes (2021), Janaína Santos de Siqueira é negra e foi orientada por Rita Fernandes, mulher branca, na dissertação do Mestrado em Saúde, Ambiente e Trabalho. Fabiano Veliq e Paula Magalhães são da área da Filosofia, também orientador e discente da graduação, pessoas brancas (Veliq & Magalhães, 2022). Finalmente, Leonardo Dias Alves (2022) é negro, doutorando em Serviço Social.

Dessa forma, entre os artigos analisados, ao menos 4 foram produzidos por pessoas negras em autoria total ou parcial. A discussão proposta com este ponto de reflexão é chamar a atenção para a necessidade de temáticas que envolvam raça presentes nas ementas de componentes curriculares, nos projetos de pesquisa e de extensão no ambiente universitário. Assim como maiores oportunidades para pessoas negras ocuparem esse local de trabalho (docência do Ensino Superior no Brasil) em cursos da graduação e programas de pós-graduação, visando a difusão do conhecimento e novas epistemologias. Até mesmo porque, o conhecimento histórico sobre a luta das pessoas negras para ingressar no mercado de trabalho até os dias atuais e o reflexo do racismo institucional na ascensão das mesmas são fatos que nortearam e continuam direcionando a sociedade sobre as práticas de desfavorecimento de negros e negras no cotidiano, inclusive no ambiente acadêmico.

Considerando as categorias analíticas propostas, sobre “raça”, Alves (2022) aponta que o racismo deve ser interpretado como uma questão estrutural e a falta de um olhar crítico sobre o racismo tem limitado as evoluções no combate e enfrentamento do racismo no Brasil. Coelho (2019, p. 2001), adverte que, “talvez a forma mais perversa seja a própria evasão pura e simples do debate do racismo”. Bujato e Souza (2020, p. 222) reiteram que

no mercado de trabalho “[...] raça passa a ser marca que representa na maioria das vezes a falta de alguma coisa: de inteligência, de capacidade, de proficiência”.

O estudo de corte transversal de Siqueira e Fernandes (2021) por sua vez, investigou a associação entre raça/cor autorrelatada e dois desfechos - demanda psicossocial e demanda física no trabalho. As pessoas negras são maiorias no que diz respeito a grupo com maior desamparo psicológico, e maior incidência em trabalhos que exigem força física. Veliq e Magalhães (2022, p. 124) assim como Raimondi et. al (2020, p. 2), intervém que “é preciso estimular a(s) luta(s) para pôr fim ao racismo com o qual vivem os povos colonizados e responsabilizar os colonizadores” e que “a luta antirracista é uma responsabilidade de todas e todos, inclusive daqueles(as) que usufruem de privilégios, como a branquitude, no sistema racista”, respectivamente.

Dessa forma, os/as autores/as encaminham o debate para uma nova forma de intervenção da questão racial na sociedade brasileira que deve ser abordada com estratégia disruptiva. O fio condutor de todo o processo de transformação é a responsabilização que envolve a assunção da culpa e de ações discriminatórias realizadas por pessoas físicas e as instituições, organizações, empresas. Para o nosso ponto de vista, essa postura se alinha ao movimento de reparação histórica como um caminho possível. Mais trabalhos como estes, por exemplo, que denunciam o silenciamento da categoria raça nos comportamentos discriminatórios são um ponto de partida.

Na categoria “divisão do trabalho”, utilizando o método materialista histórico-dialético, Alves (2022), traz uma abordagem qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica, documental e acesso a banco de dados sobre as relações raciais no Brasil, apresentando os componentes que fazem parte da divisão racial do trabalho e as peculiaridades do capitalismo no país. O autor afirma que o racismo foi um ingrediente elementar na divisão de trabalho e que viabilizou a marginalização e a exclusão das pessoas negras

do mercado de trabalho formal, contribuindo para que a população negra viesse a ser a maioria em trabalhos informais e subutilizados, mas também maioria em número de desalentados.

