



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTIFICO**

**OS DIREITOS DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:  
CONQUISTAS E DESAFIOS**

**ORIENTANDA: BRUNA CORRÊA NEVES  
ORIENTADOR: PROF. DR. RAFAEL ROCHA DE MACEDO**

**GOIÂNIA – GO**

**2023**

BRUNA CORRÊA NEVES

**OS DIREITOS DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:  
CONQUISTAS E DESAFIOS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito , Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Prof. Orientador: Dr. Rafael Rocha de Macedo.

GOIÂNIA-GO  
2023

BRUNA CORRÊA NEVES

**OS DIREITOS DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:  
CONQUISTAS E DESAFIOS**

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof. Dr. Rafael Rocha de Macedo.

Nota:

---

Examinador Convidado: Prof. Mestre Julio Anderson Alves Bueno.

Nota:

## OS DIREITOS DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: CONQUISTAS E DESAFIOS

Bruna Corrêa Neves<sup>1</sup>

O presente artigo aborda sobre os direitos, desafios e conquistas do negro no mercado de trabalho, dando ênfase na legislação brasileira. Analisa brevemente a trajetória do processo de cidadania, discorrendo acerca das dificuldades para a inserção social devida e o como isso ainda interfere nas relações de trabalho do negro na atualidade. Historicamente, mesmo no contexto do trabalho livre, ou seja, após a abolição da escravidão, a população negra, na maior parte dos casos, está inserida de forma marginalizada no mercado de trabalho. É alvo de discriminação, ficando à mercê de salários e cargos mais baixos que os de pessoas brancas. Dentro da jurisdição do Brasil, tal situação fere princípios fundamentais da Carta Magna e do Código Penal Brasileiro. No Direito do Trabalho, podemos exemplificar tal discriminação no pagamento de salários desiguais ou na recusa da contratação, o que ainda ocorre mesmo sendo proibido em lei. Mesmo diante da legislação existente, que traz políticas afirmativas, há ainda um longo caminho a ser percorrido.

**Palavras-chave:** Direito. Negro. Mercado. Trabalho.

---

<sup>1</sup>Bruna Corrêa Neves, graduanda do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>1 HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO NEGRO E A QUESTÃO RACIAL.....</b>	<b>8</b>
1.1 A TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO LIVRE NO BRASIL.....	8
1.2 CAPITALISMO E DIVISÃO RACIAL DO TRABALHO.....	12
1.3 O LUGAR DA MÃO DE OBRA NEGRA NA SOCIEDADE BRASILEIRA.....	13
<b>2 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO.....</b>	<b>14</b>
2.1 O RACISMO E O REGIONALISMO .....	15
2.2 DESAFIO AO ACESSO AO TRABALHO DIGNO, À FORMAÇÃO E AO CRESCIMENTO PROFISSIONAL PARA A POPULAÇÃO NEGRA.....	16
2.3 A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO.....	18
<b>3 PRINCIPAIS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PROTEÇÃO, PROMOÇÃO À IGUALDADE E DESENVOLVIMENTO DA PESSOA NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....</b>	<b>20</b>
3.1 PROTEÇÃO E PROMOÇÃO À IGUALDADE.....	20
3.2 MEIOS DE DESENVOLVIMENTO NO MERCADO DE TRABALHO.....	21
<b>4 CONCLUSÃO.....</b>	<b>22</b>
<b>5 ABSTRACT.....</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>24</b>

## INTRODUÇÃO

O direito à dignidade da pessoa humana é um pilar da República e está amparado na legislação brasileira nos termos do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Ele é fundamentado na “Declaração Universal dos Direitos Pacto de São Jose da Costa Rica (1969)”<sup>2</sup>, que visa garantir as necessidades essenciais de cada indivíduo. É um valor inerente da dignidade de todo ser humano, que é desrespeitado quando há tratamento desigual entre trabalhadores em razão da cor.

Historicamente, mesmo no contexto do trabalho livre, a população negra na maior parte dos casos está inserida de forma marginalizada no mercado de trabalho. É alvo de discriminação histórica, ficando à mercê de salários e cargos mais baixos que os de pessoas brancas. Tal situação, fere princípios fundamentais da Carta Magna e do Código Penal Brasileiro.

No presente estudo será analisada a trajetória do processo de cidadania do negro, dando ênfase na legislação brasileira. Uma breve retomada histórica, desde a criação da Lei Áurea Nº 3.353/1888<sup>3</sup>, que declarou extinta a escravidão no Brasil até leis atuais como a Constituição Federal de 1988 (CF/88), que foi a primeira a incluir o racismo como crime inafiançável, imprescritível e passível de pena.

Vale ressaltar que dentre os princípios fundamentais, a nova Constituição cita a promoção do bem de todos “*sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (BRASIL, 2010).

O racismo e a discriminação racial ainda se fazem presentes nos dias de hoje em todas as áreas da sociedade e no espaço de trabalho não seria diferente. É notório que, onde há maior presença da população negra, tende a ser precária ou inexistente a aplicação de direitos trabalhistas, principalmente no meio rural ou no trabalho

---

<sup>2</sup> **CONFERÊNCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (1969) nº TRATADO INTERNACIONAL**, Os Estados Americanos signatários da presente Convenção. **(PACTO DE SAN JOSÉ DA COSTA RICA)**. San José de Costa Rica, 22 nov. 1969. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>. Acesso em: 25 set. 2022.

