



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO INSTITUTO DE
CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

BÁRBARA CRISTINA VICENTE FERNANDES

**POLARIDADE ÉTNICA NO MERCADO DE TRABALHO E IMPACTO NO
NÍVEL DE RENDA NO BRASIL: ESTUDO DE CASO DA POPULAÇÃO
NEGRA.**

Seropédica – RJ

2018

BÁRBARA CRISTINA VICENTE FERNANDES

**POLARIDADE ÉTNICA NO MERCADO DE TRABALHO E IMPACTO NO
NÍVEL DE RENDA NO BRASIL: ESTUDO DE CASO DA POPULAÇÃO
NEGRA.**

Trabalho Monográfico exigido como
requisito obrigatório para obtenção de
Título de **Bacharel em Ciências
Econômicas da Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ.**

Orientador: Me. Rafael Vieira.

Seropédica – RJ

2018

Dedico este projeto ao meu amado irmão
in memoriam e a minha mãe que
sacrificaram os seus sonhos para que eu
pudesse sonhar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, aos meus orixás e guias que abriram meus caminhos e me mostraram quão forte eu posso ser, a minha mãe, meu primeiro e mais forte exemplo de mulher guerreira, tenho orgulho de ser filha da luta. A minha família, principalmente aos meus primos e primas os quais são meus exemplos e me ensinaram o conceito de aquilombar e agradeço a minha família do coração, que eu chamo de amigos, que aguentaram os meus momentos de desespero e choro, mas também vibraram com cada vitória minha. Aos meus professores que através de seus ensinamentos formaram uma profissional e uma cidadã. Agradeço também ao meu orientador, que foi mais que um professor, foi um amigo que acreditou em mim quando ninguém mais acreditou e me motivou a levar meus projetos para frente. Vocês fazem parte desse sonho, obrigada!

Fernandes, Bárbara Cristina Vicente. **Polaridade étnica no mercado de trabalho e impacto no nível de renda no Brasil:** estudo de caso da população negra.

RESUMO

Observando o nosso mercado de trabalho notamos as diferenças salariais entre brancos e negros desempenhando as mesmas funções e como isso pode ser uma explicação para que os negros tenham sua renda equivalente à metade da renda dos brancos. Partindo desta observação iremos analisar como o racismo estrutural atua no mercado de trabalho brasileiro e sua relevância para a composição de renda individual, para que se possa agregar e esclarecer mais sobre o debate, não o limitando ao cenário acadêmico sintetizando para uma aplicabilidade na sociedade. Tendo como base de informações dados estatísticos extraídos de institutos de pesquisas socioeconômicas, publicações de sociólogos e economistas, serão reunidos insumos que serão de grande importância para compreensão desse processo e marginalização dos negros no mercado de trabalho e como isso o afeta enquanto indivíduo econômico.

A discriminação étnica que atua coibindo o acesso de negros em determinadas posições no mercado de trabalho e a sua remuneração estão implícitas no comportamento de dirigentes e administradores de empresas onde podemos observar essas diferenças salariais.

Palavras-chaves: Racismo, discriminação, utilidade, Mito da Democracia Racial.

LISTA DE GRÁFICOS

- Figura 1** Taxa salarial dos trabalhadores negros.
- Figura 2** Distribuição da PIA por anos de Estudo segundo cor ou raça nos seis RMMarço de 2004.
- Figura 3** Distribuição das pessoas ocupadas por posição na ocupação segundo a cor ou raça nas seis RMs.
- Figura 4** Taxa de analfabetismo em 2016/ Rendimentos médios de todos os trabalhos/ Em 2016, 1835 crianças de 5 a 7 anos trabalhavam/ Taxa de desocupação.
- Figura 5** Distribuição da população ocupada, segundo a cor, por grupos de atividade.
- Tabela 1** Pessoas com 10 anos ou mais de idade, nas Regiões Metropolitanas, percentuais por cor e raça.
- Tabela 2** Taxas de atividade e desocupação da PIA, por cor ou raça, nas Regiões Metropolitanas.
- Tabela 3** Proporção de pessoas em idade ativa que frequentam ou frequentaram curso de qualificação profissional no total de pessoas em idade ativa, por Região Metropolitana, segundo cor ou raça.
- Tabela 4** Rendimento médio habitual recebido pelas pessoas ocupadas, por cor ou raça.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 TEORIA DISCRIMINATÓRIA DE BECKER	1
3 CONTEXTO BRASILEIRO NO PERÍODO RECENTE	10
3.1 Trabalhadores Negros e o paradigma da ausência	11
3.2 A ditadura militar no Brasil na construção do Mito da Democracia Racial	13
3.3 Análise dos dados	16
3.4 Afroempreendedorismo como forma de inclusão socioeconômica	255
CONCLUSÃO	278
REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

“Embora o economista pouco tenha a dizer sobre as raízes psicológicas do preconceito, pode interpretar este tipo de comportamento em termos de linguagem econômica (Borjas, 1996). Labor Economics. McGraw-Hill. 318–357.”

No século passado, observamos temáticas de pautas raciais demonstradas de forma superficial em debates de caráter sociais e desenvolvidos em trabalhos acadêmicos. Porém, é na atualidade, com a ascensão das mídias sociais, que vemos questionamentos sobre como o coletivo e o Estado se posta diante do assunto.