Siqueira e Fernandes (2021, p. 4738) reforçam que “No contexto de inserção ocupacional no Brasil, tarefas com menor autonomia e prestígio e maior esforço físico são frequentes entre trabalhadores negros”. As autoras apresentam uma análise comparativa e dialógica de elementos específicos das obras de Frantz Fanon, Achille Mbembe e Lélia Gonzalez. O estudo ambiciona mostrar que todas bases se relacionam de modo não ocasional, mas repetitivos e sistemáticos, em torno das categorias de capital, raça e objetificação sexual. Por exemplo, em Frantz Fanon destaca-se a subjetividade dos povos colonizados, explicando que não foram apenas corpos escravizados trata-se de mentes que interiorizaram um complexo de inferioridade. Em Achille Mbembe salienta-se a perspectiva que o entendimento de modernidade está diretamente fundamentado à percepção da colonização e que negro vai além do “ser- negro” é um conceito de submissão, um corpo a ser explorado. Já em Lélia Gonzalez, a discussão versa sobre o duplo sofrimento da mulher negra que enfrenta o racismo e a violência de gênero (Siqueira & Fernandes, 2021).

Em Veliq e Magalhães (2022 p. 115), contextualizam-se que “o trabalhador, ao passar da servidão ao assalariamento, vai ao inferno colorido” e a de Davis onde ela afirma que a opressão “é reinventada de maneiras cada vez mais violentas” ao se referirem as práticas excludentes, ainda existentes mesmo após tanto tempo. O que fica comprovado no trabalho de Siqueira e Fernandes (2021), pois a raça/cor de trabalhadores é um marcador de iniquidades no mundo do trabalho e que trabalhadores negros estão sujeitos a maior exposição à demanda psicossocial e à demanda física quando comparados com brancos. Veliq e Magalhães (2022, p. 125), complementam quando afirma que essa população “permanece subordinadas a um tipo de produção geral que vem de um centro delimitado, o qual possui

uma série de contingências históricas nem sempre perceptíveis imediatamente”.

Alves (2022, p. 219), discorre sobre a divisão racial de trabalho, segundo ele essa é uma forma pela qual o racismo se apresenta no mercado de trabalho, “fornecendo uma filtragem racial na compra e venda da força de trabalho, e está diretamente ligada ao modo de produção capitalista”. A afirmativa vai ao encontro com o estudo de Siqueira e Fernandes (2021), no resultado da sua pesquisa puderam perceber que trabalhadores negros ocupavam postos de trabalho que demandavam uma maior sobrecarga física e psíquica em relação com os trabalhadores não negros de mesma escolaridade, sexo e idade.

Sobre a categoria “racismo estrutural”, Bujato e Souza (2020) discorrem sobre a disparidade de profissionais negros no espaço acadêmico com a análise de conteúdo do roteiro semiestruturado que evidenciou a incidência das três expressões de racismo no ambiente de trabalho: institucional, estrutural e individual, mas acima de tudo racializador. Seja qual for a tipificação, a pessoa negra vivenciará em sua carreira as três vertentes do racismo, porém o racismo assumirá sempre seu caráter estrutural.

Nesse sentido, Raimondi et. al (2020, p. 1) comentam que o racismo estrutural “permeia os vários setores de nossa sociedade”. Seguindo a mesma linha de raciocínio e com base na pesquisa desenvolvida, Alves (2022, p. 216) confirma que as pessoas negras “[...] que eram inseridas no mercado de trabalho assalariado ocupavam postos de trabalho de subsistência, precarizados, subalternizados, com baixa ou nenhuma remuneração”. Este é um lugar que parte da exclusão da população negra dos postos de trabalho formais, levando-as ao estágio de desemprego e desocupação.

Com relação à categoria “combate” ao racismo, todos os trabalhos foram unânimes quanto ao tema. Raimondi et. al (2020, p. 2), sustenta o compromisso de educadores, educandos e gestores “em promover os direitos

humanos, a justiça social e a diversidade”. Raimondi et al (2020) ratifica a necessidade de sermos antirracistas em nossas práticas sociais, culturais, de ensino e de cuidado em saúde. Bujato e Souza (2020, p. 233) reforçam a importância de “[...] estudos organizacionais, não somente identificar a presença de negros e negras em diferentes espaços de trabalho como também entender as experiências de vida e conflitos desses sujeitos”.