<sup>3</sup> BRASIL. Lei Nº 3.353, DE 13 DE MAIO DE 1888. Nº 3.353, Declara extinta a escravidão no Brasil. Presidência da República: Casa Civil. Palácio do Rio de Janeiro, 13 mai. 1888. Disponível em:

doméstico. Principalmente pela falta de instrução em saberem que podem reivindicar tais direitos.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio do decreto nº 10.088/19 define discriminação como:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. (BRASIL, 2019) <sup>4</sup>

De acordo com a ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministra Maria Cristina Peduzzi em uma de suas falas no TST em 2020: *“Quando essa prática se dá nos ambientes de trabalho, a Justiça do Trabalho atua, aplicando a lei”*. E que *“Quando comprovado o racismo, podem ser estabelecidas multas e sanções para o empregador que admite esse tipo de conduta e definidas indenizações”*.

Nesse contexto, podemos citar alguns crimes figurados na legislação, tais como: injúria racial e racismo. Conforme preceitua a Lei nº 2.848/40 no art. 140, §3º do Código Penal, a injúria racial se caracteriza quando há ofensa à dignidade de alguém, se faz necessário a utilização de elementos referentes à sua raça, cor, etnia, idade, deficiência ou religião. Já o crime de racismo é previsto na Lei nº 7716/89, este por sua vez, engloba uma série de crimes, como: o impedimento de acesso, de emprego, de promoção ou de qualquer vantagem em razão da cor da pele, da dependência ou da origem racial ou étnica.

No direito do trabalho, podemos exemplificar tal discriminação presente no pagamento de salários desiguais ou na recusa da contratação, o que ocorre mesmo sendo proibido em lei. Uma vez que: o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República proíbe diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê multa por discriminação em razão do sexo ou etnia e assegura a isonomia salarial (artigo 461).

---

<sup>4</sup> CONFERÊNCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (1969) nº TRATADO INTERNACIONAL, Os Estados Americanos signatários da presente Convenção. (PACTO DE SAN JOSÉ DA COSTA RICA). San José de Costa Rica, 22 nov. 1969. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>. Acesso em: 25 set. 2022.

Caso a prática da discriminação racial no ambiente de trabalho ocorrer de maneira reiterada, pode ser considerado assédio moral, pois, desestabiliza o indivíduo de forma emocional e profissional. Conseqüentemente, poderá gerar direito a indenização. A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, uma das primeiras estudiosas a se preocupar com o assédio moral no trabalho e da sua perspectiva, conceitua o assédio moral como sendo:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2001, p. 65)

Diante do que foi exposto, o presente artigo irá analisar os desafios e conquistas do negro em seu processo pela busca da cidadania, diante da legislação existente de políticas afirmativas, trazendo um juízo crítico a respeito da sua eficiência. Além de soluções que colaboram com a melhoria do acesso e do crescimento do negro no mercado de trabalho usando a equidade, inclusão e a diversidade como bases fundamentais da estrutura na educação corporativa.

Ele está dividido em três partes: a primeira trata da história social do trabalho da pessoa negra juntamente com a questão racial, desde sua chegada ao Brasil até sua libertação. A segunda parte trata do racismo, regionalismo, os desafios do trabalho digno e de seu desenvolvimento no mercado, inclusive da mulher negra. E a terceira parte destaca as principais políticas públicas para a proteção, promoção à igualdade e desenvolvimento da pessoa negra no mercado de trabalho brasileiro.

## **1 HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO NEGRO E A QUESTÃO RACIAL.**

### **1.1 A TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO LIVRE NO BRASIL.**

A escravidão foi e ainda é fruto do preconceito e da discriminação racial, baseados na inferiorização ou exclusão de alguém em razão de sua raça ou etnia. Atitudes intolerantes, discriminação, xenofobia e a perseguição a grupos raciais considerados “inferiores” eram justificados por um conjunto de teorias e crenças conhecidas coletivamente como racismo.

Foram quase quatro séculos de escravidão no Brasil. A partir da chegada dos primeiros povos africanos em 1530 até 1888, transportados nos porões dos navios negreiros, vendidos, para trabalharem nas lavouras, o cidadão negro não era considerado pessoa ou cidadão e sim objeto, sinônimo de escravo e pertencente às pessoas livres, ou seja, pessoas brancas.

Apesar de castigos cruéis como o açoite e a tortura terem sido abolidos na Constituição de 1824, em seu *“Art. 179, XVIII. Organizar-se-ha quanto antes um Código Civil, e Criminal, fundado nas solidas bases da Justiça, e Equidade”*; e ainda no mesmo artigo: *“XIX. Desde já ficam abolidos os açoites, a tortura, a marca de ferro quente, e todas as mais penas cruéis”* o Código Criminal de 1830 em seu Art. 60 estabelecia estas penas para os escravos:

Art. 60: Se o Réu for escravo, e incorrer em pena que não seja capital ou de galés será condenado na de açoites e, depois de os sofrer será entregue a seu senhor, que se obrigará a trazê-lo com um ferro, pelo tempo e maneira que o juiz designar. CC, 1830.

A Constituição Imperial exigia a observância do princípio do contraditório e demais garantias processuais. Uma votação unânime sobre os méritos do crime foi exigida pelo Código Penal adotado em 1832 para impor a pena de morte. E com a promulgação da Lei nº 4, de 10 de junho de 1835, (que determinava as penas que deviam ser impostas para os escravos, que cometerem qualquer ofensa física contra seus senhores) o acusado Réu/ escravo era submetido a uma investigação rigorosa além de severas punições que chegavam até a morte.