Com tudo, desde o século de XX, a discrepância entre negros e brancos tem sido levantada por um viés mais econômico e interpretada pelas vertentes clássicas e heterodoxas. Porém, no Brasil, nos deparamos com uma invisibilidade do racismo, seja por via do Mito da Democracia Racial, seja pela falta de aprofundamento dentro do cenário acadêmico. Esse último, será chamado por Sidney Chalhoub e Silvia Lara de “Muro de Berlim historiográfico” em sua tese sobre o Paradigma da Ausência em que expõem a falta de abordagem sobre o papel da mão de obra negra na construção da massa brasileira de trabalhadores e como o povo negro passou a integrar esse meio pós-abolicionista.

O impacto dessa negligência para com essa etnia, influencia direto no mercado de trabalho. De acordo com o IBGE através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad Continua), no período do quarto trimestre de 2016 a taxa de ocupação das etnias negra e parda ficou acima da média nacional de 12%. Outro agravante que a pesquisa aponta é que a renda média da população negra foi equivalente a 55% da recebida pela população branca, logo pode-se concluir, que um impacto negativo de uma recessão no mercado é mais violenta com a população negra.

O presente trabalho tem por objetivo analisar de forma empírica a polaridade étnica entre negros e brancos se pautando pelo método de Becker sobre a Teoria de Discriminação (1957). Após essa discussão, será aplicada e analisada no cenário de mercado de trabalho recente brasileiro.

2 TEORIA DISCRIMINATÓRIA DE BECKER

Até a década de 1950, o tema discriminação racial não era uma temática abordada por economistas. Quando em 1957 Gary S. Becker, professor de economia e sociologia da Universidade de Chicago e da The University of Chicago Booth School of Business, em 2014, publicou seu livro intitulado *The Economics of Discrimination*, que tinha como base sua tese de doutorado de 1955.

Demorou alguns anos para que Becker conseguisse colocar adiante seu estudo devido a invisibilidade do tema na área da economia. O autor alegava que muitos economistas, na verdade não consideravam o tema relevante para a área.

Recentemente se percebeu a importância do tema discriminação racial na Economia. Becker integrou o tema discriminação racial em um cenário de mercado, aplicando essa estrutura para se observar e identificar as causas das diferenças salariais entre negros e brancos. Assim, ele apresentou ferramentas usadas na Economia e as aplicou em questões sobre o problema constante da disparidade salarial entre as raças.

O autor define sua tese em três aspectos. Primeiro, ele usa o modelo de indivíduo racional e maximizador de utilidade. Segundo, o modelo se baseia na concepção de um mercado, ou seja, na interação dos indivíduos. Em terceiro lugar, seu modelo usava a ideia equilíbrio econômico.

Na sua abordagem, Becker fez sua análise principal: a discriminação gera consequências tanto para as pessoas vítimas da discriminação, quanto para as pessoas que discriminam.

O trabalho de Becker foi publicado no momento em que a desobediência civil dos ativistas dos direitos civis nos Estados Unidos estava em alta ocorrência. Mesmo não sendo um economista comportamental, o autor levantava que as preferências poderiam ser influenciadas, ou seja, que gostos são construções sociais, que os fatores externos ao indivíduo têm um efeito relevante nas preferências.

O autor questiona sobre quem se beneficia dessa discriminação, o mesmo sugere que seriam os sindicatos, que em si, representavam trabalhadores brancos e que apoiavam essa discriminação, vide que competiam com trabalhadores negros.

A economia ainda tem importância no meio acadêmico, mesmo sendo pouco abordado. Temos como exemplo atual o trabalho de Kerwin Kofi Charles, da Escola de Políticas Públicas

da Universidade de Chicago e Jonathan Guryan, da Universidade de Northwestern, que aplica a abordagem de Becker no objetivo de compreender argumentos teóricos sobre disparidades salariais entre brancos e negros apresentando dados empíricos.

Além disso, o equilíbrio de Becker utilizado na teoria da discriminação, ainda é crítico para analisar o impacto da legislação antidiscriminação. Ainda, o foco de Becker o levou para fatores pré-mercado como ponto principal de discriminação contínua a gerar os debates das questões sobre políticas públicas. Enxergando uma oportunidade para elucidar o problema através da educação que poderiam ajudar as minorias a avançar economicamente.

Becker trouxe para o debate a ótica de um economista para questões do crime, família, doações de órgãos, drogas, capital humano, dentre outros assuntos do âmbito social. Com esse modelo de trabalho pioneiro que o fez conquistar o Prêmio Nobel de Ciência Econômica em 1992.

Becker (1957) ao elaborar seu modelo microeconômico deu início aos estudos da economia da discriminação em que busca introduzir questões raciais dentro da economia neoclássica. De acordo com o autor, a economia da discriminação se dá por uma propensão a discriminar, por um pensamento econômico racional em que o indivíduo busca maximizar suas funções de utilidade, sintetizando, um empregado negro se torna um custo não monetário no processo produtivo para o patrão branco, logo, racionalmente ele contratará um empregado branco. Nas palavras do autor:

(...) se uma pessoa tem uma “propensão à discriminação”, ela se comporta como se estivesse pronta a abrir mão de uma renda no sentido de evitar certas transações (...). Dado que uma preferência pela discriminação engloba tanto preconceito como ignorância, a quantidade de informação disponível deve ser entendida como um determinante das preferências.
(LOUREIRO, p.126, 2001)

O modelo de Becker (1957) está pautado em uma conjuntura neoclássica em que encontramos preferências pela discriminação, são elas:

Discriminação do empregador;

Discriminação do empregado;

Discriminação do consumidor.