Coelho (2019) analisou os documentos produzidos para o grupo de trabalho no âmbito da Organização de Estados Americanos (OEA) apresentando o impacto no discurso oficial dos Estados latino-americanos, a discursividade jurídica da não discriminação que silencia o histórico colonial e escravista ao mesmo tempo que esvazia a dimensão estrutural do racismo na região. Observou-se que o discurso nem sempre coaduna com a realidade, pois a Declaração de Durban apesar de condenar a escravização como um crime contra a humanidade e reconhecer as consequências do período de escravização nas formas de racismo existentes nos dias atuais, “não parece ressoar nos documentos oficiais produzidos no âmbito dos debates realizados tendo em vista a criação de uma convenção regional na Organização dos Estados Americanos” (Coelho, 2019, p. 2001).

Bujato e Souza (2020) reforçam a necessidade de, por meio do espaço acadêmico e de demais âmbitos sociais desconstruir a identidade racial, as relações de poder e as estruturas ao seu redor, trazendo discussões sobre resignificação e empoderamento negro buscando visibilidade para o tema. Os autores defendem que o reconhecimento da existência de um problema só é possível através dos debates sobre e que “a negação da raça em qualquer contexto, traz consigo a negação do racismo; e a negação deste, por sua vez o perpetua, mesmo que sutilmente e velado” (Bujato e Souza, 2020, p. 217). Coelho (2019), também se pronuncia sobre a negação do racismo, pois essa é uma forma de legitimar o racismo com a ideia de miscigenação e defender que as práticas racistas são eventos isolados.

Em suma, todos os autores deixaram em evidência tanto a existência do racismo no ambiente de trabalho e na vida das pessoas negras,

demonstrando a necessidade de aprofundar as discussões para assim reduzir a discriminação de pessoas racializadas na cultura e sociedade brasileiras. Nesse sentido, foi um consenso nos trabalhos analisados que a relação entre os reflexos da herança histórica do Estado-nação e a maneira como o trabalho é operacionalizado, principalmente no ambiente formal através das Administração de Recursos Humanos, continuam visíveis e pouco diferente dos primeiros estudos comparativos sobre o tema no Brasil.

5 Conclusões

O presente trabalho evidenciou as dificuldades e os processos enfrentados pela população negra no mercado de trabalho. Na análise dos resultados, observa-se que o racismo no Brasil e a forma como ele foi tratado causou uma crise generalizada, perceptível em todos os âmbitos da vida das pessoas negras, e que no mercado de trabalho o desfavorecimento é visto nos cargos, na remuneração, nos direitos trabalhistas, na falta de representatividade e na dificuldade de progressão na carreira.

Mesmo após os avanços adquiridos com a intervenção do governo através das políticas afirmativas, a população negra segue sendo vitimadas pela sua herança histórica, são maioria entre os desempregados, e continua sobrevivendo às margens da sociedade tendo mão de obra subutilizadas, alimentando estigmas sobre inaptidão para cargos estratégicos ou que são melhores em espaços que demandam resistência e força física, ou corpo escultural no caso de mulheres negras (a mulata tipo exportação).

Dado o exposto, observou-se nas publicações da última década (2012-2022) que o desafio entre os/as autores/as se refere à necessidade de enfrentar o racismo, independente da forma que ele for manifestado. Essa batalha diz respeito a todas as pessoas, negras e não negras, em um movimento de transformação da branquitude acrítica em crítica. Outrossim, destaca-se que produções acadêmicas como esta amostra são importantes ferramentas na conscientização e na luta contra a discriminação racial no

mercado de trabalho. Inclusive, a ausência de trabalhos antes de 2019 reforçam o quanto esse tema tem sido negligenciado no ambiente acadêmico, podendo ser associado ao epistemicídio que intelectuais negros/as sofrem nesse contexto que abarca a branquitude acrítica.

Ao tempo em que assumimos como limitação neste artigo a falta de maior aprofundamento quanto à descrição do percurso metodológico das produções científicas analisadas, apesar desta não ser a proposta central. Importa indicar também outra limitação identificada: a ausência de uma análise interseccional com gênero aplicado à questão racial no mercado de trabalho (mulher negra), além de incorporar outras dimensões como as dissidências sexuais e dissidências de gênero – temática silenciada nas produções científicas, reflexo do pânico moral e conservadorismo fortalecidos no Brasil com a extrema-direita (bolsonarismo).