Bastava apenas maioria simples de 2/3 dos votos para condenar o Réu/escravo à morte, sem considerar o nível de culpabilidade. O escravo acusado era julgado pelo juiz, não cabendo recurso da sentença condenatória.

A libertação dos escravos foi gradual, começando com a Lei Eusébio de Queirós, Nº 581, promulgada no dia 4 de setembro de 1850, a qual proibia o tráfico de escravos. Cerca de duas semanas depois, foi aprovada Lei de Terras, como ficou conhecida a lei nº 601 de 18 de setembro de 1850, a primeira iniciativa do Estado para organizar a posse e a propriedade privada no Brasil.

Até aquele ano, não havia nenhuma lei ou documento que regulamentasse a posse de terras e com as modificações na economia e sociedade do país, o governo se viu pressionado pelos fazendeiros e políticos latifundiários a tratar desta questão,

a fim de, impedir que as pessoas negras pudessem se tornar proprietárias de terras. Determinava já em seu Art. 1º que só poderiam adquirir terras através de compra, venda ou por doação do Estado e não mais por meio de posse, a chamada “usucapião”.

Logo após, vem a Lei do Ventre Livre, Nº 2.040, de 28 de setembro de 1871, sendo a última promulgada antes da Lei Áurea, a qual determinou que as mulheres escravizadas dessem à luz apenas aos bebês livres.

Porém, os bebês não eram verdadeiramente livres ao nascer e sim apenas após seus 21 (vinte e um) anos de idade. A Lei do Ventre Livre previa que as crianças vivessem confinadas com suas mães escravizadas até os oito anos de idade, permanecendo como propriedade do seu senhor e sob vigia do Estado após idade adulta.

Completados oito anos de idade, o proprietário tinha a escolha de receber uma indenização e os menores eram entregues pelo Estado às associações e terminavam abandonados pelas ruas das cidades, como aconteceu com sexagenários. Ou o senhoril poderia usufruir de sua mão de obra escrava até seus 21 anos como forma de pagamento por despesas de comida, moradia e indenização por perda da propriedade daquele indivíduo.

Por fim, criou-se a Lei dos Sexagenários, Nº 3.270, de 28 de setembro de 1885, que libertou escravos com 60 anos ou mais.

Contudo, ao verem o descaso com seu povo perante leis voltadas para os interesses dos senhores feudais e que passavam uma falsa sensação de liberdade aos negros/escravos, estes por sua vez, adotaram táticas cada vez mais ofensivas e agressivas, como fugas e rebeliões.

Iniciaram-se confrontos, que foram respondidos com violência e armas, por parte dos fazendeiros. Escravos e senhores estavam à beira de uma guerra civil, a Coroa não teve alternativa a não ser aprovar a Lei Áurea, (Lei nº 3.353), que foi sancionada pela Princesa Dona Isabel, filha de Dom Pedro II, no dia 13 de maio de 1888. Onde definia que:

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembléia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.

Após 13 de maio de 1888, quando a Lei da Áurea finalmente libertou os escravos, o país não estava preparado para a inclusão desses trabalhadores na sociedade, que na maioria foram marginalizados.

É o que aduz Delgado (2008, p. 105-106):

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter jus trabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sócio jurídica relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

A Lei Áurea foi considerada marco para comemoração como a verdadeira responsável pela abolição da escravidão no Brasil até a década de 70.

Atualmente, pertencentes ao movimento negro consideram o dia 20 de novembro, como uma data de reflexão. Essa foi à data da morte de Zumbi, também conhecido como Zumbi dos Palmares, um líder quilombola brasileiro, o último dos líderes do Quilombo dos Palmares, o maior dos quilombos do período colonial e morreu na defesa desse local.

Durante a República, a polícia tentava controlar os que eram contrários as suas ideologias, perseguia manifestações religiosas, danças e quaisquer outros tipos de manifestações em prol da liberdade de expressão da população negra. Quanto aos milhares de ex-escravos não lhes restaram muitas alternativas: ou continuavam a trabalhar nas fazendas ganhando pouco ou partiam para as cidades onde realizariam atividades precárias.

A obra "*Torto Arado*", do autor Itamar Vieira Junior, ganhador do Prêmio Jabuti de Melhor Romance de 2020, representa desde o seu título, o simbolismo das permanências do passado colonial e das marcas permanentes deixadas pela escravidão, base da formação da sociedade e do Estado Brasileiro, de suas mazelas e desigualdades "*Era um arado torto, deformado, que penetrava a terra de tal forma a deixá-la infértil, destruída, dilacerada*" (VIEIRA, 2019. p.127).

Cumpra mencionar, que a Lei nº 10.639/2003 determinou a inclusão da temática da história e cultura afro-brasileira no currículo escolar, um momento histórico que objetiva ampliar o foco dos currículos escolares para a diversidade cultural, racial, social e econômica brasileira.

## 1.2 CAPITALISMO E DIVISÃO RACIAL DO TRABALHO.

O capitalismo surgiu da transição histórica, ocorrida para dar início à idade moderna. Tal processo durou séculos e sua consolidação ocorreu no século XIX, com o desenvolvimento da indústria por meio da revolução industrial e enfraquecimento do feudalismo.

Capitalismo é um sistema econômico baseado na propriedade privada dos meios de produção e sua operação com fins lucrativos. As principais características deste sistema são o trabalho assalariado, a propriedade privada, procura pelo lucro, acumulação de capital, a troca voluntária, um sistema de preços e mercados competitivos.