De acordo com Loureiro, a teoria nos esclarece que em um cenário de mercado competitivo os agentes são movidos pelas suas preferências e tomam atitudes

influenciadas por tal. Entende-se que os agentes são indivíduos racionais e maximizadores de suas utilidades e esses indivíduos racionais desenvolvem uma preferência pela discriminação.

Segundo Becker (1957) se um indivíduo tem preferência por discriminar, ele tem que agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa, ou diretamente ou na forma de uma redução na renda. Nesse sentido, o autor conclui que essa maneira simples de ver o assunto chega à essência do preconceito e da discriminação. Ou seja, discriminação consiste, basicamente, em reduzir lucros, salários ou renda para manter preconceito de algum tipo. (LOUREIRO, p.128, 2001)

O perfil discriminatório de quem emprega é explicitado através de uma função de Utilidade U que é dependente do nível de lucro π e nível de empregados negros (medidos em porcentagem) N , logo, temos:

$$U = f(\pi, N) \quad (1)$$

Onde, a utilidade marginal dos lucros equivale à derivação da utilidade pela derivação do lucro sendo maior que zero e utilidade marginal de empregar trabalhadores negros é a derivação da utilidade pelo nível percentual de trabalhadores negros sendo menor ou igual a zero. Logo temos:

$$UMg\pi = \partial U / \partial \pi > 0 \text{ e } UMgN = \partial U / \partial N \leq 0$$

Tomamos que trabalhadores brancos (B) e trabalhadores negros (N) são substitutos perfeitos e a firma tem o preço como dado. O produto y é uma função de mão de L , assim temos:

$$y = y(L) = y(B + N) \quad (2)$$

onde: L é o total de empregados. Logo, a questão do empregador é maximizar o lucro, como mostra a função:

$$\pi = py(L) - w_B B - w_N N \quad (3)$$

$$\text{Onde: } \partial \pi / \partial L > 0 \text{ e}$$

$$\partial^2 \pi / \partial L^2 < 0$$

Pressupõe-se que a produtividade marginal e a produtividade média são as mesmas tanto para trabalhadores brancos, quanto para trabalhadores negros, assim, $\partial y/\partial B = \partial y/\partial N = \partial y/\partial L$.

Segundo Loureiro, Becker (1957) define o coeficiente de discriminação de mercado como sendo a taxa diferencial de salários entre dois tipos de mão-de-obra perfeitamente substituíveis,

$MDC = w_B - w_N / w_N$, isto é, como a diferença proporcional entre os salários dos trabalhadores brancos (w_B) e dos trabalhadores negros (w_N), com produtividades iguais em um mercado perfeitamente competitivo. Consequentemente, na ausência de discriminação, os trabalhadores de cada tipo receberiam salários de acordo com suas produtividades. Becker (1957) propôs que a discriminação fosse medida por um coeficiente de discriminação d , que descreve a intensidade da discriminação. O coeficiente de discriminação d assume valores de zero até mais infinito

$[0 \rightarrow +\infty)$; $d < 0$ implica em nepotismo e $d > 0$ implica em discriminação, enquanto que para $d = 0$, não há distinção entre os trabalhadores. Por outro lado, suponha agora que o empregador discriminador observe dois grupos de trabalhadores A e B igualmente produtivos na produção. O empregador discriminador age como se o salário real fosse, $w_N (1 + d)$.

Loureiro ainda afirma em seu trabalho que Becker (1957) propôs que a discriminação fosse medida por um coeficiente de discriminação d , que descreve a intensidade da discriminação. O coeficiente de discriminação d assume valores de zero até mais infinito $[0 \rightarrow +\infty)$; $d < 0$ implica em nepotismo e $d > 0$ implica em discriminação, enquanto que para $d = 0$, não há distinção entre os trabalhadores. Por outro lado, suponha agora que o empregador discriminador observe dois grupos de trabalhadores A e B igualmente produtivos na produção. O empregador discriminador age como se o salário real fosse, $w_N (1 + d)$. O empregador discriminador decide contratar se:

$w_N (1 + d) < w_B$: contrata somente negros, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja maior do que os custos.

$w_N (1 + d) = w_B$: trabalhadores brancos e negros serão contratados, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja igual aos custos.

$w_N (1 + d) > w_B$: contrata somente brancos, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja menor do que os custos.

Exemplo:

Supondo que um empregado negro sofre discriminação, o seu salário imposto será $wN(1 + d)$, em que wN é o salário do trabalhador negro $d(d > 0)$ será a desutilidade provocada por aquele trabalhador negro na força de trabalho. Sendo wB o salário estipulado para o empregado branco que não sofre discriminação. Assim, temos a seguinte condição para minimizar os custos:

$$PMgB/PMgN = wB/[wN(1 + d)] \quad (4)$$

Sendo:

PMgs - produtividades marginais dos dois trabalhadores, branco e negro.

Se não houver discriminação, para todos os fatores, o valor da PMg será a curva de demanda por mão-de-obra.

Se $d > 0$, logo existe uma relação de trade-off entre π e N , ou seja, se o indicador de discriminação for maior que zero, o empregador terá que decidir entre ter lucro ou ter um empregado negro, lembrando que se $d > 0$, se tem uma preferência por discriminar, assim, um trabalhador negro será uma desutilidade para aquele empregador.

