

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

# O MERCADO DE TRABALHO E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL

Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas para obtenção de carga horária na disciplina CNM 5420 - Monografia

**Por Edla Pavesi**

**Orientador: Prof. Dr. Pedro Antônio Vieira**

Área de Pesquisa: Economia do Trabalho )

Palavras-chave:

1. Discriminação racial
2. Mercado de trabalho
3. Diferenciação salarial e ocupacional

Florianópolis, maio de 1997

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 8,0 à aluna Edla Pavese na disciplina CNM 5420 - Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:



Prof. Dr. Pedro Antonio Vieira  
Presidente



Prof. ~~CAELIN~~ R. O. G. ZELINSKI  
Membro

Prof. IDALETO M. AUED.  
Membro

## Oração

“Vemos que algum algoz fez de tua vida um martírio,  
Violentou tiranicamente a tua mocidade.  
Vemos também em teu semblante macio  
No teu rosto suave, tranqüilo  
A paz que os sofrimentos não conseguiram perturbar.

Isso quer dizer que eras pura, superior.  
Tanto assim que Deus a levou para as planuras do céu  
E deu-te poder de fazer curas, graças e milagres mil.

Anastácia, pedimos-te, roga por nós, protege-nos,  
Envolve-nos no teu manto de graças  
E com teu olhar bondoso, firme, penetrante,  
Afasto de nós os males e os maldizentes do mundo.”

Amém...

## AGRADECIMENTOS

- À minha avó (*in memoriam*), que com paciência me deu as primeiras lições e á Bárbara que inicia toda uma vida.
- À minha família, mamãe, papai e Zeu por todo o apoio e amor.
- Ao meu anjo da guarda, pela sua proteção e zelo.
- Aos meus amigos maravilhosos, em especial, Silvana, Patê, Paralelo e Valdir.
- Aos também grandes amigos, Kika, Mila, Sônia, Lili, Laureci, Andréa Karam e Jackeline.
- Ao Jorge e ao Nogueira, mestres, que me mostraram mais um caminho de vida.
- Aos professores e funcionários do departamento de Ciências Econômicas, em especial Gama, Célio, Hoyêdo, Corália e Idaletto.
- Ao orientador deste trabalho, Prof. Dr. Pedrinho.
- Ao Nestor Bercovich, por mostrar o caminho da pesquisa.
- Ao Prof. Paulino pelos “primeiros toques” e paciência.
- À todas as pessoas que trabalham para que o movimento negro cresça e tenha força para enfrentar um mundo tão desleal e discriminatório, em especial ao Hédio que dedica toda sua vida ao movimento.
- Em especial às pessoas que de alguma forma deram seu apoio e incentivo para que este trabalho fosse realizado.
- Aos colegas de trabalho do Dieese, agradeço pelo apoio, solidariedade e paciência na trajetória desse trabalho.

# SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	vii
RESUMO.....	viii
 <b><u>CAPÍTULO I</u></b>	
1. O PROBLEMA.....	1
1.1. Introdução.....	1
1.2. Formulação da Situação-Problema.....	1
1.3. Objetivos.....	2
1.3.1. Geral.....	2
1.3.2. Específicos.....	2
1.4. Metodologia.....	3
1.5. Pressupostos conceituais.....	3
 <b><u>CAPÍTULO II</u></b>	
2. A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS.....	5
2.1. Introdução.....	5
2.2. A discriminação no mercado de trabalho a partir das forma de segmentação ..	6
2.3. A discriminação a partir dos diferenciais de salários e ocupações no mercado de trabalho.....	9
 <b><u>CAPÍTULO III</u></b>	
3. A INSERÇÃO DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	13
3.1. Florestan Fernandes.....	13
3.2. Carlos Alfredo Hasenbalg.....	15
3.3. Miguel W. Chaia.....	17
 <b><u>CAPÍTULO IV</u></b>	
4. O RACISMO NO BRASIL.....	20

**CAPÍTULO V**

5. O NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUNS INDICADORES .....	26
---	----

**CAPÍTULO VI**

6. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES .....	42
------------------------------------	----

6.1. Conclusão.....	42
---------------------	----

6.2. Recomendações.....	43
-------------------------	----

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
---------------------------------	----

## LISTA DE TABELAS

1. TAXAS DE ESCOLARIZAÇÃO DAS PESSOAS DE 5 A 14 ANOS DE IDADE, SEGUNDO OS GRUPOS DE IDADE E A COR - 1990 - BRASIL - REGIÃO SUL .....	26
2. TAXAS DE ANALFABETISMO DAS PESSOAS DE 7 ANOS OU MAIS DE IDADE, SEGUNDO OS GRUPOS DE IDADE E A COR - 1990 - BRASIL - REGIÃO SUL .....	27
3. DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, SEGUNDO A COR E OS ANOS DE ESTUDO - 1990 - BRASIL - REGIÃO SUL .....	28
4. INDICADORES DE CONDIÇÃO DE ATIVIDADE DAS PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE - 1990 - BRASIL - REGIÃO SUL .....	29
5. INDICADORES DE CONDIÇÃO DE ATIVIDADE DAS PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE - 1990 - BRASIL - REGIÃO SUL .....	30
6. DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS, SEGUNDO A COR E OS GRUPOS DE IDADE - 1990 - BRASIL .....	31
7. DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS, SEGUNDO A COR E OS GRUPOS DE OCUPAÇÃO - 1990 - BRASIL .....	32
8. DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS, SEGUNDO A COR E OS GRUPOS DE OCUPAÇÃO - 1982 E 1987 A 1990 - BRASIL .....	33
9. DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS, SEGUNDO A COR E OS SETORES DE ATIVIDADE - 1990 - BRASIL .....	34
10. DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS, SEGUNDO A COR E OS SETORES DE ATIVIDADES - 1982 E 1987 A 1990 - BRASIL .....	35
11. DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS, SEGUNDO A COR E A CONTRIBUIÇÃO PARA O INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA - 1990 - BRASIL .....	36
12. PROPORÇÃO DOS EMPREGADOS NO TRABALHO PRINCIPAL COM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA PELO EMPREGADOR, EM RELAÇÃO AO TOTAL DE EMPREGADOS NO TRABALHO PRINCIPAL, SEGUNDO SEXO E A COR - 1990 - BRASIL - REGIÃO SUL .....	37
13. DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS, SEGUNDO A COR E A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO - 1990 - BRASIL .....	38
14. DISTRIBUIÇÃO PROPORCIONAL, RENDA MÉDIA MENSAL (SM) E ANOS DE INSTRUÇÃO DOS EMPREGADOS DA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO E DA CONSTRUÇÃO CIVIL, SEGUNDO A COR - 1988 .....	41

## RESUMO

A discriminação no mercado de trabalho é um fato conhecido de todos e com a acentuada “crise urbana”, é o negro e a mulher, que são particularmente mais afetados.

Este trabalho propõe investigar o mercado de trabalho e a discriminação racial brasileira, a partir de uma abordagem teórico-empírica. Teórica, quando se verifica, a partir da interpretação de alguns autores, quais os mecanismos de diferenciação salarial e ocupacional que se manifestam como elementos da discriminação racial, e que acabam dificultando a inserção do negro no mercado de trabalho. E, empírica, quando se analisa e se compara, através da fundamentação de uma base de dados estatísticos, a evolução da ocupação do negro e do branco no mercado de trabalho e, de uma forma geral, na sociedade.

A partir desses dados, procurou-se revelar ainda como que o Brasil, um dos países mais democráticos do mundo, ainda age, na prática e de forma implícita, de maneira diferenciada e discriminatória no que se refere a oportunidades de inserção do negro na esfera social, a chamada “discriminação racial implícita”.

# **1. O PROBLEMA**

## **1.1. Introdução**

Para se entender determinados aspectos concretos relacionados à inserção do negro no âmbito específico do mercado de trabalho, faz-se necessário compreender os mecanismos economicistas de diferenciação salarial e diferenciação ocupacional que produzem e reproduzem implicitamente uma discriminação racial.

Estes mecanismos condicionam os procedimentos para o acesso ao emprego, melhorias salariais, bem como a ascensão profissional do negro no Brasil. Desta forma, explicitar estes mecanismos que impedem a inserção do negro no mercado de trabalho e que estão relacionados à discriminação racial, é o grande desafio desse estudo.

Para atender a este desafio será necessário uma discussão de cunho teórico que possibilite estudar estes aspectos do mercado de trabalho.

## **1.2. Formulação da Situação-Problema**

Os mecanismos de diferenciais de salário e ocupação, são elementos constituintes das desigualdades sociais e que potencializam a má distribuição da renda e a discriminação no mercado de trabalho que se manifesta em particular para os negros e as mulheres.

O racismo, manifestando-se das mais diversas formas, possivelmente é o fator que mais anula os esforços do negro na sua iniciação educacional e inserção no mercado de trabalho.

Para se entender melhor os mecanismos pelos quais se formam as barreiras que dificultam o acesso ao emprego, melhores rendimentos e à ascensão profissional para os negros, é necessário entender a condição já discriminatória com que o negro se insere no mercado.

A ocupação dos postos de trabalho, para os negros, caracterizam-se pela não exigência de qualificação profissional e com salários menores, o que, desta forma, dificulta ainda mais o seu acesso a níveis educacionais mais elevados.

Neste sentido, a participação desvantajosa do negro nas ocupações, na educação e na renda pode ser observada nas discussões teóricas corroboradas pelos diversos indicadores estatísticos

Desta forma, o problema de pesquisa é perceber como os mecanismos de discriminação racial implícitos na diferenciação salarial e diferenciação ocupacional, relacionam-se à inserção do negro no mercado de trabalho no Brasil.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Geral**

Investigar, a partir do referencial teórico, os mecanismos de diferenciação salarial e ocupacional que se manifestam como elementos da discriminação racial, dificultando a inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro.

#### **1.3.2. Específicos**

- a) Verificar como se processa a discriminação a partir das formas de segmentação e dos diferenciais de salário e ocupação no mercado de trabalho;
- b) resgatar o debate sobre a inserção do negro no mercado de trabalho;
- c) explicitar alguns indicadores das desigualdades raciais existentes no mercado de trabalho no Brasil.
- d) discutir a discriminação racial no caso brasileiro.

## **1.4. Metodologia**

O procedimento metodológico adotado tem um caráter correlacional numa perspectiva histórica, dada a preocupação em estudar os mecanismos de diferenciação no mercado de trabalho, exige que o problema seja analisado sob três aspectos.

O primeiro aspecto leva em conta a necessidade de se discutir na perspectiva da teoria econômica os aspectos economicistas relacionados aos diferenciais de salários e a estrutura ocupacional, na visão de autores contemporâneos, clássicos e neoclássicos, para esclarecer os motivos que levam às desigualdades no mercado do trabalho.

O segundo aspecto, a partir de uma revisão bibliográfica, é resgatar o debate sobre a inserção e os fatores que dificultaram e/ou retardaram a entrada do negro no mercado de trabalho, segundo a opinião dos autores: Florestan Fernandes (1972), Carlos A. Hasenbalg (1992; 1996) e Miguel W. Chaia (1986).

Para fundamentar a discussão sobre as dificuldades de inserção do negro no mercado de trabalho, analisa-se dados estatísticos no ano de 1990 sobre as desigualdades raciais no que diz respeito a idade, sexo, escolaridade, renda e ocupação.

Em alguns casos, para melhor demonstrar a evolução na ocupação do negro e do branco, verifica-se também algumas taxas relacionadas ao período de 1982 a 1990 da PNAD-IBGE.