Após a abolição da escravatura, a alta disponibilidade de trabalhadores e a grande quantidade de pessoas sem emprego garantiam a mão de obra barata para que as indústrias pudessem crescer.

O detentor dos meios de produção passa a explorar a mão de obra daqueles que não possuem nada além da sua força de trabalho para adquirir lucro. A desigualdade social dentro do capitalismo está fora de controle e é considerada uma das grandes ameaças ao progresso social.

O fato é que, no século XIX, o impulso capitalista causado pela Revolução Industrial e pela nova organização e divisão do trabalho que esta demandava coincide com os principais processos de abolição da escravidão racializada no Ocidente, sendo o Brasil considerado o país a realizá-la mais tardiamente, em 1888. As mudanças no modo de produção geradas pela Revolução Industrial se desdobram nos mais diversos aspectos da sociedade. Entre estes, as relações entre dominados e dominantes, de modo que a abolição do regime de trabalho escravista não foi somente atravessada por lutas sociais do povo negro ou por concepções ideológicas abolicionistas, mas também pelas transformações econômicas em curso, de modo que a própria Inglaterra, antes um dos principais países no processo de reprodução do trabalho escravo, passou a coibi-lo de forma incisiva, com o objetivo de consolidar o novo sistema econômico e social do qual era protagonista (Moura, 2014).

Não obstante, Santos (1997) apresenta trechos de discursos e de jornais da época, nos quais mostram a transição para o regime do mercado de trabalho livre. As pessoas negras não possuíam na maioria das vezes os requisitos necessários para suprir a nova demanda.

### 1.3 O LUGAR DA MÃO DE OBRA NEGRA NA SOCIEDADE BRASILEIRA.

O racismo e a discriminação racial ainda se fazem presentes nos dias de hoje em todas as áreas da sociedade e no espaço de trabalho não seria diferente.

O estudo “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”<sup>5</sup>, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, aponta que o número de trabalhadores negros em ocupações informais era de 47,3%, enquanto o de brancos era de 34,6% (IBGE, 2019). É notório que, onde há maior presença da população negra, tende a ser precária ou inexistente a aplicação de direitos trabalhistas, principalmente no meio rural ou no trabalho doméstico.

O artigo “Desigualdade de Raça, Classe e Renda no Brasil: Uma Análise da Trajetória Social”<sup>6</sup>, afirma que, “Mesmo após 130 anos da abolição da escravatura no Brasil, em 2015 o rendimento médio do trabalho dos negros foi aproximadamente 40% menor do que o dos brancos” (SALATA, 2020, p.2, tradução nossa).

No direito do trabalho, podemos exemplificar tal discriminação presente no pagamento de salários desiguais ou na recusa da contratação, o que ocorre mesmo sendo proibido em lei. Uma vez que: o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República proíbe diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê multa por discriminação em razão do sexo ou etnia e assegura a isonomia salarial (artigo 461).

Além disso, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010) afirma o dever do Estado de garantir a igualdade de oportunidades por meio de políticas públicas,

---

<sup>5</sup> IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica - n.41. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. [S.l.]. IBGE, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 11 out. 2022.

<sup>6</sup>SALATA, André. Race, Class and Income Inequality in Brazil: A Social Trajectory Analysis. **Revista de ciências sociais**: Scielo Brasil, Porto Alegre, RS, vol.63, p. 1-40, 2 out. 2020 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/tK4PWtJTBKdMKbPjq4VcGnj/?lang=en#>. Acesso em: 25 ago. 2022.

com a eliminação de obstáculos históricos, com ações afirmativas, estímulos às iniciativas de igualdade e promoção de ajustes normativos para combater a discriminação étnica. Mas está sendo falha, assim como outras leis que se tornaram ineficientes devido à “vista grossa” feita pelos responsáveis pela fiscalização e execução da aplicabilidade de tais sanções.

## **2 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORANEO**

O trabalho escravo contemporâneo é uma forma de exploração do trabalho humano que envolve a privação da liberdade e condições de trabalho degradantes como: trabalho com restrição de movimento, uso de violência física e psicológica e controle total de suas vidas.

São várias e graves as violações aos direitos humanos expostas às vítimas, como: falta de salário adequado, jornadas de trabalho exaustivas, trabalho forçado, condições de alojamento precárias e falta de acesso a alimentação e água potável.

No Brasil, é mais comum que ocorra em áreas rurais e remotas, onde muitos trabalhadores são atraídos por promessas de emprego e melhores condições de vida, mas acabam sendo manifestados em condições de trabalho degradantes. Esses trabalhadores são muitas vezes vítimas de aliciamento, ameaças, violência e coerção, o que os impede de deixar o local de trabalho. A configuração desse tipo de exploração muitas vezes envolve o racismo e o regionalismo, que são formas de descrição que perpetuam a desigualdade social e econômica.

A autora Paula Salati publicou um artigo recente no site G1 relatando sobre registros atuais de trabalho escravo contemporaneo no Brasil:

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) resgatou 918 trabalhadores em condições semelhantes à de escravidão entre janeiro e 20 de março de 2023, uma alta de 124% em relação ao volume dos primeiros três meses de 2022. O número é recorde para um 1º trimestre em 15 anos, sendo superado apenas pelo total de 2008, quando 1.456 pessoas foram resgatadas. Os dados foram compilados a pedido do g1 pelo auditor fiscal Maurício Krepsky, chefe da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). (SALATI, 2023)

A exploração sexual de mulheres em outros países por meio da promessa de emprego é uma forma de tráfico humano que configura uma das violações dos direitos humanos. Essa situação é semelhante ao trabalho escravo contemporâneo que ocorre em diversas partes do mundo, inclusive o Brasil.