Na figura 1 podemos analisar um desenvolvimento do fundamento principal do modelo. Admita que trabalhadores igualmente produtivos estejam totalmente agregados em um modelo de mercado perfeitamente competitivo. No eixo vertical mede-se a taxa de salários de empregados negros e brancos, já o eixo horizontal mostra a força de trabalho de empregados negros. ANDN é a curva que representa a demanda por força de trabalho negra, como podemos ver na figura 1. A curva de demanda por trabalhadores negros é constituída por dois segmentos:

1° segmento – NA representa o comportamento do empregador não discriminador – em que os valores são iguais a zero. Assim, nesse segmento, tanto empregados negros e como brancos recebem a mesma remuneração.

2° segmento – NDN representa o comportamento do empregador discriminador – em que os valores dos dois aumentam de acordo com o que se move na direção da parte sudoeste da curva de demanda.

No N_e o total de empregados negros serão contratados. O equilíbrio, em e_{DN} , somente os trabalhadores serão contratados. Loureiro explica em seu trabalho que o equilíbrio da taxa de salário dos brancos e negros depende não só da demanda por trabalhadores negro, mas também da oferta de mão de negra. Logo, incluímos as curvas de oferta também dos trabalhadores negros na figura 01.

A oferta de trabalho tem inclinação positiva, consequência será de que quanto maior o salário daqueles trabalhadores negros, maior será a mão-de-obra ofertada por esses trabalhadores negros. A interseção da oferta e demanda por mão-de-obra acontece no ponto em que a taxa de salário dos trabalhadores se iguala a A' , logo, $w_N/w_B=A'$, fazendo com que o empregador gere um diferencial de salários entre os trabalhadores que produzem de maneira equivalente. Observamos que a taxa de salários recebida pelos empregados que estão em AN é superior aos empregados que estão em NDN . Concluímos que os trabalhadores negros que foram contratados no intervalo $[0, N^*]$ possuem sua taxa de salário equivalente a A . Contratações adicionais a N^* resultam em um decréscimo na taxa salarial, com valores inferiores a A . Em equilíbrio, temos N_e trabalhadores negros contratados, onde $N_e > N^*$, de forma que estes trabalhadores receberão uma taxa salarial A' , tal que $A' < A$.

Assim, se há uma preferência por discriminação crescente por parte dos empregadores, a curva de demanda será mais inclinada, diminuindo os salários dos empregados negros, resultando em uma substituição da mão-de-obra negra pela branca, sendo sua taxa salarial $w_N/w_B=A$. Trabalhadores negros serão empregados apenas com salários inferiores que compensa a desutilidade do empregador discriminador. Já que os empregadores não discriminadores irão pagar salários superior aos trabalhadores negros; o diferencial de salários será vulnerável à pressão competitiva. Empregador não discriminador verá uma oportunidade de auferir lucros contratando trabalhadores, pois seus salários são baixos.

Loureiro também aponta que, segundo Becker (1957) existe ainda preferência por discriminação entre trabalhadores no mercado de trabalho. Se os trabalhadores brancos

discriminam os trabalhadores negros, a função de utilidade do trabalhador discriminador inclui a quantidade de trabalhadores negros empregados N .

$$U = f(b, l, N) \quad (5)$$

onde:

$U_b > 0$;

$U_l > 0$ e;

$U_N < 0$ enquanto;

b e l representam os bens e lazer, respectivamente.

Na teoria discriminatória de Becker (1957), podemos considerar como a teoria de diferenciais compensatórios, como vemos em Rosen (1986). Assim, também, no modelo clássico tradicional, condições de trabalho devem ser agregadas na função utilidade dos trabalhadores. Loureiro fornece o seguinte exemplo:

Suponha um produto no mercado competitivo, com a presença suficiente de empregadores não discriminadores. Na hipótese de existirem dois grupos de trabalhadores (A e B), se os trabalhadores do grupo A competem com os trabalhadores do grupo B, que são preconceituosos, os trabalhadores do grupo A necessitam de compensação para continuar trabalhando com os do grupo B. Neste caso, os trabalhadores do grupo A possuem um custo de oportunidade para trabalhar em ambiente de desutilidade, necessitando de diferencial de salário, tal como na teoria dos diferenciais compensatórios. Logo, como os empregadores e trabalhadores, os consumidores também podem mostrar preferência por discriminar. A preferência dos consumidores discriminadores em querer ser atendidos por determinados tipos de trabalhadores em detrimento de outros, por exemplo, pode acarretar em uma diminuição nos salários desses trabalhadores discriminados. Ademais, nesse tipo de comportamento discriminador pode originar mercados segregados. O modelo de Becker diz que se um discriminador, operando em um mercado competitivo, tem preferência por discriminar, deve agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa por isso, para evitar a desutilidade de estar associado com certas pessoas. Desse modo, remunera-se com salários distintos para trabalhadores igualmente produtivos, gerando discriminação. Em outra perspectiva,

custos mais altos e pressões competitivas eliminam qualquer discriminação que possa existir.