E, por último, analisar como se manifesta a discriminação racial no Brasil explicando alguns pontos sobre os motivos que levam às desigualdades raciais no mercado de trabalho.

## **1.5. Pressupostos conceituais**

a) Sobre o “quesito cor”.

As tabelas utilizadas baseiam-se nas informações extraídas do suplemento da PNAD-IBGE “Síntese de Indicadores 1982 -1990”, de acordo com três categorias de cor: brancos, pretos e pardos.

Em algumas tabelas da PNAD, as taxas relacionadas às cores preta e parda estão agregadas por faixa etária de acordo com as regiões, devido à participação rarefeita das pessoas de cor preta para a construção das taxas de escolarização.

Ao longo do trabalho mantém-se os termos utilizados pelos próprios autores quanto ao “quesito cor”: branco, não-branco, negro, mulato, pardo.

b) Definição do termo “negro”.

- para sociólogos brasileiros, este termo designa pessoas pretas e pardas em suas manifestações sociais e culturais;<sup>1</sup>
- para o Movimento Negro, o termo designa agrupamento de descendentes de africanos para qualquer gradação de cor. A palavra negro designa também uma categoria política. Estas entidades utilizam o termo negro brasileiro em vez de afro-brasileiro, pois para o Movimento Negro “o termo ‘afro’ faz referência ao passado e está centrado na dimensão cultural da experiência negra brasileira, não dando conta portanto, da dimensão material da discriminação presente no cotidiano;”<sup>2</sup>
- neste trabalho, quando não for explicitadas as colocações dos autores, utiliza-se o termo “negro” referindo-se aos descendentes de africanos.

c) Definição de:

- PNAD/IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios / Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- TRT/SC - Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina.
- TST - Tribunal Superior do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Cf. OLIVEIRA, Elena G. PORCARO, Rosa M. ARAÚJO, Tereza C. *O lugar do negro na força de trabalho*. Rio de Janeiro: IBGE, 1985, p. 11.

<sup>2</sup> REVISTA ESPECIAL CEAS. *Racismo à brasileira: a distância entre fatos e discursos*. Salvador: CEAS, nov-94, p.47.

## 2. A DISCRIMINAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS

### 2.1. Introdução

O objetivo deste capítulo é discutir sobre as diferentes teorias que tratam dos problemas dos diferenciais de salários e ocupações, visando ao entendimento da discriminação no mercado de trabalho. Abordar-se-á estes temas de acordo com a visão de Macedo<sup>3</sup> e Barbosa<sup>4</sup>, os quais tratam a concepção dos economistas contemporâneos, clássicos e neoclássicos. Neste sentido, na discussão do mercado de trabalho como um todo, há teorias que analisam o mercado de trabalho de forma dual ou segmentada, e se dividem em três tópicos, sejam eles: 1) dualismo primário-secundário, que interpreta o mercado de trabalho a partir da demanda e na determinação de oportunidades de emprego; 2) o mercado de trabalho interno, que analisa as características da estabilidade em um sistema produtivo, a relação de emprego com o processo de alocação e remuneração da mão-de-obra; 3) e, por último, a interpretação da corrente dos chamados radicais americanos, que propõem uma análise histórica do dualismo primário-secundário num contexto de luta de classes.

O estudo das diferenças salariais tem despertado o interesse de diversos autores, desde os clássicos até os contemporâneos. Os economistas clássicos trabalharam neste assunto enfatizando os diferenciais de salários entre as ocupações, enquanto os neoclássicos aprofundaram a discussão, adicionando aos diferenciais de salários o custo de aquisição de treinamento necessário para desempenhar cada ocupação — o chamado “capital humano” —, além de tecer considerações ao lado da demanda, demonstrando que os diferenciais de salários seriam derivados de circunstâncias transitórias ou da ocorrência de barreiras, impedindo a livre concorrência.

---

<sup>3</sup> MACEDO, R. *Os salários na teoria econômica*. Rio de Janeiro: IPEA/PNE, 1982.

<sup>4</sup> BARBOSA, M. *Diferenciais de salários entre ocupações: uma análise das variações ocorridas no período 1971-1974*, São Paulo : USP, 1978.

## **2.2. A discriminação no mercado de trabalho a partir das formas de segmentação**

A discriminação no mercado de trabalho acentua-se hoje com a chamada “crise urbana” e esta afeta particularmente os negros e as mulheres. A contínua desigualdade de renda como fenômeno de longo prazo é o motivo porque os programas de treinamento e educação não dão conta de diminuir as desigualdades sociais, são fatores que as teorias de segmentação tentam explicar.

Assim, a teoria de segmentação demonstra que, para se determinar as diferenças de salários, ter-se-ia que considerar tanto as características dos trabalhadores, quanto dos empregadores. Do ponto de vista do trabalhador, as características seriam o sexo, raça, classe social e disciplina com relação ao trabalho. Do ponto de vista do empregador seria o tamanho da empresa, o poder do mercado, a tecnologia adotada e a atitude discriminatória na seleção dos empregados<sup>5</sup>.

O primeiro enfoque teórico, que discute o **dualismo primário-secundário** é o que interpreta a segmentação do mercado de trabalho a partir da demanda e da determinação de oportunidades de empregos disponíveis. Segundo Macedo<sup>6</sup>, os autores que seguem esta leitura citam que a tecnologia e a estrutura administrativa é que definirão as qualificações e os postos de trabalho que deverão ser preenchidos pelos trabalhadores. Assim, a seleção do trabalhador na hora da contratação, far-se-á priorizando os indivíduos que possuem um maior nível de educação formal. No entanto, não necessariamente o nível de educação formal aumentaria a produtividade do trabalhador, mas, devido a que esta escolaridade medida em anos estaria indicando, que o candidato apresenta afinidades como: capacidade de aceitação do treinamento, persistência no alcance de objetivos e grau de sucesso em seu desempenho no sistema educacional.

Outro fator de seleção por parte das empresas, seria, além da preferência de seus administradores, também a preferência do grupo de trabalhadores com a qual os novos empregados se relacionarão. Os novos empregados deverão preencher os “requisitos de

---

<sup>5</sup> MACEDO, R. (1982).

<sup>6</sup> MACEDO, R. (1982).

aceitabilidade social”. Aí, como Macedo enfatiza, entrarão questões como raça, sexo e outras “crenças sociais”.

Para o propósito deste trabalho é importante destacar, que Macedo está mencionando o fator raça como um dos critérios de seleção. No entanto, a preferência para determinada raça ou cor, e a discriminação que isto implica, não é necessariamente uma discussão unilateral do empregador, o qual selecionaria segundo as características do grupo que já está trabalhando:

*“É necessário que os novos empregados preencham os chamados ‘requisitos de aceitabilidade social’. Aí, questões como raça, sexo, e outras ‘crenças sociais compartilhadas’ pelo grupo já empregado têm papel fundamental na determinação desses requisitos de admissão. Não se trata, portanto, de atribuir a discriminação apenas a uma decisão do empresário, mas ela emerge do contexto social em que o emprego está inserido. Esse tipo de consideração acaba por associar os segmentos do mercado de trabalho a classes sociais específicas”<sup>7</sup>.*

Nessa visão dualista, divide-se o mercado de trabalho em primário e secundário, sendo o primeiro, composto por empregos relativamente melhores, com salários mais altos e com maiores perspectivas de promoção. As empresas neste mercado têm como características, o grande porte, tecnologias mais avançadas e uma demanda mais estável no mercado de bens e serviços. Já o mercado de trabalho secundário teria como características os menores salários, piores condições de trabalho, praticamente nenhuma perspectiva de promoção e principalmente alta taxa de rotatividade de mão-de-obra. As características empresariais neste setor, seriam o menor porte das empresas, a baixa tecnologia e uma demanda de alto grau de instabilidade. Em função destas características o segmento dualista primário-secundário apresenta um terceiro fator de seleção na contratação. É a experiência inicial no trabalho.

---

<sup>7</sup> MACEDO, R. (1983, p. 133).

*“Uma série de fatores determinam as experiências iniciais de um trabalhador (...). Na presença de discriminação, um negro pode ser levado a uma primeira experiência no secundário. A partir dessas primeiras experiências, determinadas as vezes por fatores interinamente aleatórios, as preferências do indivíduo podem ser afetadas no sentido de desenvolver hábitos como o absenteísmo e a rotatividade, que acabam acentuando a desvantagem em que foram inicialmente colocados”<sup>8</sup>.*

Conclui-se nesta primeira parte, que essas formas de seleção na hora da contratação pela empresa condicionará e estará condicionado às características e critérios determinados em grande parte pela demanda por trabalho.

O segundo enfoque, o do **mercado interno de trabalho**, vai ressaltar o processo de alocação e remuneração da mão-de-obra dentro das seguintes características: numa estrutura produtiva de características de mercado primário; numa situação de estabilidade da relação de emprego; numa estrutura de postos de trabalho com remuneração hierarquizada; e o movimento da mão-de-obra de um posto de trabalho para outro, via promoção ou transferência.

Essas características têm a função de reduzir a rotatividade, mantendo maior eficiência no recrutamento, na seleção e no treinamento da mão-de-obra com o objetivo de diminuir os custos de produção por parte da empresa<sup>9</sup>.

A corrente dos **radicais americanos**<sup>10</sup> inclui-se no terceiro enfoque teórico e se baseia num grupo de autores que procuram explicar o processo de segmentação no mercado de trabalho, a partir do contexto histórico do desenvolvimento do capitalismo e das lutas de classes, onde esse dualismo é visto como obstáculo à classe trabalhadora.<sup>11</sup>

À estrutura produtiva dualista (primário-secundário), corresponde também por um dualismo no mercado de trabalho, por que as grandes empresas, com sua estrutura burocratizada instituem uma diferenciação de postos de trabalho, que reverte a tendência de

<sup>8</sup> MACEDO, R. (1982, p. 134).

<sup>9</sup> BARBOSA, M. (1978).

<sup>10</sup> Grupo de economistas americanos associados à URPE (União por uma Economia Política Radical), que considerou a teoria primário-secundário e os mercados internos de trabalho como categoria analítica. No entanto, “os radicais americanos entendem que se trata de uma análise de causas superficiais. A partir dessa crítica propõem uma análise mais voltada para as origens históricas do dualismo primário-secundário e dentro de um contexto de luta de classes”. MACEDO, R. (1982).

<sup>11</sup> Conforme MACEDO, R. (1982).

homogeneização da estrutura capitalista anterior. Assim, esse dualismo se associa aos preconceitos de raça e sexo já existentes, solidificando o processo de segmentação com a finalidade de sustentar a hierarquia interna da estrutura da empresa e sua sobrevivência no mercado concorrencial.

Mas os radicais americanos, e isso é relevante para nossa argumentação, mencionam explicitamente o fator raça como elemento de dualidade, como se vê na passagem abaixo que Macedo coloca como síntese de sua contribuição:

*“... a mão-de-obra é estratificada por indústria e ocupação (veja-se Bluestone), por raça (veja-se Leggett), por sexo e grupor(sic) étnicos. O sistema educacional reforça a estratificação do trabalho por meio de uma diferenciação hierárquica do sistema educacional (veja-se Bowles). O resultado líquido de tudo isso é dividir a mão-de-obra em linhas de status, desta forma reduzindo a sua solidariedade de classe, enquanto ao mesmo tempo legitimando as desigualdades inerentes ao funcionamento do sistema capitalista (veja-se Wachtel).”<sup>12</sup>.*

Assim, sobre os salários e seus diferenciais, a corrente radical americana ressalta a existência de estratificação imposta pelo lado da demanda, e que o papel de qualificações apresentadas pelo lado da oferta de mão-de-obra é desprezado.