Assim como no caso das prostitutas, muitas pessoas são atraídas por falsas promessas de emprego e acabam sendo mantidas a condições de trabalho degradantes, sem direitos trabalhistas, em que são tratadas como escravas. No trabalho escravo contemporâneo, por sua vez, os trabalhadores são forçados a trabalhar em condições insalubres, sem receber qualificações, e muitas vezes em situações de violência e coerção.

Ambas as situações estão relacionadas à exploração de pessoas diferentes, que muitas vezes vivem em situações precárias e sem muitas oportunidades. Além disso, essas formas de exploração têm raízes históricas, como a escravidão, que ainda deixam marcas profundas na sociedade e funcionaram para a manutenção de desigualdades e injustiças.

## 2.1 RACISMO E REGIONALISMO

O racismo pode ser visto nesse contexto, na escolha dos trabalhadores escravizados, que muitas vezes são negros e indígenas, além de estarem em situação de vulnerabilidade social e econômica. Também é caracterizado por relações de emprego informais e contratadas indiretamente, seja através de terceirização ou outras formas de subcontratação e intermediação.

Além disso, muitos trabalhadores escravizados são admitidos a condições degradantes de trabalho, em que são privados de suas necessidades básicas, como alimentação e moradia adequada.

O regionalismo, por sua vez, está relacionado às desigualdades socioeconômicas que existem entre diferentes regiões do país. Muitos trabalhadores escravizados são originários de áreas rurais e remotas, onde a falta de oportunidades de trabalho os torna mais a prática de exploração e escravidão. Isso se deve, em grande parte, à concentração de renda e poder nas grandes cidades, o que leva à marginalização de muitas comunidades rurais e tradicionais.

No Brasil, o Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940, conhecido com Código Penal (CP), tipifica o crime de redução à condição análoga à de escravo, e prevê penas de reclusão para os responsáveis por essa prática, além de medidas como a desapropriação de imóveis rurais onde for constatação de trabalho escravo.

O deputado, Cláudio Puty, partido PT-PA, comenta que:

O artigo 149 do CP, define claramente o que determina a condição de trabalho análogo ao de escravo: condições degradantes de trabalho (situações que colocam em risco a saúde e a vida do trabalhador); jornada exaustiva; trabalho forçado e servidão por dívida. (PUTY, 2014).

Além disso, existem outras leis e normas que regulam o trabalho no Brasil e visam garantir a proteção dos direitos do trabalhador, incluindo a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## 2.2 DESAFIO AO ACESSO AO TRABALHO DIGNO, À FORMAÇÃO E AO CRESCIMENTO PROFISSIONAL PARA A POPULAÇÃO NEGRA

Um dos objetivos fundamentais do Brasil é combater a toda e qualquer forma de discriminação. Faz-se presente acima de tudo na Constituição, já que o artigo 3º, inciso IV, CF, garante: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”<sup>7</sup>.

Não obstante, o artigo 4º, inciso VIII, da CF consagra o repúdio ao racismo como princípio das relações internacionais, e o artigo 5º declara a igualdade de todos perante a lei, incluindo o racismo como crime inafiançável e imprescritível.

O mercado de trabalho é um espaço fundamental para a construção da vida profissional e financeira de um indivíduo. Entretanto, para os negros, a realidade é bem diferente. Mesmo com a existência de leis e políticas de inclusão, a dificuldade em crescer no mercado de trabalho ainda é uma realidade enfrentada por essa população.

A distinção racial é um dos principais fatores que prejudicam o acesso dos negros ao mercado de trabalho. Muitas empresas ainda adotam práticas discriminatórias no processo seletivo, como a exigência de determinado tipo de cabelo ou a preferência por candidatos de determinada cor. Além disso, muitas vezes o racismo é velado, o que torna difícil identificar e combater essa prática.

---

<sup>7</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

Outro fator que contribui para a dificuldade do negro em crescer no mercado de trabalho é a falta de oportunidades de qualificação. Muitos negros não têm acesso a cursos de formação profissional, ou até mesmo da formação básica da escola primária, o que limita suas chances de conseguir empregos melhores remunerados e com mais possibilidades de ascensão.

Mesmo quando os negros conseguem entrar no mercado de trabalho, a desigualdade salarial é uma realidade. O artigo científico “Desigualdade de Raça, Classe e Renda no Brasil: Uma Análise da Trajetória Social”, afirma que, “Mesmo após 130 anos da abolição da escravatura no Brasil, em 2015 o rendimento médio do trabalho dos negros foi aproximadamente 40% menor do que o dos brancos”<sup>8</sup> (SALATA, 2020, p.2, tradução nossa). Essa diferença salarial contribui para que muitos negros ocupem cargos de menor remuneração e tenham menos oportunidades de crescimento dentro das empresas.

O estudo “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, aponta que o número de trabalhadores negros em ocupações informais era de 47,3%, enquanto o de brancos era de 34,6% (e ganhavam em média, 69,3% mais).

As políticas de inclusão e de ação afirmativa são importantes para tentar diminuir a desigualdade racial no mercado de trabalho. A Nº 12.711/2012, conhecida como lei de cotas, por exemplo, estabelece que as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar uma porcentagem de vagas para negros, pessoas com deficiência e outras minorias. Apesar disso, muitas empresas ainda não cumprem a lei ou a cumprem de forma insuficiente.