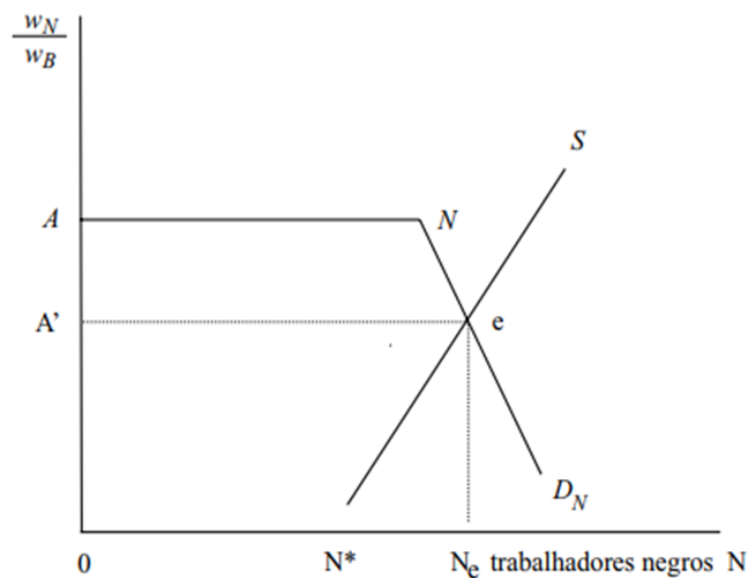


Figura 1: Taxa salarial dos trabalhadores negros, de P.R.A. Loureiro, Uma Resenha Teórica e Empírica sobre a Teoria da Discriminação (Rev. Bras. Econ. vol.57 no.1 Rio de Janeiro Jan./Mar. 2003, p.131)

Dentre as possíveis argumentações para a continuidade da discriminação em mercados competitivos é se a fonte de discriminação racial em mercados competitivos é o empregador (lado da demanda), assim, a competição é benéfica aos trabalhadores que sofrem essa discriminação. Já que a livre entrada e saída das firmas asseguram que firmas que estão no mercado não estão auferindo os lucros desejado, logo o empregador discriminador terá que pagar com seus recursos fora do seu lucro. Dessa forma uma firma discriminadora deveria ter o poder de adquirir as outras firmas daquele mercado. A consequência será que a discriminação do empregador será eliminada dentro de um mercado competitivo (Borjas, 1996). Consideramos que possuem a mesma função de produção, porém, se as firmas forem mais eficientes, produzem o produto a um custo menor ao da firma que não discrimina seus trabalhadores, então a discriminação poderá ocorrer mesmo em mercados competitivos (Goldberg, 1982).

3 CONTEXTO BRASILEIRO NO PERÍODO RECENTE

Segundo o professor Cleber Santos da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) e membro da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros, negros sofrem três tipos de discriminação no mercado de trabalho, são elas:

A ocupacional – Em que é questionada a capacidade daquele trabalhador negro em concluir tarefas com maior nível de complexidade, mesmo esse indivíduo sendo totalmente apto a desempenhar determinada função.

A salarial – Que é a que destacamos no presente trabalho, em que se levanta a assimetria salarial entre negros e brancos, onde negros ganham o salário inferior aos brancos nos mesmos cargos e desempenhando as mesmas funções.

A de imagem – Em que quanto mais traços negroides o indivíduo tiver, ou seja, pele retinta, cabelos crespos etc, mais ele estará suscetível a ser vítima de racismo dentro do mercado de trabalho.

Além disso, a população negra encontra mais empecilhos quando o assunto é progressão e carreira e, também estão mais expostos ao assédio moral mesmo sendo respaldados pela Constituição.

De acordo com a Coordenadora da Coordigualdade do MPT e procuradora do trabalho Valdirene Silva de Assis, o racismo também impacta negativamente. Encontram objeções para lograr cargos com maior exposição, como caixas bancários, recepcionistas, tendo em vista a discriminação por imagem citada acima.

“Observamos que nosso texto constitucional traz proteção – nós temos vários dispositivos, alguns específicos sobre a questão trabalhista, que versam sobre os direitos sociais e que mencionam expressamente a vedação de toda e qualquer forma de discriminação, de diferenciação de salário, e o crime de fascismo também é tipificado pela Constituição Federal. Apesar disso, a sociedade nos mostra que essa estrutura legal não consegue fazer com que se caminhe em uma situação diversa [da discriminação e da exclusão racial]” disse Valdirene no Seminário Racismo no Mundo do Trabalho, na sede do MPT, que ocorreu no dia 08 de novembro de 2017 em São Paulo.

A mesma salientou a contradição da população negra ainda ocupar de maneira mínima o mercado de trabalho em quanto analisamos uma comparação, em nível

percentual, em que a população negra compõe mais de 50% do grupo populacional brasileiro.

O processo escravista foi o fator determinante para a institucionalização do racismo brasileiro. Através de sua dinâmica em que cargos eram escolhidos de acordo com sua etnia, gerou uma divisão social do trabalho em que se invisibiliza os trabalhadores negros, sendo uma ferramenta de opressão desse povo.

Durante o longo período de escravidão e, até mesmo, período pós-abolicionista, cargos de alta qualificação como cargos públicos, políticos, no sistema judiciário, eram reservados para brancos, enquanto trabalhos braçais realizados nas matas, nas fazendas, trabalhos de pouco status social, eram destinados aos negros, primeiro aos escravos e, depois, no período pós-abolicionista, aos negros livres.

Segundo a fala de Thais Faria, representante da Organização do Trabalho (OIT) no Seminário Racismo no Mundo do Trabalho, apresentou dados que respaldam esse modelo discriminatório. “Quando olharmos os dados sobre salários e sobre informalidade, vemos como a situação é extremamente real e cruel. A média de salário do homem branco é R\$ 2.507; a da mulher branca, R\$ 1.810; a do homem negro, R\$ 1.458; e a da mulher negra, R\$1.071”, disse Thais, que é oficial técnica em princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT.