### **2.3. A discriminação a partir dos diferenciais de salários e ocupações no mercado de trabalho**

Os diferenciais de salários para os diversos autores clássicos<sup>13</sup> são dados pelos diferentes níveis de qualificação da mão-de-obra, isto é, pelo custo e pela duração dos treinamentos. Os salários seriam baixos quando o tempo de treinamento fosse longo e aumentariam quando o tempo de treinamento fosse curto ou desnecessário. Outro ponto de

<sup>12</sup> WACHTEL, 1975, p.95-124. Apud: MACEDO-R. (1982, p. 149).

<sup>13</sup> Como clássicos, serão aqui considerados os mais representativos do pensamento econômico sobre os salários, Adam Smith, David Ricardo, Thomas Malthus e John S. Mill. Mas, especificamente sobre

diferencial de salários, estaria ligado a fatores subjetivos, isto é, onde existissem ocupações mais ou menos desejáveis ou agradáveis. Em função da oferta de mão-de-obra, estas seriam maiores para as ocupações desejáveis, acarretando um maior salário para as ocupações desagradáveis.

Por outro lado, para Karl Marx<sup>14</sup> os diferenciais de salários estariam determinados pelo tempo gasto para se adquirir qualificações ou treinamento, e por estar associado às diferentes ocupações entre os trabalhadores qualificados. Smith<sup>15</sup>, caracteriza as ocupações, do ponto de vista do trabalhador. As ocupações com níveis de maiores desvantagens corresponderiam a uma maior compensação e vice-versa. Para isto o autor divide em cinco fatores os diferenciais de salários, a saber: condições de trabalho, precária ou não; dificuldade de aprendizado da ocupação; grau de estabilidade do emprego; grau de responsabilidade e, a última, passa pela instabilidade de sucesso ou insucesso na ocupação. Segundo Mill<sup>16</sup> todos estes fatores que Smith coloca se enquadrariam em dois grupos. Primeiro, os diferenciais de salários se dariam pela compensação das vantagens e desvantagens de cada ocupação. Segundo, passariam pela qualificação, treinamento e responsabilidade que o trabalhador tenha, ao assumir a ocupação.

Mill discorda quando autores postulam que os salários baixos estariam ligados às melhores ocupações. Segundo ele, as tarefas mais desagradáveis são as que recebem salários menores porque são exercidas pelas pessoas que não têm escolha.

John Stuart Mill, também esteve na vanguarda com as idéias modernas de dualismo e segmentação, ao salientar a existência de trabalhadores que não se enquadram dentro de grupos competitivos no mercado de trabalho, quando ele ressalta que:

*“Tão completa, na verdade, tem sido até aqui a separação entre os vários tipos de ocupação e tão fortemente marcada a linha de separação entre os mesmos, que a situação é quase equivalente a uma distinção de casta, de fundo hereditário; cada emprego é usualmente preenchido pelos filhos daqueles que*

---

diferenciais de salários, citaremos apenas Smith e Mill. Marx entrará neste grupo por ocupar um lugar de destaque na história do pensamento econômico.

<sup>14</sup> A opinião de Marx sobre salários, foi colocado pelo autor MACEDO, R. (1982), segundo resenhas de várias autores marxistas em função da obra de Marx ser muito extensa, ver nota da página 58. No entanto sobre diferenciais de salários segundo Marx, MACEDO especificou este assunto na página 73.

<sup>15</sup> Sobre diferenciais de salário entre ocupações segundo a análise de Adam Smith, MACEDO, R. (1982), identifica este assunto no livro clássico A Riqueza das Nações, no capítulo X.

<sup>16</sup> Sobre a opinião de John S. Mill, MACEDO, R. (1982) extrai do livro *Principles of political economy*. 4ª ed.; Londres, John W. Parker, 1857.

*exercem a mesma atividade ou outras de mesmo nível em termos de posição social ou, então, pelos filhos daqueles que, ainda que originalmente do nível inferior, foram bem sucedidos em seus esforços de ascensão*<sup>17</sup>.

Os clássicos trabalham, como se pode notar, com o modelo de concorrência perfeita, e sob ponto de vista do trabalhador. Para explicar os diferenciais de salários eles se dividem em duas linhas, a primeira, estaria ligada pelos diferentes níveis de qualificação da mão-de-obra, onde os custos de investimentos nesta a encareceriam. A segunda linha estaria ligada a fatores subjetivos, isto é, ocupações mais ou menos desejáveis. Os salários seriam mais altos quanto piores fossem as ocupações. Eles explicam isso, em função de ser de interesse do trabalhador, a procura do emprego. Como o trabalhador se interessaria primeiro pelas ocupações de seu interesse, a oferta seria maior para estas ocupações, e menores os salários. Para ocupações de menor prestígio, maiores os salários<sup>18</sup>.

Os autores neoclássicos<sup>19</sup>, buscando uma melhor definição dos diferenciais de salários a partir da análise de Smith, acrescentaram à análise, o custo de aquisição de treinamento necessário para desempenhar cada ocupação, desenvolvendo a teoria do “capital humano”. Além disso, adicionaram considerações do lado da demanda, isto é, os diferenciais de salários ocorreriam devido a circunstâncias transitórias, ou melhor, a diferenciais de salários decorrentes de alterações na oferta e na demanda de determinadas ocupações e pelas barreiras que impediriam a livre mobilidade entre ocupações<sup>20</sup>. O objetivo destas duas últimas variáveis de diferenciações de salários — a transitória e as barreiras de livre mobilidade — seria o de aumentar os salários em uma determinada ocupação para se ter um maior retorno nesta.

Os neoclássicos enfatizam que o capital é constituído tanto de elementos físicos, quanto humanos. O investimento que se faz em pessoas, passa a ser feito em educação formal, treinamento em serviço, cuidados com sua saúde, e todas as espécies de melhoria para os trabalhadores. Assim os neoclássicos ressaltam que estes investimentos

<sup>17</sup> MILL, 1857, apud, MACEDO, 1982, p. 94.

<sup>18</sup> BARBOSA, M. (1978).

<sup>19</sup> Sobre diferenciais de salários mencionaremos os autores neoclássicos de forma geral sem especificar em particular a teoria de algum.

<sup>20</sup> MACEDO, R. (1982).

ocasionariam um aumento da produtividade do indivíduo e, conseqüentemente, um maior salário<sup>21</sup>.

Também, a habilidade dos trabalhadores em desempenhar essa ou aquela ocupação seria colocada como diferenças entre esses que, acumulada às adquiridas via educação formal ou treinamento na função, determinariam o seu capital humano. Outros diferenciais de salários seriam aqueles derivados de circunstâncias transitórias. Estes passam pelas alterações na oferta e demanda de determinadas ocupações. Para melhor demonstrar esse ponto, Macedo cita um exemplo: quando há um aumento do salário de uma determinada função, além de justificável pelo custo do treinamento, também, pelo retorno que poderia ser obtido em investimentos alternativos. Esse diferencial se traduziria num maior retorno para essa ocupação, o que, ainda que a médio prazo, provocaria uma expansão da oferta até que o diferencial de salário voltasse a refletir apenas o diferencial usual<sup>22</sup>.

Concluindo esse capítulo, verificamos que as teorias econômicas ressaltam as formas com que ocorre a seleção de trabalhadores quando estes se inserem no mercado de trabalho com o simples objetivo de proteger a empresa da concorrência capitalista e aumentar a produtividade desta.

---

<sup>21</sup> BARBOSA, M. (1978).

<sup>22</sup> MARCEDO, R. (1982).

### 3. A INSERÇÃO DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O objetivo deste capítulo é fazer uma revisão bibliográfica sobre as dificuldades encontradas pelos negros ao se inserirem no mercado de trabalho. Segundo as interpretações de alguns autores, estas dificuldades remontam tempos passados e podem ter sido iniciadas no processo de mudança do sistema escravocrata para a nova ordem social capitalista.

#### 3.1. Florestan Fernandes

Para Fernandes<sup>23</sup> as dificuldades com que se depararam os negros em relação ao ajuste social podem ter suas origens no momento da mudança do sistema escravocrata para a nova ordem social competitiva ocorrida no final do século passado e início deste. A urbanização, a industrialização nascente e a competição no mercado de trabalho destes com os imigrantes europeus foram fatores que contribuíram para o desenho desta nova ordem. A integração dos negros na sociedade contemporânea “dominada pelo branco” foi difícil. Entravam em choque padrões morais diferentes. De um lado um povo descendente do regime escravocrata, do outro um povo com raízes no sistema de castas anterior. Nesta quebra de braço o negro foi perdedor. No mercado de trabalho decorrente da indústria nascente, o negro não teve a chance de participar. Foi excluído por “não ter habilidades”, e desta forma, passou a ocupar postos de trabalho instáveis. A entrada dos imigrantes europeus no Brasil com objetivo de branquear a nação brasileira<sup>24</sup>, fez com que a mão-de-obra negra fosse preterida na hora da contratação para o trabalho. Sem conseguir se ajustar a nova organização da sociedade e as novas relações de produção, o negro sofre os impactos negativos, ou seja, agrava-se ainda mais o quadro de desajuste social.

---

<sup>23</sup> FERNANDES, F. *A integração do negro na sociedade de classes*. São Paulo: Ática, 1978, vol. 1.

<sup>24</sup> LEITE, I. B. *Descendentes de africanos em Santa Catarina: invisibilidade histórica e segregação*. In.: *Ser “negro”: os sentidos da cor e as impurezas do nome*. Florianópolis: Letras Contemporâneas, 1996, p. 41.

*“Na medida em que a ordem social competitiva e a urbanização estavam em plena emergência, a posição de cada grupo étnico e de cada camada social no sistema econômico e na sociedade dependia, fundamentalmente, de sua capacitação do crescimento econômico e do desenvolvimento sócio-cultural. Os negros e os mulatos ficaram à margem ou se viram excluídos da prosperidade geral, bem como de seus proventos políticos, porque não tinham condições para entrar nesse jogo e sustentar as suas regras. (...) Nessa situação agravou-se em lugar de corrigir-se, o estado de anomia social transplantado do cativoiro”<sup>25</sup>.*

As dificuldades de integração à sociedade custaram ao negro e ao mulato uma vida “sociopática”. Gerações futuras acabaram sendo comprometidas com o desemprego constante, o abandono dos menores, dos velhos e dos dependentes, a vagabundagem e as doenças. Além destes, outros problemas sociais, como o alcoolismo, a mendicância, a prostituição e a criminalidade poderiam ter tido impactos bem menores. Não tendo, acabaram se tornando obstáculos intransponíveis para a “população de cor”. Esta herança social contribuiu e retardou a integração destes ao estilo urbano de vida<sup>26</sup>.

A combinação da pauperização econômica com a anomia destrói a base de todos os anseios de “vida condigna” da população de negros e mulatos, ou seja, das pessoas de etnia africana.