O professor de Direito Constitucional Marco Aurélio de Mello, afirma que as políticas de ação afirmativa são constitucionais e fala sobre casos concretos das suas técnicas de implementação agasalhadas na Constituição brasileira:

Falta-nos, então, para afastarmos do cenário as discriminações, uma mudança cultural, uma conscientização maior dos brasileiros; urge a compreensão de que não se pode falar em Constituição sem levar em conta a igualdade, sem assumir o dever cívico de buscar o tratamento igualitário, de modo a saldar dívidas históricas para com as impropriamente chamadas

---

<sup>8</sup> SALATA, André. Race, Class and Income Inequality in Brazil: A Social Trajectory Analysis. **Revista de ciências sociais**: Scielo Brasil, Porto Alegre, RS, vol.63, p. 1-40, 2 out. 2020 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/tK4PWtJTBKdMKbPjq4VcGnj/?lang=en#>. Acesso em: 25 ago. 2022.

minorias, ônus que é de toda a sociedade. (...) É preciso buscar a ação afirmativa. (...) Deve-se reafirmar: toda e qualquer lei que tenha por objetivo a concretude da Constituição não pode ser acusada de inconstitucional. Entendimento divergente resulta em subestimar ditames maiores da Carta da República, que agasalha amostragem de ação afirmativa, por exemplo, no art. 7º, inciso XX, ao cogitar da proteção de mercado quanto à mulher e da introdução de incentivos; no art. 37, inciso III, ao versar sobre a reserva de vagas – e, portanto, a existência de quotas – nos concursos públicos, para os deficientes; nos arts. 170 e 227, ao emprestar tratamento preferencial às empresas de pequeno porte, bem assim à criança e ao adolescente. (Mello, 2001a: 5; tradução nossa)

Além disso, é preciso que haja um comprometimento real das empresas em combater a discriminação racial e oferecer oportunidades de qualificação e crescimento profissional para os negros. Isso pode ser feito por meio da adoção de políticas de diversidade e inclusão, como a formação de comitês de diversidade e realização de treinamentos para os funcionários.

Em suma, a dificuldade do negro em crescer no mercado de trabalho é uma realidade que deve ser enfrentada por toda a sociedade. É preciso combater a discriminação racial, garantir o acesso à qualificação profissional e promover políticas eficientes de inclusão e diversidade, dentro e fora das empresas para garantir uma mudança não só na legislação mas também na cultura da sociedade. Somente assim será possível construir um mercado de trabalho justo e igualitário para todos.

### 2.3 A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO.

A mulher negra enfrenta desafios e obstáculos específicos no mercado de trabalho devido à sua intersecção de gênero e raça. A distinção racial e de gênero pode dificultar a sua entrada e progresso em muitas profissões, levando à marginalização e desigualdade salarial.

Um estudo recente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostrou que as mulheres negras têm menos chances de conseguir empregos formais, em comparação com homens brancos e mulheres brancas. Quando conseguem empregos formais, ainda enfrentam desigualdades salariais recebidas, recebendo em média menos que homens brancos e mulheres brancas.

A falta de representatividade e diversidade nas empresas também é um obstáculo para a ascensão profissional das mulheres negras. Isso porque muitas vezes elas não são vistas como adequadas ou competentes para posições de liderança, mesmo que possuíssem demonstrações e experiências relevantes.

Além disso, a mulher negra enfrenta preconceitos e estereótipos que dificultam a sua entrada em áreas consideradas "nobres", como a medicina, o direito e as engenharias. Muitas vezes, as oportunidades disponíveis estão limitadas a setores com pouca segurança e condições de trabalho precárias.

Para superar esses obstáculos, é necessário o envolvimento de todos os setores da sociedade, incluindo empresas, governo e sociedade civil. É fundamental reconhecer a importância da mulher negra no mercado de trabalho e garantir que ela tenha as mesmas oportunidades e condições de trabalho que as demais pessoas. A inclusão e a diversidade são valores fundamentais para uma sociedade mais justa e igualitária.

O direito da mulher negra no mercado de trabalho é garantido pela constituição federal brasileira de 1988, que estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres, sem distinção de qualquer natureza, inclusive de raça ou cor.

A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias na contratação ou na manutenção do emprego por motivos de raça, cor, sexo, estado civil, entre outros. No entanto, na prática, a realidade das mulheres negras no mercado de trabalho é marcada pela desigualdade e distinção.

A lei nº 7.716/1989, por exemplo, estabelece como crime a prática de detecção racial ou étnica, incluindo no âmbito do mercado de trabalho. Além disso, o estatuto da igualdade racial (lei nº 12.288/2010) reconhece que a identificação racial é um obstáculo para o desenvolvimento econômico e social do país, e estabelece medidas para combater essa realidade, incluindo ações afirmativas.

No mercado de trabalho, as cotas raciais em concursos públicos e a reserva de vagas para mulheres negras em empresas são exemplos de ações afirmativas que têm como objetivo garantir a representatividade e a inclusão dessas mulheres.

Além disso, as mulheres negras têm direito a condições de trabalho justas e dignas, salário igual aos homens brancos e mulheres brancas em funções equivalentes, proteção contra assédio moral e sexual, licença-maternidade e paternidade, e acesso à formação e qualificação profissional.