3.1 Trabalhadores Negros e o paradigma da ausência

Quando se abre o debate sobre a questão da população pobre e operária é visível que há uma lacuna. A mão-de-obra negra enquanto papel importante na mudança das relações de trabalho e como composição da massa operária é simplesmente ignorada pelos autores que debatem o tema, não considerando o caráter historiográfico abolicionista enquanto desenvolvimento das relações de trabalho e em uma sociedade em transformação.

Tal ausência de reafirmação histórica embranquece o debate não viabilizando que não se criem recortes dentro do estudo da população pobre brasileira.

Se levantarmos a pauta luta de classes logo nos vem à mente a os períodos compreendidos na Revolução Industrial, porém esse pensamento condicionado e tendencioso é fruto desse espaço que há na história dos negros enquanto protagonista nas

lutas trabalhistas. Não podemos deixar de falar de luta trabalhista quando citamos a abolição, já que tal abolição não veio por meio de uma simples assinatura, mas sim, de uma longa luta e organização pela liberdade, não pelos seus direitos trabalhistas somente, mas pelos seus direitos enquanto ser humano, ou seja, isso vai muito mais além de uma consciênciade classe.

O Mito da Democracia racial nos faz crer que pós-abolição houve uma reparação estrutural em quem os negros alcançaram uma paridade social em relação aos brancos, mas isso é uma realidade distorcida.

O real cenário do período se desenha com negros com suas cartas de alforria debaixo de braço, porém sem emprego, renda, nenhuma estrutura para se adequar a sociedade. A solução encontrada por esses indivíduos sem perspectivas era voltar para as fazendas em que eram escravos e trabalhar em troca de moradia e alimento, quando não encontrando essa alternativa, se tornavam andarilhos, moradores de rua, ou seja, continuaram na base da pirâmide social, além disso, o racismo de uma sociedade pós-escravocrata era uma barreira para que os negros conseguissem um emprego por mais que ele fosse capacitado para tal função, pois se tinha uma tendência a preferir mão-de-obra imigrante e branca, restando aos negros o desemprego ou trabalhos inferiores.

Quando se iniciou o processo de substituição de importação brasileira e a chegada da industrialização essa estrutura social não sofre grandes modificações. Filhos de escravos e ex-escravos eram expulsos das fábricas por meio de força policial e isso ainda é fruto por essa preferência por mão-de-obra branca.

Porém, os negros que resistiram e passaram e integraram a classe operária industrial brasileira, hoje tem seu protagonismo inviabilizado na história. Por exemplo, em nada se fala sobre Severino de Oliveira, marmorista, militante e candidato da República pelo Blocos Operários e Camponeses (BOC) nas eleições de 1930 e negro. Ou até mesmo sobre luta do povo sertanejo em busca de melhores condições de vida na metrópole, pouco se fala sobre a etnia desse povo.

Conclui-se que é de caráter emergencial “Muro de Berlim historiográfico” (Chalhoub e Silva) para melhor esclarecer questões como pobreza, desemprego, condições trabalhistas buscando suas raízes e realizar uma correlação com a questão étnica, continuar ignorando essa variável só irá empobrecer o debate e pouco irá se avançar na pauta.

3.2 A ditadura militar no Brasil na construção do Mito da Democracia Racial

O regime militar no Brasil, atrasou o avanço do debate sobre questões raciais, em contraste com o cenário norte americano que passava por fortes pressões de movimentos sociais na luta dos direitos civis, obrigou o governo americano a tomar uma atitude mais combativa em relação ao racismo nos Estados Unidos.

O governo militar via com bons olhos a manutenção do racismo no país, haja vista o discurso oficial que resgatava e enfatizava o mito da democracia racial, em que todos os indivíduos possuíam as mesmas oportunidades e que a questão étnico racial não era uma questão, já que eles afirmavam uma perspectiva harmoniosa das relações raciais.

Isto se apresentou em forma de uma repressão ou manipulação do debate político e acadêmico, também pelo ocultamento das estatísticas oficiais que levantavam o tema.

O que pouco se evidencia é o papel do economista dentro do debate. Afinal, a tentativa de apagamento do problema racial também perpassa cenário econômico dominante na época. Pode-se afirmar, inclusive, que a teoria neoclássica da discriminação, na qual as ferramentas são os autores, os economistas já conheciam e forneciam, na época, uma arma para legitimar o mito da democracia racial no Brasil.

Eugênio Gudín, um dos pais da vertente econômica conservadora brasileira, posicionou-se em diferentes momentos sobre as relações raciais com posicionamento extremista no âmbito do próprio pensamento liberal que se apresentam com uma visão radical sobre o debate.

Então, o autor faz uma comparação sobre como o debate racial é desenvolvido no Brasil e nos Estados Unidos, sugerindo um comportamento cordial do brasileiro herdado pelo bom tratamento dos portugueses aos escravos no processo pacífico abolicionista:

(...) devemos (...) agradecer a portugueses e espanhóis a herança que recebemos de uma mobilidade racial e social, como a chama Gilberto Freyre, que nos permitiu resolver o problema da miscigenação sem apreciável traumatismo.”

“O tipo biológico [dos negros do Brasil] é praticamente o mesmo. Se aqui eles se adaptaram, se assimilaram e são amigos da gente e nós deles, é porque foram bem tratados em vez de hostilizados como nos Estados

Unidos. (CHADAREVIAN, p. 12, 2009 apud GUDIN, p.9, 1968)

No cenário internacional, Gudin colocava como exemplo a ser adotado no Brasil o sistema político do Zimbábue (antiga Rodésia). No período que Gudin se refere, o continente africano atravessava um momento conturbado, com embates internos de descolonização, crescimento do nacionalismo negro, incentivados pelos ideais da União Soviética. Sobre o alerta de uma ameaça “terrorista” (leia-se comunista), a elite colonial branca que detinha o poder no Zimbábue, finda por declarar a independência unilateral, portanto laços com o império da Grã Bretanha e com as suas comunidades de nações, Commonwealth.