Em se tratando da sua inserção na sociedade de classes, Fernandes descarta a possibilidade de favorecimento a um grupo étnico para com outro. Para ele, o desenvolvimento econômico se deu de forma descontínua, porém cumulativa. Nas relações entre as classes, conservou-se a estrutura arcaica. No entanto o favorecimento não ocorria a um grupo étnico em particular, contudo o crescimento econômico necessitava de pessoas que detivessem recursos financeiros, habilidades e que se ajustassem às regras morais existentes. Logicamente, os negros, que recém saídos de um sistema escravocrata, não detinham recursos financeiros, nem habilidades para enfrentar o mercado de trabalho, nem

---

<sup>25</sup> FERNANDES, F. (1978, p. 99).

<sup>26</sup> FERNANDES, F. (1978):

conheciam as regras morais estabelecidas pelos brancos. Assim, as pessoas de etnia africana, entraram neste novo sistema econômico e de classes com uma enorme desvantagem. O objetivo era manter a distância social entre os dois grupos étnicos. Desta forma, consagram-se os privilégios já estabelecidos pelos brancos frente aos negros, ou seja, consagram-se os brancos como os das “raças dominantes”<sup>27</sup>.

### 3.2. Carlos Alfredo Hasenbalg

Para Hasenbalg<sup>28</sup>, os motivos que levaram ao retardo da incorporação do negro no mercado de trabalho, ou sua atual situação sócio-econômica, não podem ser explicados apenas pela condição de herança do passado escravista, como enfoca Fernandes. Para aquele, o crescimento econômico brasileiro beneficiou os brancos, sendo que os não-brancos, mantiveram-se à margem do sistema.

*“Caem por terra, também, as teorias que postulam uma diluição das diferenciações raciais como efeito do desenvolvimento e da modernização; discriminação e desigualdades raciais não mais podem ser vistas como uma herança do passado escravista. A vasta mobilidade social propiciada pelo crescimento econômico desde os anos de 1940 afetou em menor medida a população não-branca, que continua concentrada nos estratos sócio-econômicos inferiores”<sup>29</sup>*

O impacto da mão-de-obra européia na economia capitalista brasileira provocou a exclusão do negro do mercado de trabalho. Esta exclusão se deu em função da cor. A preferência na escolha dos trabalhadores era dada aos imigrantes e descendentes destes. Em seguida, vinham brasileiros da terra e mulatos, e por último os negros. O padrão demonstrado na escolha definia claramente um modelo de estratificação racial. Desta forma, os negros ficaram concentrados na base da hierarquia ocupacional.

<sup>27</sup> Fernandes, 1978: p. 248 e-249.

<sup>28</sup> HASENBALG, Carlos. O negro na indústria: proletarização tardia e desigual. In.: *Ciências Sociais Hoje*, 1992. Rio de Janeiro : Rio Fundo, 1992.

<sup>29</sup> HASENBALG, C. (1992, p. 24).

O deslocamento do negro em favor do imigrante no mercado de trabalho, pode ser observado na análise feita por alguns autores sobre o Censo de 1893, realizado na capital de São Paulo, onde:

*“(...) destacam a forte presença de imigrantes nos setores de emprego mais dinâmicos. Naquele momento os imigrantes constituíam 55% da população da cidade e ocupavam 84% dos empregos na indústria manufatureira, e artística, 81% nos transportes e 72% no comércio”<sup>30</sup>.*

Sobre o Censo de 1890 realizado na cidade do Rio de Janeiro, um terço da força de trabalho da cidade, equivalente a 89.000 pessoas economicamente ativas, era constituída por estrangeiros. Destes, quase a metade (39%) estava empregada na indústria manufatureira, 54% no emprego de transporte terrestre e 51% no comércio. No entanto, do total da PEA, (População Economicamente Ativa) 87.000 pessoas são pretas e pardas. Entre estas, 41.320, que representavam 47% deste total, tinham emprego no setor de serviços domésticos; 14.720 pessoas, ou 17%, estavam na indústria, 14.145, o que equivalia a 16% não tinham profissão declarada e outras 7.864 (0,9%) se concentravam nas atividades extrativas, pastoril e agrícola.

Passados cinquenta anos, o Censo Demográfico de 1940, não apresentou muitas modificações. Apesar do período considerado ter sido de grande desenvolvimento urbano-industrial e ter se concentrado na Região Sudeste, o crescimento do emprego na indústria passou de 10% para 13%. Já em São Paulo, os não-brancos empregados na indústria representaram somente 12% e os brancos 17,5%, respectivamente.

Isto demonstra que no final do século passado e início deste, os imigrantes acabaram monopolizando as oportunidades econômicas e de ascensão social, deslocando os negros e os mulatos para ocupações marginais no sistema de produção capitalista.

---

<sup>30</sup> FAUSTO, 1988, p. 30; MARAM, 1979, p. 15-6; KVARICK, 1987, p. 103; ANDREWS, 1988, p. 503, apud HASENBALG, C. (1992, p. 17-18).

*“Seja porque competiu em desvantagem com os imigrantes nas regiões industrialmente avançadas, seja porque ficou mais concentrada nas regiões economicamente menos dinâmicas, a verdade é que a população negra, nas décadas posteriores à Abolição, se incorporou de maneira tardia e subordinada ao mundo urbano-industrial em desenvolvimento”<sup>31</sup>.*

Depois de quatro décadas de desenvolvimento, pela continuidade das desigualdades raciais, pode ser observada pela situação econômica pouco favorável em que se encontram os negros e pela pouca participação destes no mercado de trabalho.

Conforme Hasenbalg<sup>32</sup>, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio - PNAD, de 1987, 58,3% dos não-brancos e 42,1% dos brancos encontravam-se nos três setores (agricultura, construção civil e prestação de serviços), os quais concentram mão-de-obra menos qualificada e pior remunerada. No conjunto de grupos de cor, 64,5% dos brancos e somente 49,4% dos não-brancos empregados tinham carteira assinada. Quanto ao acesso aos serviços de saúde e à aposentadoria por contribuição à previdência, para 57,3% dos brancos e somente para 38,2% dos não-brancos, estes benefícios estavam assegurados.

A sociedade, diante de tantas desigualdades, e por ignorar a existência da discriminação racial acabou dificultando a entrada dos negros no mercado de trabalho, e coibindo sua socialização.

### **3.3. Miguel W. Chaia**

Para Chaia<sup>33</sup> os argumentos que explicam a discriminação racial no mercado de trabalho remontam a época colonial.

<sup>31</sup> HASENBALG, C. (1992, p. 19-20).

<sup>32</sup> HASENBALG, C. (1992):

<sup>33</sup> CHAIA, M. W. O negro e a discriminação racial no mercado de trabalho. In.: *Mercado de trabalho na Grande São Paulo*. São Paulo : SEADE, 1986.

*“O espaço político foi ausente para os negros não em consequência de discriminação, mas como resultado de uma concepção política e ideológica conservadora de classe dirigente e da sociedade branca”<sup>34</sup>.*

Para o escravo, a abolição foi o fim de sua luta e não sua conquista. Seus problemas sociais se agravaram de tal forma a ponto de prejudicar muitas gerações futuras. A ausência de políticas em favor do ex-escravo, lhes tiraram a garantia do mínimo de apoio social e econômico.

Os fatores do passado foram, para este autor, as primeiras consequências para a marginalização no mercado de trabalho. Após mais de cem anos da abolição da escravatura, as desigualdades no mercado de trabalho motivadas pelas diferenças raciais continuam.

*“O processo de urbanização e modernização, a geração de empregos nos diversos setores e até as possibilidades de mobilidade social beneficiam desigualmente as parcelas negras e brancas”<sup>35</sup>.*

Três são os indicadores usados por Chaia para demonstrar que os negros vivem à margem da sociedade. O primeiro indicador diz respeito à ocupação: devido ao passado escravista, os negros são taxados de desqualificados, e com isto, ocupam sempre postos de trabalho com remunerações que não são adequadas à sua sobrevivência. O fator desqualificado justifica desta forma a não utilização da mão-de-obra negra. O segundo indicador é o desemprego. Por serem desqualificados e de maneira mais específica pela sua origem étnica africana, exercem funções instáveis. Devido às pressões do mercado, eles são vulneráveis e, desta forma, são os primeiros a serem demitidos. O terceiro indicador é o valor ou o rendimento do trabalho. Mesmo tendo o mesmo grau de escolaridade, os negros recebem valores menores, inferiores, aos percebidos pelos brancos, além do que, na maioria das vezes não exercem atividades adequadas a sua formação profissional. Estes indicadores demonstram todo o “viés ideológico” que permeia a sociedade. Associa-se ao negro o trabalho menos qualificado. São eles os primeiros a perderem os postos de trabalho e

<sup>34</sup> CHAIA, M. W. (1987, p. 163).

<sup>35</sup> CHAIA, M. W. (1987, p. 164).

quando não perdem acabam tendo os salários menores. Assim, aos negros é bastante dificultada a permanência no mercado de trabalho e, em decorrência, sua inserção na sociedade.

## 4. O RACISMO NO BRASIL

O objetivo deste capítulo é fazer uma discussão sobre como se manifesta a discriminação racial brasileira e quais os motivos existentes para que o racismo no Brasil se dê de forma implícita.

Ao contrário de países como os Estados Unidos da América e da África do Sul, onde a discriminação racial é explícita, as relações são segregacionistas, violentas e conflituosas, aqui no Brasil o racismo é velado. Baseado nisto, foi criado o mito da “democracia racial brasileira”, o qual, nada mais é do que a camuflagem, a fantasia do preconceito. Quando se afirma que existe a “democracia racial” está sendo dito que, o fato das relações entre as raças não serem violentas ou segregacionistas, equivaleria a inexistência de desigualdades, preconceitos ou discriminação, motivadas pela diferenciação de raças nas relações sociais do país.

Na verdade ela é fantasiosa, pois, apesar de não haverem conflitos abertos entre as raças, a sociedade é desigual e segregacionista, porque cria e perpetua as diferenças sociais e econômicas entre negros e brancos, quando negros com a mesma formação educacional têm menos acesso ao mercado de trabalho e quando este é preterido pela sua cor.

Desta forma, a “democracia racial brasileira”, constitui-se num mito ao afirmar que independente da raça, todos são iguais e que perante a sociedade todos tem os mesmos direitos.

Autores como Fernandes<sup>36</sup>, e mais recentemente Guimarães<sup>37</sup>, desmistificam o conceito de democracia racial no Brasil. Para Fernandes<sup>38</sup> a discriminação que os negros sofrem é resultado de uma herança do passado escravista, ao mesmo tempo, afirma que o branco discrimina pela cor (mesmo não o fazendo deliberadamente). O negro não se inseriu na sociedade que emergiu após a escravidão (na educação, na economia e na política), e

---

<sup>36</sup> FERNANDES, F. *O negro no mundo do branco*. São Paulo: Difusão-Européia do Liro, 1972.

<sup>37</sup> GUIMARÃES, A. S. A. *Racismo e anti-racismo no Brasil*. In: *Novos Estudos*. CEBRAP/MCT/CNPq/FINEP; nº 43, novembro de 1995.

<sup>38</sup> FERNANDES, F. (1972).

deste modo não alcançou as mesmas oportunidades que os brancos, ficando à margem da sociedade competitiva.

*“(...) o preconceito e a discriminação de cor são uma causa estrutural e dinâmica da ‘perpetuação do passado no presente’. Os brancos não vietimizam(sic) consciente e deliberadamente os negros e os mulatos. Os efeitos normais e indiretos das funções do preconceito e da discriminação de cor é que o fazem, sem tensões raciais e sem inquietação social. Restringindo as oportunidades econômicas, educacionais, sociais e políticas do negro e do mulato, mantendo-os ‘fora do sistema’ ou à margem e na periferia da ordem social competitiva, o preconceito e a discriminação de cor impedem a existência e o surgimento de uma democracia racial no Brasil”<sup>39</sup>.*

A concentração de renda, fator diferenciador entre as classes sociais, provoca o efeito estático de mobilidade, tanto para o branco, como para o negro, mas para este, no entanto, de forma mais intensa e significativa, em função da discriminação e do preconceito de cor.