Para garantir esses direitos, é importante que as mulheres negras conheçam e reivindiquem seus direitos, denunciando situações de discriminação e buscando apoio e orientação em sindicatos, órgãos públicos e organizações da sociedade civil

que atuam na defesa dos direitos das mulheres e da população negra. Além disso, é fundamental que as empresas e instituições sejam responsáveis por garantir o cumprimento das leis e promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

### **3 PRINCIPAIS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PROTEÇÃO, PROMOÇÃO À IGUALDADE E DESENVOLVIMENTO DA PESSOA NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

#### **3.1 PROTEÇÃO E PROMOÇÃO À IGUALDADE**

Existem diversas leis brasileiras que visam a proteção e promoção da igualdade racial no mercado de trabalho. Alguns exemplos são:

A Lei nº 7.716/1989 que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. O art. 20 desta lei define que “Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional” acarreta punição com reclusão de um a três anos e multa.

A Lei nº 12.288/2010 (estatuto da igualdade racial) que estabelece políticas de promoção da igualdade racial, com a finalidade de combater a discriminação e garantir o acesso aos direitos e oportunidades de forma igualitária. Ela afirma o dever do Estado de garantir a igualdade de oportunidades por meio de políticas públicas, com a eliminação de obstáculos históricos, ações afirmativas, estímulos às iniciativas de igualdade e promoção de ajustes normativos para combater a discriminação étnica.

A Lei nº 12.711/2012 também conhecida como “Lei de Cotas” estabelece a reserva de 50% das vagas de instituições de ensino superiores públicas para candidatos que estudaram os três anos do ensino médio na rede pública. Dentro do percentual de vagas reservadas a alunos da rede pública, metade devem ser para estudantes com renda familiar mensal por pessoa igual ou menor a 1,5 salário mínimo e a outra metade com renda maior que esse valor. Dentro de cada faixa de renda devem ser reservadas vagas a candidatos autodeclarados Pretos, Pardos e Indígenas (PPI). Essas oportunidades entram na categoria de cotas raciais.

A Lei nº 12.990/2014 estabelece a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos para candidatos negros.

### 3.2 MEIOS DE DESENVOLVIMENTO NO MERCADO DE TRABALHO

Existem diversas políticas públicas que têm como objetivo promover a proteção do negro no mercado de trabalho, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento justo para essa população. Algumas dessas políticas são:

As cotas raciais são políticas de ação afirmativa que visam aumentar a representatividade dos negros em espaços de poder e de tomada de decisão. Essas cotas podem ser aplicadas em concursos públicos, processos seletivos de empresas e universidades, por exemplo.

Os Programas de inclusão e qualificação profissional têm como objetivo garantir que os negros tenham acesso à formação e qualificação necessária para competir em igualdade de condições no mercado de trabalho. Esses programas podem incluir cursos de capacitação, bolsas de estudo e profissionais remunerados.

A fiscalização e o combate à discriminação racial é uma política importante para garantir que as empresas e instituições respeitem os direitos dos negros no mercado de trabalho. Essa fiscalização pode ser realizada por órgãos governamentais, como o Ministério do Trabalho e por organizações da sociedade civil.

Além disso, incentivos fiscais podem ser oferecidos para empresas que adotam medidas para promover a inclusão e diversidade em seus quadros de funcionários, como a contratação de negros e a implementação de políticas de igualdade salarial.

As campanhas de conscientização e sensibilização têm como objetivo alertar a sociedade sobre a importância da igualdade racial no mercado de trabalho e combater preconceitos e estereótipos que ainda persistem na sociedade. Essas campanhas podem ser realizadas por órgãos governamentais e organizações da sociedade civil.

## 4 CONCLUSÃO

Há ainda um grande desafio para o negro no Brasil, no sentido de buscar, de forma permanente, a cidadania, diante de aspectos históricos originados desde a escravidão.

Infelizmente, o preconceito racial ainda é evidenciado no ambiente de trabalho para muitos negros, e isso está diretamente relacionado com o contexto histórico de exclusão que esse grupo sofreu no Brasil, que incluem: Dificuldades para conseguir emprego, salários menores, falta de representatividade em cargos de liderança e de destaque entre outros.

O Estado tem o dever de garantir a igualdade de oportunidades por meio de políticas públicas, com a eliminação de obstáculos históricos, ações afirmativas, estímulos às iniciativas de igualdade e promoção de ajustes normativos para combater a discriminação étnica, mas está sendo falho.

Parte dessas leis de proteção se tornaram ineficientes devido à ao posicionamento dos responsáveis pela fiscalização e a aplicabilidade de tais sanções.

É necessário mudar o pensamento enraizado na cultura do país.

Esses preconceitos têm raízes históricas, já que a escravidão e o racismo estrutural no Brasil ficaram para a construção de uma cultura que influenciou a exclusão dos negros. É importante, portanto, que ações afirmativas e políticas públicas continuem sendo integradas para combater essas desigualdades e garantir oportunidades iguais no mercado de trabalho, para que seja ensinado desde a infância.

Toda essa questão histórica serve para induzir um direito de reparação e isso é importante porque a introdução das pessoas negras na sociedade e no mercado de trabalho após o fim da escravidão trouxe reflexos na população atual.

É necessário assegurar que todos tenham acesso às mesmas oportunidades e sejam garantidos por suas habilidades e competências, independentemente da cor de sua pele ou etnia. A legislação existente de políticas afirmativas depende de um compromisso sério e duradouro das instituições públicas e privadas com a promoção da igualdade racial e de gênero no mercado de trabalho.