Com esse desligamento com a Grã-Bretanha, se tinha um apartheid político imposto, que mais tarde desenvolveria, uma crise na Organização das Nações Unidas, originando na aplicação de sanções econômicas contra o novo país. Este novo sistema político que foi implantado de maneira progressiva desde a década de 1950, limitando a participação do eleitorado negro que não atendessem determinados requisitos financeiros, como propriedade de terra e uma renda anual preestabelecida, além de ter base educacional com no mínimo dez anos de estudos.

Ou seja, essa nova política excluía a maioria dos negros do pleito eleitoral em detrimento aos brancos, correspondentes a uma minoria de 200 mil pessoas em uma população com 4 milhões de habitantes detendo o poder. O governo argumentava que o povo precisava estar preparado para exercer o direito civil.

Gudin faz o seguinte comentário sobre:

“Não sei como se pode deixar de aplicar essa máxima política aos indivíduos ainda iletrados ou incultos de qualquer outro país, ou melhor, aos países em que eles representam uma parte apreciável da população.” (CHADAREVIAN, p. 13, 2009 apud GUDIN, p. 9, 1968)

Além disso, o autor legitimava o problema étnico e a representação na política da população não-branca da América Latina. Gudin concordava com a posição

¹ “Os artigos referidos, escritos em 1968, são, respectivamente, “A discriminação racial” e “O sistema eleitoral da Rodésia”, em Eugênio Gudin, Para um Brasil melhor, APEC Editora, Rio de Janeiro, s/d., p. 39 e 65.” (Chadarevian, p. 12, 2009)

subordinada e apoiava a perpetuação da elite branca no subcontinente pela capacidade intelectual:

A absorção das populações nativas na formação demográfica do México e dos países da América andina representa talvez o maior obstáculo a seu desenvolvimento. Cabe ali a uma pequena minoria de origem europeia a imensa tarefa de civilizar e elevar o nível de vida de uma população nativa muito mais numerosa. (CHADAREVIAN, p. 13, 2009 apud GUDIN, p.9, 1968)

O atual ministro do planejamento na era do milagre econômico argumentava que o desenvolvimento das forças de mercado no Brasil desenvolveria a igualdade racial, confirmando a principal abordagem de Becker, que afirma que o próprio mercado era a melhor opção contra a discriminação, já que se separa as empresas que alocam seus recursos de forma racional.

Moura Castro, economista do IPEA e figura de destaque na política educacional do governo militar, estuda a pobreza com uma vertente em termos de capital humano, e foi o primeiro economista liberal no Brasil a agregar a "raça" como uma das variáveis de seu modelo.

O cenário das análises microeconômica neoclássica no Brasil, tinha por objetivo avaliar a contribuição marginal dos ganhos na produtividade em relação aos rendimentos de fatores de produção.

Chadarevian em seu trabalho afirma que Gudin é enfático com relação as causas da desigualdade de salários no mercado de trabalho, argumentando que as disparidades de salários entre brancos e negros não são estatisticamente significativas, destacando que nunca se ouviu falar de discriminação racial no país.

“Ou seja, as diferenças no processo de acumulação de capital humano, que o autor estima pelo nível de educação dos indivíduos, explica a totalidade da desigualdade salarial entre brancos e negros.” (Chadarevian, p.13, 2009)

Mário H. Simonsen, então ministro das finanças, apresenta uma ideologia semelhante e busca se pautar na teoria do capital humano, na análise das desigualdades no mercado de trabalho:

As grandes diferenças individuais de renda no país resultam menos da falta de mobilidade social (o Brasil, nesse sentido, parece satisfatoriamente isento de preconceitos e castas) do que das desigualdades de padrão educacional.”

Concluimos que a teoria econômica neoclássica fornece, igualmente com respeito à questão racial, um instrumental científico importante no âmbito de dar legitimidade ao discurso e a política do regime militar. (CHADAREVIAN, p. 13, 2009 apud GUDIN, p.9, 1968)

Ainda que os exemplos sejam esparsos, as poucas menções e análises realizadas dão conta de uma manipulação que contribuiu para a consolidação desta corrente, que se apresenta como ponto principal na argumentação da discriminação no Brasil, gerando uma controvérsia no âmbito metodológico dentro da escola neoclássica. Confrontando a teoria de Becker, que assume a existência de "preconceito" na formação das preferências individuais, enquanto que Arrow o nega.

3.3 Análise dos dados

Em 2004 o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulgou a PME (Pesquisa Mensal do Emprego). Essa pesquisa investiga desde 1980 como é a distribuição das etnias no mercado de trabalho nas principais metrópoles brasileiras como: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Tabela 1 - Pessoas com 10 anos ou mais de idade, nas Regiões Metropolitanas, e percentuais por cor ou raça							
	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
Total	37.294.127	2.846.567	2.682.204	3.830.986	9.609.579	15.172.194	3.152.596
Branca	56,5	27,1	13,0	47,4	56,0	65,7	88,1
Preta	8,5	2,9	21,8	7,6	11,4	6,0	6,8
Amarela	1,0	0,6	0,3	0,1	0,1	2,1	0,1
Parda	33,9	69,4	64,8	44,8	32,3	26,2	4,9
Indígena	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego - PME - março de 2004

Tabela 1 – Pessoa com 10 anos ou mais de idade, nas Regiões Metropolitanas, e percentuais por cor ou raça.