Para Guimarães<sup>40</sup>, o racismo de norte-americanos e brasileiros é diferenciado, e esta diferenciação se explica pela forma como se estabeleceram as relações entre as duas raças. Enquanto no Brasil as relações sempre mantiveram um distanciamento social e por isto foram tranqüilas, nos Estados Unidos estas sempre foram mais acirradas.

*“ De fato, o modelo norte-americano exibiu um padrão de relações violento, conflitivo, segregacionista, vulgarmente conhecido como ‘Jim Crow’, sancionado por regras precisas de filiação grupal, baseado em arrazoados biológicos que definiam as ‘raças’. O modelo brasileiro, ao contrário, mostrava uma refinada etiqueta de distanciamento social e uma diferenciação aguda de status e de possibilidades (...), baseado principalmente em diferenças e cristalizado num vocabulário cromático”<sup>41</sup>.*

<sup>39</sup> FERNANDES, F. (1972, p. 73).

<sup>40</sup> GUIMARÃES, A. S. A. (1995).

<sup>41</sup> GUIMARÃES, A. S. A. (1995, p. 27 e 28).

Ainda para o mesmo autor, no Brasil, as relações raciais são caracterizadas pela cor, pelo *status* e pelas classes.

*“(...) a clareza da pele está diretamente relacionada a um maior status social e a maior honra; enquanto a cor mais escura estava associada tanto com o ‘trabalho físico dos escravos e dos índios’ quanto, visualmente, com à infâmia dos conquistados”<sup>42</sup>.*

O raciocínio é simples, no século XIX, a doutrina liberal afirmava que os pobres eram pobres por serem inferiores. No Brasil esta teoria encontrava visibilidade nos descendentes de africanos. Estavam eles excluídos politicamente, socialmente e culturalmente da sociedade.

A marca de inferioridade era dada de acordo com as seguintes condições: ser pobre, preto, mestiço e anteriormente ter sido escravo. Quando a cor marcar uma raça, segregando-a em hierarquias de classes, está prescrito o racismo. *“(...) A marca de cor torna-se indelével não porque sinalize uma ancestralidade inferior, mas porque ‘explica’ a posição inferior atual dessa pessoa”<sup>43</sup>.*

A dificuldade que o negro enfrenta para ascender socialmente é estereotipada pela cor. Dzidzernyo coloca bem ao afirmar que,

*“(...) a distorção de que branco é melhor e preto é pior e que, portanto, quanto mais próximo de branco melhor. A força dessa opinião penetra completamente a sociedade brasileira e abarca a totalidade dos estereótipos, dos papéis sociais, das oportunidades de emprego, dos estilos de vida e, o que é mais importante, serve como pedra de toque para a sempre observada ‘etiqueta’ das relações raciais no Brasil”<sup>44</sup>.*

<sup>42</sup> OBOLER, 1995, apud GUIMARÃES, A. S. A. (1995, p. 35).

<sup>43</sup> GUIMARÃES, A. S. A. (1995).

<sup>44</sup> DZIDZERNYO, 1971, apud, GUIMARÃES, A. S. A. (1995, p. 36).

Quando um determinado grupo é impedido de exercer sua cidadania, tem sua cultura e sua imagem desestruturada e seu acesso ao mercado de trabalho limitado, significa que está inserido na sociedade de forma subordinada. Isto é, o racismo. E este foi exercido sobre toda a população negra. Para Guimarães, a sociedade é dúbia quando se trata dos direitos dos cidadãos.

*“Em termos materiais, na ausência de discriminações raciais institucionalizadas, esse tipo de racismo se reproduz pelo jogo contraditório entre, por um lado, uma cidadania definida de modo amplo e garantida por direitos formais, mas, por outro lado, largamente ignorados, não cumpridos e estruturalmente limitados pela pobreza e pela violência policial cotidiana. É pela restrição fatural da cidadania e através da imposição de distâncias sociais criadas por diferenças enormes de renda, de educação; e pelas desigualdades sociais que separam brancos de negros, ricos de pobres, nordestinos de sulistas, que o racismo se perpetua”<sup>45</sup>.*

O que se verifica na prática, é uma maior discriminação contra as pessoas de cor preta e uma maior tolerância para com as pessoas de cor mais clara quando o objetivo é a entrada no “meio” branco.

Outra forma de manifestação de racismo é apontada por Leite. Se trata do “embranquecimento” da população brasileira. As pessoas de origem africana são consideradas, de forma em geral, minoritárias. O branqueamento (e para isso criou-se uma política de imigração de europeus) era meta da elite brasileira após a separação do Brasil de Portugal. Deste modo, o grande número de europeus que ingressaram no país contribuíram, de forma decisiva para que o Brasil se tornasse “branco”.

Outro fator que contribuiu para esse “embranquecimento” foi a necessidade de consolidar a idéia de um país “mais branco”, feito pelos brancos. Desta forma, todas as contribuições oriundas dos negros simplesmente não foram demonstradas ou citadas.

*“É interessante observar que este mecanismo (visto como não existente), posteriormente percebido também no Brasil, ocorre em diferentes regiões e*

---

<sup>45</sup> GUIMARÃES, A. S. A. (1995, p. 42).

*contextos, revelando-se como uma das principais formas de o racismo se manifestar. Como um dispositivo de negação do outro, muitas vezes inconsciente, é produtor e reproduzidor do racismo. A invisibilidade pode ocorrer no âmbito individual, coletivo, nas ações institucionais e nos textos científicos”<sup>46</sup>.*

A necessidade de se criar o mito da harmonia étnica e racial brasileira, tem como objetivo divulgar ideologicamente um caráter nacional de “povo pacífico”, ao mesmo tempo, consegue manter as diferenças raciais fora da área política, isto ameniza e absorve as possibilidades de conflitos inter-raciais.

*“Ao mesmo tempo que mantém a estrutura de privilégio branco e subordinação da população de cor, evita que a raça se constitua em princípio de identidade coletiva e ação política. A eficácia da ideologia racial imperante se traduz no esvaziamento do conflito racial aberto e da articulação política da população de cor, fazendo com que os componentes raciais do sistema permaneçam incontestados, sem necessidade de apelo a um alto grau de coerção”<sup>47</sup>.*

Para que a harmonia étnica se perpetue, o racismo é travestido a um problema de classes. O preconceito contra os negros é geralmente associado a posição sócio-econômica inferior que estes ocupam.

Pesquisa realizada pelo Instituto DATAFOLHA, sob o título “Racismo cordial”, mostrou que 80 milhões das pessoas não-negras, o equivalente a 87% dos pesquisados, possuem determinado tipo de preconceito contra negros, em menor ou maior grau. Nestes estão incluídas as pessoas que dizem não ter preconceito, mas suas atitudes no dia-a-dia deflagram um “racismo cordial”. Mais de 9 milhões dos não-negros, ou seja, 10%, assumem o preconceito, nestes o “racismo cordial” é mais intenso. Ainda, observando os resultados

<sup>46</sup> LEITE, I. B. Descendentes de africanos em Santa Catarina: invisibilidade histórica e segregação. In.: *Ser “negro”:- os sentidos da cor e as impurezas do nome*. Florianópolis: Letras Contemporâneas, 1996, p. 41.

<sup>47</sup> HASENBALG, C. A.; SILVA, N. V. *Estrutura social, mobilidade e raça*. Rio de Janeiro: Grande Brasil: veredas, IUPERJ, Vértice, 1988, 200 p., p. 116.

obtidos pela pesquisa, percebe-se que no mercado de trabalho e na escola aumentam as diferenças sociais entre brancos e negros. Há mais negros no mercado de trabalho, 70%, do que brancos, 65%, e pardos, 66%. No entanto, os maiores salários (renda familiar superior a 20 salários mínimos) são os dos brancos, 17% do total contra os 7% que correspondem ao total de negros. Quase 70% dos negros tem renda familiar abaixo de 10 salários mínimos. Ou ainda, metade dos negros que trabalham ganham até R\$ 200.

O racismo no Brasil tem se manifestado de várias formas, entre elas, pelo efeito estático de mobilidade na relação cor versus classes sociais, pela invisibilidade do negro na sociedade, o qual nega sua contribuição social e, ainda, quando mantém o mito da harmonia racial.

Todas estas formas negam ou diminuem a participação do negro na sociedade. Assim, não é difícil compreender porque estes, muitas vezes, não lutam por seus direitos. Um dos poucos casos de que se tem conhecimento de vitória e de justiça em relação ao preconceito racial, aconteceu em Santa Catarina. O caso aconteceu na Eletrosul, uma empresa estatal, no ano de 1992, quando sem nenhum motivo, a empresa demitiu um funcionário por causa de sua cor. Segundo as informações apuradas pela sindicância, o objetivo era “branquear” o setor no qual o funcionário trabalhava.

O funcionário da Eletrosul entrou na justiça e teve ganho de causa dado pelo Tribunal Regional do Trabalho - TRT/SC, o qual alegou que o mesmo tinha sido demitido por motivos raciais no trabalho. Porém, a empresa não satisfeita, recorreu à instância superior, ao Tribunal Superior do Trabalho, o qual deu parecer favorável ao funcionário, não por motivos raciais, e sim pela falta de critérios técnicos para a demissão.

Assim sendo, nota-se que há uma grande dificuldade ou mesmo má vontade em reconhecer a discriminação racial. No Brasil, são raros os casos em que se consegue um veredicto na Justiça. Na verdade, parece que, em função da dificuldade de se chegar até ao final da sentença quando o assunto é discriminação racial, na maioria das vezes as pessoas que são discriminadas racialmente acabam desistindo de recorrer à justiça.

## 5. O NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUNS INDICADORES

O objetivo deste capítulo é explicitar os indicadores - educação e trabalho - e analisar a situação entre negros e brancos no mercado de trabalho no Brasil e na Região Sul no ano de 1990. Em alguns casos, com relação às ocupações, verificar-se-á a evolução das taxas nos anos de 1982 e 1987 a 1990, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios - PNAD/IBGE. Assim, pretende-se demonstrar as diferenças de oportunidades, entre negros e brancos em prejuízo da população negra.

**Tabela 1**  
**Taxas de Escolarização das Pessoas de 5 a 14 anos de Idade,**  
**Segundo os Grupos de Idade e a Cor - 1990**  
**Brasil - Região Sul**

Grupos de idade e cor	Taxa de escolarização (%)	
	Brasil (1)	Região Sul
5 e 6 anos		
Branca	52,7	40,6
Preta e Parda	43,8	27,6
TOTAL (2)	48,4	38,5
7 a 14 anos		
Branca	89,3	88,9
Preta e Parda	79,6	78,0
TOTAL (2)	84,5	86,9

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: (1) Exclui a população da área rural da Região Norte.