## THE DIRECTS OF THE NEGROES ON THE WORK MARKET: CONQUISITES AND DESAFIOS

Bruna Corrêa Neves<sup>9</sup>

The present article approaches about rights, challenges and achievements of the black man at the work market, emphasizing the Brazilian legislation. Analyzes the trajectory of your citizenship process, from the lack of a due social insertion and how that still interferes black's work relations in the current. Historically, even in the context of free work, the black population in most cases is inserted marginalized into the work market. Being a target of discrimination and staying at the mercy of salaries and lower jobs than white people's. Inside Brazil's jurisdiction, it hurts fundamental principles of the Magna Carta and the Brazilian Penal Code. In the right of work, we can exemplify such discrimination present in the payment of inequal salaries or in refusal of hiring, which occurs even if it's forbidden in law. Even before the existing legislation that brings affirmative policies, part of these laws often become inefficient in their role to protect the black, including in their work relations.

**Key words:** the rights of blacks. Black. right at work. black in Brazil.

---

<sup>9</sup>Bruna Corrêa Neves, graduanda do Curso de Direito da Pontificia Universidade Católica de Goias.

## REFERÊNCIAS

Brasil, Leis, decreto, etc. - Código Criminal de Império do Brasil, 2ª Ed: Rio de Janeiro, Ed. Eduardo de Henrique Lemmert, 1876

BRASIL. [Constituição (1824)]. **CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL**: Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824. Organização do texto: Luiz Joaquim dos Santos Marrocos. 1824. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm). Acesso em: 21 nov. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

BRASIL. Decreto-Lei 10.088, de 05 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União, Brasília, Seção 1, p. 12, 06 nov. 2019.

BRASIL. **LEI nº Nº 601, DE 18 DE SETEMBRO DE 1850**. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Presidência da República. Rio de Janeiro, 18 set. 1850. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0601-1850.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0601-1850.htm). Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 3.353, DE 13 DE MAIO DE 1888**. Nº 3.353, Declara extinta a escravidão no Brasil. Presidência da República: Casa Civil. Palácio do Rio de Janeiro, 13 mai. 1888. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art). Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. **Lei 12.288/2010 nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010**. Institui o Estatuto a Igualdade Racial; altera as Leis nº7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Presidência da República: Casa Civil. Brasília, 20 jul. 2010. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 11 out. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 12.711 nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Presidência da República: Casa Civil. Brasília, 29 ago. 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 29 ago. 2012.

BRASIL. **Lei Nº 12.990 nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Presidência da República: Casa Civil. Brasília, 9 jun. 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 25 set. 2022.

**CONFERÊNCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (1969) nº TRATADO INTERNACIONAL,** Os Estados Americanos signatários da presente Convenção. **(PACTO DE SAN JOSÉ DA COSTA RICA).** San José de Costa Rica, 22 nov. 1969. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjosese.htm>. Acesso em: 25 set. 2022.

Chris Jenks. *Core Sociological Dichotomies*. Londres, Inglaterra, Reino Unido; Thousand Oaks, California, US; New Delhi, India. SAGE. p. 383.

GUIMARÃES, R. D. O. Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão? **Econômica: Desenvolvimento assimétrico**, Rio de Janeiro, Brasil, v. 8, p. 227-251, 7 dev. 2006 Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/article/view/34924/20179>. Acesso em: 30 set. 2022.

Heilbroner, Robert L. "Capitalism". Steven N. Durlauf and Lawrence E. Blume, eds. *The New Palgrave Dictionary of Economics*. 2nd ed. (Palgrave Macmillan, 2008) doi:10.1057/9780230226203.0198

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro:** Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica - n.41. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** [S.l.]. IBGE, 2019. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 11 out. 2022.

Louis Hyman and Edward E. Baptist (2014). *American Capitalism: A Reader*. Simon & Schuster. ISBN 978-1-4767-8431-1.

MOURA, Clóvis. *Rebeliões da senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*. 5. ed. São Paulo: Anita Garibaldi; Fundação Maurício Grabois, 2014.

MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Ótica constitucional: a igualdade e as ações afirmativas. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Discriminação e sistema legal brasileiro*, Brasília, 2001a.

PAULA SALATI. G1. Brasil resgatou 918 vítimas de trabalho escravo em 2023, recorde para um 1º trimestre em 15 anos. [S.l.]. GLOBO, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/21/brasil-resgatou-918-vitimas-de-trabalho-escravo-em-2023-recorde-para-um-1o-trimestre-em-15-anos.ghtml>. Acesso em: 21 mai. 2023.

PUTY, Cláudio partido PT-PA. Trabalho Escravo. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/trabalho-escravo-2014/platb/#libertacoes>. Acesso em: 11 abr. 2016.

Rosser, Mariana V.; Rosser, J Barkley (23 de julho de 2003). *Comparative Economics in a Transforming World Economy*. [S.l.]: MIT Press. p. 7. ISBN 978-0-262-18234-8

SALATA, André. Race, Class and Income Inequality in Brazil: A Social Trajectory Analysis. **Revista de ciências sociais**: Scielo Brasil, Porto Alegre, RS, vol.63, p. 1-40, 2 out. 2020 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/tK4PWtJTBKdMKbPjq4VcGnj/?lang=en#>. Acesso em: 25 ago. 2022.

Vieira Junior, Itamar. *Torto Arado*. São Paulo: Todavia. 2019.

Zimbalist, Sherman and Brown, Andrew, Howard J. and Stuart (outubro de 1988). *Comparing Economic Systems: A Political-Economic Approach*. [S.l.]: Harcourt College Pub. pp. 6–7. ISBN 978-0-15-512403-5. Pure capitalism is defined as a system wherein all of the means of production (physical capital) are privately owned and run by the capitalist class for a profit, while most other people are workers who work for a salary or wage (and who do not own the capital or the product).