Por esses motivos, sugerimos para trabalhos futuros tais limitações por considera-las recursos de melhoria analítica para estudos empíricos sobre o tema que enfatizem a comparação entre os discursos organizacionais formalizados (como o estatuto, as políticas, missão, visão e valores etc.) e as práticas de ARH das empresas brasileiras, principalmente no contexto atual das mídias sociais que cooptam as pautas de grupos minoritários.

Através da revisão sistemática, o combate à discriminação racial no ambiente de trabalho se apresenta como um desafio para evidenciar o tema nos debates junto a sociedade visando a elucidação, além do encorajamento de produções científicas, a fim de construir um diálogo permanente no enfrentamento ao racismo em práticas de reparação histórica. Portanto, o enlace entre responsabilização, diversidade e trabalho se configura em uma estratégia para a formação humana integral e a transformação da sociedade.

Referências

Almeida, S. L. (2018). *O que é Racismo Estrutural?* Belo Horizonte: Letramento.

Azevedo, A. L. (1988). *Para uma história do negro no Brasil*. BIBLIOTECA NACIONAL, Rio de Janeiro.

Bento, C. (2022). *O Pacto da branquitude*. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras.

Bento, M. A. (2002). BRANQUEAMENTO E BRANQUITUDE NO BRASIL. Em I. Carone, & M. S. Bento, *Rascimo Institucional fórum de debates, educação e saúde* (pp. 25-58). Petrópolis, RJ.

Bizerril, M. X. A. (2020). O processo de expansão e interiorização das universidades federais brasileiras e seus desdobramentos. *Revista Tempos E Espaços Em Educação*, 13(32), 1–15. <https://doi.org/10.20952/revtee.v13i32.13456>

Cerqueira, V. L. (Dezembro de 2012). A inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro na década passada. *Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas*, 61.

CNI. (2023). *Indústria e Mercado de Trabalho: Igualdade de gênero e principais desafios*. Instituto FSB Pesquisa. Fevereiro, 2023.

Fischer, R. M. (1985). Pondo os Pingos nos Is' Sobre as Relações de Trabalho e Políticas de Administração de Recursos Humanos. In: Fischer, R.M. e Fleury, M.T.L. (Coords.) *Processo e Relações do Trabalho no Brasil*, São Paulo, Atlas.

Fernandes, F. (1978). *A Integração do Negro na Sociedade de Classes*. São Paulo, Ática, 3ª ed., vol. 2, pp. 153-154.

IBGE. (2019). *Biblioteca*. Acesso em 11 de 03 de 2020, disponível em IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>

Monteiro, J. A.. (1989). A questão racial e a administração de recursos humanos nas empresas brasileiras. *Revista De Administração De Empresas*, 29(1), 53–59. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901989000100006>

OECD. (2021). *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>. Acesso em: 27 maio 2023.

Quijano, Aníbal. (2009). Colonialidade do poder e Classificação Social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (Orgs.). *Epistemologias do Sul*. Coimbra: Edições Almedina, p. 73-117.

Silva, R. M. (2013). História dos trabalhadores negros no Brasil e desigualdade racial. *Universitas JUS*, 93-107.

Sodré, M. (1979). O Negro e os meios de informação. *Revista de Cultura, Vozes*, Petrópolis, ano 73, vol. LXXIII, n° 3, abril, p. 42.

Theodoro, M., Jaccoud, L., Osório, R. G., & Soares, S. (2008). RACISMO E REPÚBLICA: O debate sobre o braqueamento e adiscriminação racial no Brasil. Em M. Theodoro (Ed.), *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 após a abolição* (1ª ed., pp. 45-64). Brasília: Ipea.

Veliq, F.; Magalhães, P. A colonização é aqui e agora: elementos de presentificação do racismo. *Trans/Form/Ação* [online]. 2022, v. 45, pp. 111-128. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-3173.2022.v45esp.07.p111>> Acesso em: 21 fev 2022.

Wood Jr, T.; Tonelli, M. J.; Cooke, B. (2011). Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010). *Revista De Administração De Empresas*. 51(3), May, 232–243.

Recebido em fevereiro de 2024.
Aprovado em fevereiro de 2025.