(2) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

Em se tratando das taxas de escolarização, na tabela 1, para os grupos de idade de 5 e 6 anos e de 7 a 14 anos, as taxas são sempre menores para as pessoas de cor. Entre 5 e 6 anos o número de pessoas de cor branca escolarizadas é 8,9% maior do que entre as pessoas de cor preta e parda e com relação ao grupo de idade entre 7 e 14 anos, esta

diferença passa para 9,7%. Ainda de acordo com a tabela 1, para o grupo de idade de 5 e 6 anos, a taxa de escolarização das crianças de cor branca chega a 40,6% do total, contra 27,6% das crianças de cor preta e parda na Região Sul. Entre 7 e 14 anos os percentuais são 88,9% para as crianças de cor branca e 78,0% para as crianças de cor preta e parda.

**Tabela 2**  
**Taxas de Analfabetismo das Pessoas de 7 anos ou mais de Idade,**  
**Segundo os Grupos de Idade e a Cor - 1990**  
**Brasil - Região Sul**

Grupos de idade e cor	Taxas de analfabetismo (%)	
	Brasil (1)	Região Sul
<b>7 anos ou mais</b>		
Branca	12,1	9,0
Preta	30,1	19,1
Parda	29,3	21,7
Total (2)	19,6	11,0
<b>10 anos ou mais</b>		
Branca	11,0	8,5
Preta	28,5	17,7
Parda	26,5	21,0
Total (2)	17,8	10,4
<b>10 a 14 anos</b>		
Branca	6,6	2,4
Preta e Parda	22,2	5,7
Total (2)	14,4	3,0

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: (1) Exclui a população da área rural da Região Norte.

(2) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

Quanto às taxas de analfabetismo das pessoas de 7 anos ou mais de idade, na tabela 2, são sempre maiores para as pessoas de cor preta e parda. Entre os grupos de idade de 7 anos ou mais, a taxa das pessoas de cor preta é 18,0% menor do que entre as pessoas de cor branca analfabetas. Se observar, o grupo de idade entre 10 e 14 anos, também, para as pessoas de cor preta e parda, mesmo agrupadas, a taxa é 15,6% menor do que para as pessoas de cor branca. E para o grupo de idade de 10 anos ou mais, a diferença também é grande, na qual a taxa das pessoas de cor preta é 17,5% maior em relação às pessoas de cor

branca analfabetas. Ainda, na mesma tabela, na Região Sul, nos grupos de idade de 7 anos ou mais, as pessoas de cor preta respondem por 19,1%, as de cor parda por 21,7% e as de cor branca por 9,0%. Para os grupos de idade de 10 anos ou mais, as taxas de analfabetismo são 8,5% para as pessoas de cor branca e 17,7% para as pessoas de cor preta. Para as pessoas entre 10 e 14 anos as taxas de analfabetismo são 2,4% para as pessoas de cor branca e 5,7% para as pessoas de cor preta.

**Tabela 3**  
**Distribuição das Pessoas de 10 Anos ou mais de Idade,**  
**Segundo a Cor e os Anos de Estudo - 1990**  
**Brasil - Região Sul**

Cor e anos de estudo	Distribuição das pessoas (%)	
	Brasil (1)	Região Sul
TOTAL (2) (3)	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano (2)	18,1	11,1
1 a 3 anos (2)	22,9	21,9
4 a 7 anos (2)	33,9	41,7
8 anos ou mais (2)	25,0	25,2
Branca (3)	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano	11,8	9,1
1 a 3 anos	20,0	20,8
4 a 7 anos	36,5	42,3
8 anos ou mais	31,7	27,7
Preta (3)	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano	28,3	17,7
1 a 3 anos	26,5	26,2
4 a 7 anos	31,2	40,5
8 anos ou mais	14,0	15,6
Parda (3)	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano	26,3	21,8
1 a 3 anos	27,0	28,4
4 a 7 anos	30,5	39,2
8 anos ou mais	16,1	10,6

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: (1) Excluída a população da área rural da Região Norte.

(2) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

(3) Inclusive as pessoas com anos de estudo não determinados e sem declaração.

Em relação aos anos de estudo entre as pessoas com 10 anos ou mais de idade, na tabela 3, os dados demonstram que as pessoas de cor branca tiveram os menores percentuais de pessoas sem instrução e menos de um ano. Em relação à cor, mesmo agrupando os números das pessoas de cor preta e parda, estas não alcançam a percentagem das pessoas de cor branca que possuem 8 anos ou mais de estudo. As pessoas de cor preta e parda sem instrução e menos de um ano de estudo, respondem por 28,3% e 26,3% respectivamente, taxas bem maiores do que as das pessoas de cor branca, que respondem por 11,8%. Na Região Sul o quadro não muda. As pessoas de cor preta e parda respondem por 17,7% e 21,8% respectivamente, no grupo de pessoas sem instrução e menos de um ano, enquanto que as pessoas de cor branca respondem por 9,1%.

**Tabela 4**  
**Indicadores de Condição de Atividade das Pessoas de 10 anos ou**  
**mais de Idade - 1990**  
**Brasil - Região Sul**

Especificação	Indicador de condições de atividade	
	Brasil (1)	Região Sul
<b>Taxa de atividade</b>		
Branca	56,3	61,3
Preta	60,5	62,4
Parda	56,8	63,3
Total (2)	56,7	61,6
<b>Total de desocupação</b>		
Branca	3,4	2,8
Preta	4,7	4,5
Parda	3,9	3,8
Total (2)	3,7	3,0

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: (1) Exclui a população da área rural da Região Norte.

(2) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

Na tabela 4, os indicadores de condições de atividade das pessoas de 10 anos ou mais de idade, demonstram que as pessoas de cor preta e parda tiveram o maior percentual com relação à taxa de atividade, ao contrário das pessoas de cor branca. E com relação às taxas de desocupação, as pessoas de cor preta tiveram a maior taxa, 4,7%, seguida das pessoas de cor parda, 3,9%. Com relação à Região Sul, o quadro se repete.

**Tabela 5**  
**Indicadores de Condição de Atividade das Pessoas de 10 anos ou**  
**mais de Idade - 1990**  
**Brasil -Região Sul**

Distribuição das pessoas economicamente ativas, por cor e sexo	Indicador de condições de atividade	
	Brasil (1)	Região Sul
Masculino (2)	64,5	63,9
Feminino (2)	35,5	36,1
Total (2)	100,0	100,0
<b>Branca</b>		
Masculino	64,0	63,6
Feminino	36,0	36,4
Total	100,0	100,0
<b>Preta</b>		
Masculino	61,3	58,5
Feminino	38,7	41,5
Total	100,0	100,0
<b>Parda</b>		
Masculino	65,8	66,9
Feminino	34,2	33,1
Total	100,0	100,0

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: (1)Exclusiva a população da área rural da Região Norte.

(2) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

Também, sobre os indicadores de condição de atividade das pessoas de 10 anos ou mais de idade, agora na tabela 5, observa-se que a taxa das pessoas economicamente ativas do sexo masculino é maior que o do sexo feminino para todas as pessoas. Com relação à cor e ao sexo, para as pessoas economicamente ativas, o percentual correspondente ao sexo masculino de cor branca é 64,0%. Nota-se, entretanto, que este é maior que o percentual das pessoas de cor preta, 61,3%. Já com relação ao sexo feminino, este dado se inverte, no qual o percentual das pessoas de cor preta, 38,7%, é maior do que o das pessoas de cor branca economicamente ativas, 36,%. Com relação à Região Sul, o quadro também se repete. É maior o percentual de homens de cor branca em atividade, 63,6%, em relação ao homem de cor preta, 58,5%. Há mais mulheres de cor preta em atividade, 41,5%, do que mulheres de cor branca, 36,4%.

**Tabela 6**  
**Distribuição das Pessoas Ocupadas, Segundo a Cor**  
**e os Grupos de Idade - 1990**  
**Brasil**

Grupos de idade	Distribuição das pessoas ocupadas (%)			
	Branca (2)	Preta (2)	Parda (2)	Total (2)
10 a 17 anos	9,7	11,9	14,8	11,8
18 a 39 anos	58,9	54,9	56,5	57,7
40 a 59 anos	26,5	27,4	23,8	25,6
60 anos ou mais	4,9	5,8	4,9	4,9
TOTAL (1)	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: Excluída a população da área rural da Região Norte.

(1) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

(2) Inclusive as pessoas com idade ignorada.

Na tabela 6, a relação dos grupos de idade com a distribuição das pessoas ocupadas, demonstra que as pessoas de cor parda e preta, com idade entre 10 e 17 anos, tiveram seus percentuais maiores, 14,8% e 11,9%, respectivamente, em relação às pessoas de cor branca, 9,7%. Comparando esta tabela com a tabela 1, nota-se que nesta faixa de idade, as pessoas de cor preta e parda juntas, possuem uma taxa de escolaridade menor que as pessoas de cor brancas, e na tabela 2, conseqüentemente, a taxa de analfabetismo para as pessoas de cor preta e parda é bem maior com relação as pessoas de cor branca. Esta observação entre essas três tabelas, supõem que os negros em idade escolar estão trabalhando, enquanto que os brancos estão se preparando para enfrentar melhor o mercado de trabalho no futuro, isto é, estão investindo em sua capacitação pessoal e conseqüentemente, poderão obter melhores rendimentos com relação aos negros.

**Tabela 7**  
**Distribuição das Pessoas Ocupadas, Segundo a Cor**  
**e os Grupos de Ocupação - 1990**  
**Brasil**

Grupos de ocupação	Distribuição das pessoas ocupadas (%)			
	Branca	Preta	Parda	Total (1)
Téc., cient., artist. e assem. (1)	9,6	4,6	4,7	7,5
Administrativas (1)	19,2	6,7	9,7	15,0
Agropec. Prod. extr. veg. Animal (1)	17,3	22,0	26,6	21,0
Ind. Transf. e construção civil (1)	19,1	21,4	20,2	19,6
Comércio e atividades auxiliares (1)	11,5	6,7	10,1	10,7
Transporte e comunicação (1)	4,4	3,3	3,6	4,1
Prestação de serviços (1)	8,4	18,6	11,7	10,2
Outras ocupações; ocup. mal defin. ou não declarada (1)	10,5	16,7	13,4	11,9
<b>Total (1)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: Excluída a população da área rural da Região Norte.

(1) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

Na tabela 7, podemos observar que nas ocupações de nível que exige maior escolaridade como é o caso do grupo de ocupação administrativa, que as pessoas de cor branca apresentam as maiores taxas, com 19,2%, enquanto as pessoas de cor parda respondem por 9,7%, e por último as pessoas de cor preta, por 6,7%. Este fator, demonstra a uma segregação no mercado de trabalho, pois, níveis de ocupações superiores, exige maior nível de escolaridade, selecionando assim, o mercado de trabalho pelo nível educacional. Assim, é certo que, é o branco que passa a ter uma maior participação em ocupações ditas superiores.

Quando observamos o grupo de ocupação, comércio e atividade auxiliares, notamos que as pessoas de cor branca, possuem uma percentagem de 11,5% e a parda, com 10,1%, enquanto que a percentagem ocupacional de pessoas de cor preta, fica em 6,7%. Isto pode-se levar a uma suposição, que aí a “boa aparência” é um fator de seleção no mercado de trabalho.

**Tabela 8**  
**Distribuição das Pessoas Ocupadas, Segundo a Cor e os Grupos de Ocupação - 1982 e 1987 a 1990**  
**Brasil**

Cor e grupo de ocupações	Distribuição das pessoas ocupadas (%)				
	1982	1987	1988	1989	1990
<b>Branca</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Téc., cient., artist. e assem.	8,3	9,1	9,5	9,6	9,6
Administrativas	16,7	17,8	17,9	19,0	19,2
Agropec. Prod. extr. veg. e animal	23,5	18,8	18,3	17,5	17,3
Ind. Transf. e construção civil	20,1	20,0	19,7	19,6	19,1
Comércio e atividades auxiliares	9,8	10,8	10,6	10,8	11,5
Transporte e comunicação	4,3	4,3	4,4	4,4	4,4
Prestação de serviços	8,0	8,7	8,5	8,3	8,4
Outras ocupações, ocup. mal defin. ou não declarada	9,3	10,5	11,1	10,8	10,5
<b>Preta</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Téc., cient., artist. e assem.	2,8	2,7	4,3	4,0	4,6
Administrativas	4,4	5,3	5,7	6,3	6,7
Agropec. Prod. extr. veg. e animal	30,5	24,6	22,7	21,4	22,0
Ind. Transf. e construção civil	23,0	22,5	22,9	24,2	21,4
Comércio e ativ. Auxiliares	5,3	6,3	5,9	5,9	6,7
Transporte e comunicação	3,2	3,2	3,4	3,0	3,3
Prestação de serviços	17,8	19,0	18,8	17,3	18,6
Outras ocupações, ocup. mal defin. ou não declarada	13,0	16,4	16,3	17,9	16,7
<b>Parda</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Téc., cient., artist. e assem.	3,8	4,5	5,1	4,9	4,7
Administrativas	7,2	8,1	8,2	9,3	9,7
Agropec. Prod. extr. veg. e animal	35,6	29,9	29,6	27,4	26,6
Ind. Transf. e construção civil	20,6	20,8	20,0	20,1	20,2
Comércio e atividades auxiliares	7,9	8,7	8,8	9,5	10,1
Transporte e comunicação	3,6	3,5	3,6	3,6	3,6
Prestação de serviços	10,6	11,6	11,3	11,6	11,7
Outras ocupações, ocup. mal defin. ou não declarada	10,7	12,9	13,4	13,6	13,4

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: Exclui-se a população da área rural da Região Norte.

Na tabela 8, observa-se que, entre os anos de 1982 a 1990, as taxas de distribuição das pessoas ocupadas entre as pessoas de cor branca e preta nos grupos de

ocupação, administrativa e técnica, científica, artística e assemelhante, a diferença entre essas taxas é sempre o dobro ou maior. Além disso, a evolução destas duas ocupações nestes mesmos anos manteve a mesma proporção, demonstrando a contínua segregação entre as duas raças.

No grupo de ocupação, outras ocupações, ocupação mal definida ou não declarada, há um aumento na taxa de distribuição das pessoas de cor preta enquanto a taxa das pessoas de cor parda se mantém. Isto demonstra, que os negros não estão conseguindo espaço para a mobilidade ocupacional, podendo estar aí, um caso de estratificação social entre negros e brancos.

**Tabela 9**  
**Distribuição das Pessoas Ocupadas, Segundo a Cor**  
**e os Setores de Atividade - 1990.**  
**Brasil**

Setores de Atividades	Distribuição de pessoas ocupadas (%)			
	Branca	Preta	Parda	Total
Agrícola	19,0	23,5	28,5	22,8
Ind. de transformação (1)	18,2	15,0	14,3	16,5
Ind. de construção	5,3	8,3	7,1	6,2
Comércio de mercadorias	14,0	8,2	11,7	12,9
Prest. de serv. E outros	43,5	45,0	38,4	41,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: Excluída a população da área rural da Região Norte.

(1) Inclusive outras atividades industriais.

Na tabela 9, quanto a distribuição das pessoas ocupadas, observa-se que as maiores taxas estão nos setores agrícola e de prestação de serviços e outros, sendo que, as pessoas de cor preta, respondem por 23,5% e 45,0%, destes dois setores, enquanto que as pessoas de cor branca respondem por 19,0% e 43,5%, e as pessoas de cor parda por 28,5% e 38,4%, respectivamente.

**Tabela 10**  
**Distribuição das Pessoas Ocupadas, Segundo a Cor e os Setores de**  
**Atividades - 1982 e 1987 a 1990**  
**Brasil**

Cor e setores de atividades	Distribuição das pessoas ocupadas (%)				
	1982	1987	1988	1989	1990
<b>Branca</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrícola	25,2	20,3	19,9	19,3	19,0
Ind. de transformação (1)	18,0	19,1	19,1	19,3	18,2
Ind. de construção	6,1	5,6	5,5	5,3	5,3
Comércio de mercadorias	11,5	12,8	12,8	13,5	14,0
Prest. de serv. e outros	39,2	42,2	42,7	42,6	43,5
<b>Preta</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrícola	31,1	25,8	23,6	22,6	23,5
Ind. de transformação (1)	14,7	15,5	15,2	16,2	15,0
Ind. de construção	10,2	9,2	9,1	10,2	8,3
Comércio de mercadorias	6,7	7,9	8,2	8,3	8,2
Prest. de serv. e outros	37,3	41,6	43,9	42,7	45,0
<b>Parda</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrícola	36,8	31,4	31,2	29,3	28,5
Ind. de transformação (1)	13,6	14,5	13,9	14,9	14,3
Ind. de construção	8,3	7,9	7,1	7,1	7,1
Comércio de mercadorias	9,0	10,1	10,1	10,8	11,7
Prest. de serv. e outros	32,3	36,1	37,5	37,9	38,4

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: Excluída a população da área rural da Região Norte.

(1) Inclusive outras atividades industriais.

Ainda nos setores de atividade, verificado na tabela 10, mesmo que a taxa do setor agrícola tenha decrescido em 8 anos (no período de 1982 a 1990), as porcentagens das pessoas de cor preta, 23,5%, e parda, 28,5%, mantêm-se as mais altas em comparação com as das pessoas de cor branca, 19,0%. O setor de prestação de serviços e outros foi o que mais absorveu mão-de-obra. As pessoas de cor preta apresentaram nestes anos um crescimento de 7,7%, contra as pessoas de cor branca, cuja taxa cresceu 4,3%, neste período. Com relação ao setor de comércio de mercadorias, este teve o menor crescimento em relação aos três setores, ao longo destes anos, para as pessoas de cor preta, 1,5%.

**Tabela 11**  
**Distribuição das Pessoas Ocupadas, Segundo a Cor**  
**e a Contribuição para Instituto de Previdência - 1990**  
**Brasil**

Contribuição para Instituto de Previdência	Distribuição das pessoas Ocupadas			
	Branca (2)	Preta (2)	Parda (2)	Total (1) (2)
Contribuintes (1)	57,2	45,3	38,9	50,1
Não contribuintes (1)	41,8	54,7	61,1	49,9
<b>TOTAL (1)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: Excluída a população da área rural da Região Norte.

(1) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

(2) Inclusive as pessoas sem declaração de contribuição para Instituto de Previdência.

Quanto a contribuição para o Instituto de Previdência, na tabela 11, as pessoas ocupadas de cor branca foram as que mais contribuíram para a Previdência, com taxa de 57,2%. Já os não contribuintes ficaram, em sua maioria, com as pessoas de cor preta e parda, respondendo por 54,7% e 61,1%, respectivamente.

**Tabela 12**  
**Proporção dos Empregados no Trabalho Principal com**  
**Carteira de Trabalho Assinada pelo Empregador, em Relação ao Total de Empregados no Trabalho**  
**Principal, Segundo Sexo e a Cor - 1990**  
**Brasil - Região Sul**

Sexo e cor	Proporção dos empregados (%)	
	Brasil (1)	Região Sul
Masculino (2)	61,0	69,4
Branca	67,7	71,7
Preta	56,8	61,2
Parda	51,8	60,0
Feminino (2)	55,1	62,7
Branca	60,6	65,0
Preta	49,0	57,4
Parda	46,9	50,4
TOTAL (2)	58,8	67,0
Branca	65,1	69,2
Preta	53,8	59,6
Parda	50,1	56,9

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: (1) Exclui a população da área rural da Região Norte.

(2) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

Com se sabe o emprego formal, em princípio, oferece melhores condições do que o emprego do tipo informal. Pois isso é interessante analisar e conhecer a participação de trabalhadores negros com carteira assinada na tabela 12. A participação dos empregados com carteira assinada no trabalho principal com relação ao total de empregados no trabalho principal, é maior para as pessoas de cor branca, tanto masculina quanto feminina, respondendo por 67,7% e 60,6%, respectivamente. Enquanto que, as pessoas de cor parda, tanto do sexo masculino quanto do sexo feminino, ficaram com percentuais menores, de 51,8% e 46,9%. E entre as pessoas de cor preta, masculino e feminino, estas respondem por 56,8% e 49,0%, respectivamente.

**Tabela 13**  
**Distribuição das Pessoas Ocupadas, Segundo a Cor e a Posição**  
**na Ocupação - 1990.**  
**Brasil**

Posição na ocupação	Distribuição das pessoas ocupadas (%)			
	Branca	Preta	Parda	Total
Empregados	64,7	73,4	63,7	64,7
Conta-própria	21,7	20,3	24,5	22,7
Empregadores	6,0	1,3	2,7	4,6
Não remunerados	7,6	5,0	9,1	8,0
<b>TOTAL (1)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: Exclui-se a população da área rural da Região Norte.

(1) Inclusive as pessoas de cor amarela e sem declaração de cor.

Quanto à distribuição das pessoas ocupadas, segundo a posição na ocupação, a tabela 13 demonstra que no grupo de pessoas de cor branca, a participação de empregadores, 6,0%, é maior do que no grupo de pessoas de cor parda e preta, respondendo por 2,7% e 1,3%, respectivamente.

Os indicadores da PNAD - IBGE, demonstram a existência de diferentes oportunidades para os brancos e os negros, na qual o negro aparece constantemente em desvantagem para competir no mercado de trabalho com o branco.

A desvantagem social que o negro enfrenta em sua vida começa na escola. Segundo os indicadores da PNAD, verificou-se que há muito mais crianças negras em idade escolar fora das escolas do que crianças brancas. Em consequência, a taxa de analfabetismo é maior para as pessoas negras. Com relação aos anos de estudo, novamente são as pessoas negras que tem um percentual maior de pessoas com um mínimo de instrução, enquanto que as pessoas brancas apresentam maiores níveis de escolaridade. Todas estas diferenças nos níveis de educação, acabam por determinar as condições e ocupações no mercado de trabalho. Nos setores de atividades ocupacionais, fica evidente a divisão racial no trabalho, na qual as ocupações e os setores considerados nobres pela sociedade, têm um menor percentual de mão-de-obra negra. Quanto à posição na ocupação, é bem maior a percentagem de pessoas brancas empregadoras. E, enquanto a "boa aparência" for a condição para as pessoas ingressarem no emprego, verificar-se-á que, no comércio de

mercadorias, as pessoas negras terão sempre o menor percentual de aumento com relação às pessoas brancas. Ao ter carteira de trabalho assinada, as pessoas têm seus direitos trabalhistas garantidos, e, são as pessoas brancas as que mais usufruem das garantias trabalhistas e previdenciárias. Os negros são os que têm a maior proporção de não contribuintes para a previdência. Este fato pode ser atribuído a diversas causas: a percentagem maior de desocupados; taxas maiores de crianças e jovens que ingressam cedo no mercado de trabalho; um número maior de pessoas em ocupações mal remuneradas; alta rotatividade do emprego; e empregos de contratações sazonais de mercado. Diante de todo este panorama é possível observar que não só as diferenças ocupacionais entre brancos e negros são grandes, como a educação ainda é privilégio para alguns.

Nesta tabela 14 percebe-se três grandes aspectos abordados neste estudo, quais sejam: ocupação, renda média mensal e anos de escolaridade. Pode-se utilizar a ocupação de Mestre como um intermediário e divisor entre os empregados administrativos e os empregados manuais no conjunto da Indústria de Transformação e na Construção Civil, e estes como parâmetros de análise dos três aspectos apontados acima, relacionados a brancos e não-brancos.

A discriminação racial salta aos olhos. Enquanto 27,4% dos brancos ocupam empregos administrativos, entre os não-brancos este percentual é menos que a metade, 13,3%. Nestes empregos administrativos, o grau de escolarização é sempre menor para os não-brancos, exceto no caso de Técnicos Superiores. Mas neste particular, apesar de idêntico número de anos de estudo, existe uma diferença de aproximadamente 30% a mais nos rendimentos dos brancos. Na média, existe uma diferença três vezes maior nos rendimentos em relação à diferença de escolaridade entre brancos e não-brancos dos empregados administrativos.

No grupo de empregados manuais, a indústria da construção civil é que possui o maior percentual de não-brancos, o dobro dos brancos. Nos demais ramos da indústria o percentual de ocupação quase sempre se equivale, o que corrobora a dificuldade de ascensão profissional dos não-brancos, face a discriminação racial no grupo de empregos administrativos. Mas a diferença entre escolaridade e rendimento continua igual ao grupo dos empregos administrativos. Na média os não-brancos possuem cerca de 70% da escolaridade dos brancos e recebem apenas 50% dos rendimentos destes. Ou seja, há uma diferença média 1,5 vezes maior nos rendimentos em relação à diferença de escolaridade

entre brancos e não-brancos. Numa situação onde não predominasse a cor como fator fundamental de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, para escolaridades iguais ou diferenças de escolaridade ter-se-ia rendimentos ou diferenças de rendimentos equivalentes.

Tabela 14

Distribuição Proporcional, Renda Média Mensal (SM) e Anos de Instrução dos Empregados da Indústria de Transformação e da Construção Civil, segundo a Cor PNAD - 1988.

TIPO DE TRABALHADOR	BRANCO			NÃO - BRANCO		
	%	SM	Educ.	%	SM	Educ.
Administradores	7,8	14,5	10,4	3,0	8,1	8,3
Técnicos Superiores	3,6	19,5	13,5	0,8	15,1	13,5
Técnicos-Médios	3,4	10,2	11,2	1,8	5,5	8,3
Burocráticos	12,6	4,7	9,2	7,7	3,4	8,3
Mestres	2,3	8,6	7,5	1,8	5,1	5,8
Mecânica e Metalúrgica	14,8	4,8	5,7	13,2	3,6	5,2
Têxtil	2,8	2,5	5,2	3,2	1,8	4,6
Couro	0,6	1,9	4,7	0,6	1,8	4,2
Vestuário	9,0	1,6	4,9	6,5	1,5	5,6
Madeira e Móveis	6,4	2,1	4,2	8,0	1,7	3,6
Eletricista	3,7	5,0	6,4	3,9	3,8	5,6
Construção Civil	15,2	1,8	3,4	30,9	1,6	2,9
Alimentação e Bebidas	3,1	1,9	3,8	4,4	1,3	3,1
Gráfica	1,6	3,4	7,0	1,3	2,2	6,7
Cerâmica e Vidro	1,7	2,2	3,9	2,9	1,2	2,8
Papel, Borracha e Cimento	1,8	3,3	5,0	1,5	2,3	5,0
Outras Ocup. Ind. de transformação	9,5	4,0	5,8	8,5	2,7	4,9
	100,0	5,1	6,4	100,0	2,6	4,6
Total	(5.351.363)			(3.301.315)		

Fonte: Tabulações especiais da PNAD - Brasil - 1988, IN: Hasenbalg, 1988.

- Não inclui empresários e trabalhadores autônomos.

- Não-brancos inclui pretos e pardos e exclui amarelos.

## 6. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

### 6.1. Conclusão

Para estudar a discriminação racial contra o negro no mercado de trabalho, percorremos dois caminhos: um teórico e outro empírico. Tanto um como outro nos levam a afirmar a existência desta discriminação.

Na parte teórica vimos que a discriminação do negro no mercado de trabalho, tem uma história, pois ao sair do sistema escravocrata, o trabalhador negro não tinha condições materiais ou morais para adaptar-se ao novo sistema econômico competitivo, entrando de forma tardia em empregos estáveis. Isto ocorreu em parte, devido ao fato de que a disponibilidade da mão-de-obra européia na economia brasileira no final do século passado e início deste, possibilitou e provocou a exclusão do negro no mercado de trabalho. Outro fator importante, foi a ausência de políticas em favor do ex-escravo na mudança do sistema econômico, agravando ainda mais os problemas sociais que comprometeram gerações futuras, arrastando-se até o presente.

Mesmo a teoria econômica, representada pela corrente dos radicais americanos, admite que o mercado controla, determina e define o lugar e o setor do trabalhador negro. Esse controle se faz pelo sistema educacional, o qual reforça a estratificação do trabalho por meio de uma diferenciação hierárquica do sistema educacional.

Nos dados analisados, encontram-se evidências do processo de exclusão do negro no mercado de trabalho.

A desvantagem social que o negro enfrenta em sua vida começa na escola, fazendo com que muito mais crianças negras em idade escolar estejam fora das escolas, em comparação com as crianças brancas. Como conseqüência, um percentual maior de pessoas negras ostenta baixos níveis de escolaridade em comparação com as pessoas de cor branca. Estas diferenças nos níveis de educação, acabam por determinar as condições e as oportunidades no mercado de trabalho.

Fica evidente a divisão racial no trabalho, quando são analisadas ocupações e setores considerados nobres pela sociedade. Nestes, há um menor percentual de mão-de-obra negra, e quando o tipo de trabalho e o nível médio de educação são os mesmos, os não-brancos apresentam uma menor renda média mensal.

Apesar de podermos afirmar com base em nossa pesquisa, a existência da discriminação racial no mercado de trabalho, seriam necessários pesquisas específicas para determinar as formas e os mecanismos pelos quais esta discriminação acontece em categorias de trabalhadores ou nos diferentes setores da economia e mesmo nas diferentes regiões.

## **6.2. Recomendações**

Analisou-se neste trabalho dados do Brasil em função da abrangência da parte teórica. No entanto, no momento em que as tabelas foram analisadas, os dados mais recentes disponíveis eram da PNAD de 1990. Mais recentemente foram publicados dados do Censo Demográfico de 1991.

Mas, como sugestão de um novo trabalho, seria interessante um estudo mais regional em Santa Catarina, em particular, em cidades colonizadas por lusitanos, como Itajaí e Florianópolis. Para isso, há dados do Censo Demográfico de 1991 por classificação regional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 5º CONCURSO NACIONAL CUT, RESOLUÇÕES. Realizado no período 19 a 22 de maio de 1994, São Paulo.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? (as metamorfoses no mundo do Trabalho e dimensões da crise do sindicalismo)*. Campinas: UNICAMP-IFCH. (s/d). Mimeo.
- BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; HENRIQUE, Wilnês. Emprego e renda na crise contemporânea no Brasil. In.: *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Página Aberta, 1994.
- BARBOSA, Milton. *Diferenciais de salários entre ocupações: Uma análise das variações ocorridas no período 1971-1974*. São Paulo: USP, 1978.
- CANO, Wilson. Industrialização, crise, ajuste e reestruturação. In.: ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? (as metamorfoses no mundo do Trabalho e dimensões da crise do sindicalismo)*. Campinas: UNICAMP-IFCH. (s/d). Mimeo.
- CHAIA, Miguel, W. O negro e a discriminação racial no mercado de trabalho. In.: *Mercado de trabalho na Grande São Paulo*. São Paulo: SEADE, 1986.
- DIEESE. *O desemprego e as políticas de Emprego e Renda*. São Paulo, 1994. Pesquisa (DIEESE n.º 10)
- ESPECIAL CEAS. Racismo à brasileira: a distância entre fatos e discursos. Salvador : CUT, Força Sindical, CGT, Movimento Negro, Olodum e UNEGRO, novembro/95, p. 39-56.
- FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. São Paulo: Ática, 1978, Vol. 1.
- \_\_\_\_\_. *O negro no mundo do branco*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1972.
- GEBARA, Ademir. O mercado de trabalho livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- GUIMARÃES, Antônio S. Alfredo. Racismo e anti-racismo no Brasil. In.: *Novos estudos CEBRAP*. São Paulo: CEBRAP, n.º 43, novembro 1995.
- HASENBALG, Carlos A. O negro na indústria: proletarização tardia e desigual. In.: *Ciências sociais hoje, 1992*. Rio de Janeiro. Rio Fundo, 1992.
- HASENBALG, Carlos A.; SILVA, Nelson do Valle. *Estrutura Social, Mobilidade e Raça*. Rio de Janeiro : Grande Brasil: veredas; IUPERJ; Vértice, 1988, 200 p.

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO. "Racismo cordial". São Paulo: Caderno especial Datafolha. 25 de junho de 1995.

LEITE, Ilka Boaventura. Descendentes de africanos em Santa Catarina: Invisibilidade histórica e segregação. In.: *Ser "negro": os sentidos da cor e as impurezas do nome*. Florianópolis: Letras Contemporâneas, 1996.

MACEDO, Roberto. *Os salários na teoria econômica*. Rio de Janeiro: PNPE (Programa Nacional de Pesquisa Econômica), IPEA (Instituto de Planejamento Econômico e Social), 1982.

MATTOSO, Jorge L. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In.: *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

MOURA, Esmeralda Blanco B. de. *Mulheres e menores no trabalho industrial: Os fatores sexo e idade na dinâmica do capital*. Petropolis: Vozes, 1982.

NOGUEIRA, João Carlos. Negros e mundo do trabalho. In.: *O (Des) Emprego no país do real*. São Paulo: Partido dos Trabalhadores, Abril, 1996, p. 66-70.

OLIVEIRA, Elena Garcia de; PORCARO, Rosa Maria; ARAÚJO, Tereza C. N. *O lugar do negro na força de trabalho*. Rio de Janeiro: IBGE, 1985.

PARTIDO DOS TRABALHADORES. *O (des)emprego no país do real*, abril/96, p. 66-70.

PINTO, Paulo Silva. Justiça proíbe estatal de afastar negro *Jornal Folha de São Paulo*. 08/10/96, p. 3.

PROJETO CIDADANIA NO TRABALHO: pela adoção de uma política nacional de promoção da igualdade racial. São Paulo : Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, junho de 1996.

RAMOS, Lauro; SOARES, Ana Lúcia. *Participação da mulher na força de trabalho e pobreza no Brasil*. Revista de Economia Política, vol. 15 n.º 3 (59), julho-setembro/95.

REVISTA "FAÇA A COISA CERTA". Encarte da revista Teoria & Debate, n.º 31, Secretaria Nacional de Combate ao Racismo do Diretório Nacional do Partido dos Trabalhadores.

REVISTA RAÇA E CLASSE NO BRASIL. A "reengenharia" e a questão racial. Ed. Desafio, p. 22-23.

\_\_\_\_\_. Expulsos da escola. Ed. Desafio, p. 24.

RUTKOWSKI, Lauro. Justiça garante emprego a técnico. *Jornal Diário Catarinense*, 08/10/96, p. 31.