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

<<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/04062004pmecoreshtml.shtm>>, acesso em: 05.nov.2018

Podemos analisar na pesquisa que havia cerca de 18,5 milhões de indivíduos brasileiros ocupados nas metrópoles observadas e que dessa parcela 58,0% eram brancas e 40,8% eram pretas ou pardas, porém quando é analisado a parcela da população desocupada, observamos o contrário: 49,2% de pessoas brancas e 50,4% de pessoas pretas ou pardas, ou seja, a maior parte da população com ocupação é branca, enquanto a maioria da população desocupada é preta e parda.

De acordo com a pesquisa as taxas de atividade e de desocupação por cor ou raça, que podemos observar na tabela 2, podemos observar que brancos estão mais presentes no mercado de trabalho já que, no total das seis Regiões Metropolitanas, a taxa de atividade para os brancos (57,5%) foi maior que a da população negra (56,7%), mesmo que essa diferença seja pouca. Quando fragmentou-se as taxas, analisou-se que, entre os brancos, 51,2% eram ocupados e 6,4% desocupados, enquanto entre pretos ou pardos a proporção de ocupados era menor (47,9%) e a de desocupados superior ao nível da população branca.

Também verificou-se que, dentre a relação de brancos economicamente ativos, 11,1% eram desocupados contra uma porcentagem de 88,9% eram ocupados. Porém, quando trabalhamos com a população preta ou parda economicamente ativa (56,5%), vemos essa relação de desocupados era de 15,3% e a proporção de ocupados, 84,7%. Portanto, podemos concluir, que a parcela preta e parda da população possui uma maior dificuldade de encontrar trabalho.

Como consta na tabela 2, Rio de Janeiro e Porto Alegre possuem taxas de atividades de pretos ou pardos maiores que as dos brancos, já em São Paulo, ambas as raças se igualaram. Entretanto, em todas as regiões, pretos ou pardos tinham as maiores taxas de desocupação.

Tabela 2 – Taxas de atividade e desocupação da PIA, por cor ou raça, nas Regiões Metropolitanas							
	Total	Recife	Salvador	B H	R J	S P	P Alegre
Taxa de atividade	57,1	49,4	56,8	57,2	55,3	60,1	55,8
Branca	57,5	51,3	60,0	58,1	54,4	60,0	55,8
Preta/Parda	56,5	48,7	56,3	56,4	56,4	60,1	56,2
Taxa de desocupação	12,8	12,6	17,1	12,1	9,8	14,6	9,6
Branca	11,1	11,7	9,3	10,3	8,2	13,1	9,2
Preta/Parda	15,3	13,0	18,3	13,8	11,8	18,4	13,0

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego - PME - março de 2004

Tabela 2 – Taxas de atividade e desocupação da PIA, por cor ou raça, nas Regiões Metropolitanas.

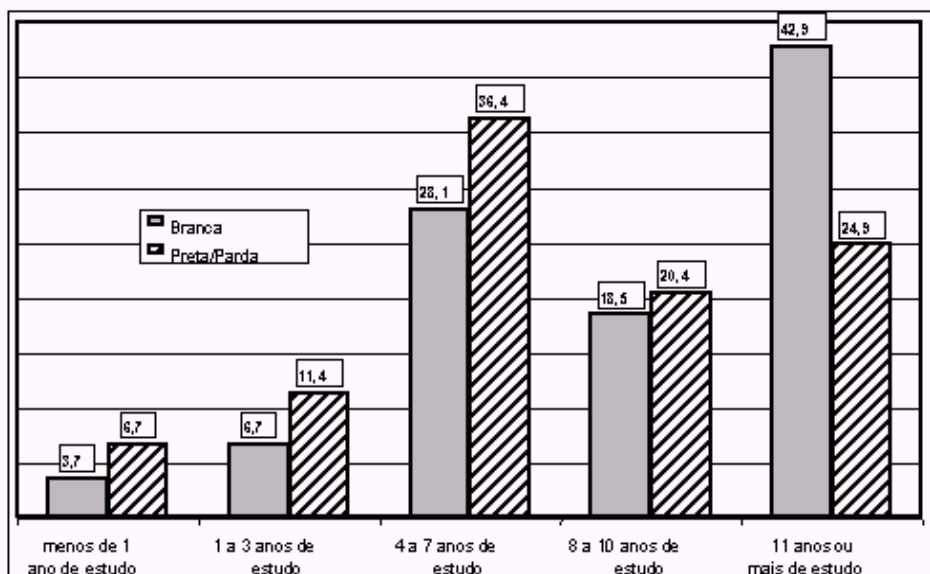
Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

<<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/04062004pmecoreshtml.shtm>>, acesso em: 05.nov.2018

Outro ponto relevante no estudo é a disparidade no nível de escolaridade entre brancos e pretos ou pardos. Constata-se que brancos tem nível de escolaridade superior aos dos pretos ou pardos, eles estando em uma ocupação ou não.

A média de anos de estudo completos para a população negra em uma ocupação foi de até 9,8, em relação ao nível de escolaridade da população preta ou parda que foi de 7,7. Entre os desocupados, a parcela branca da população possuiu a maior média de anos de estudo (9,5) completos do que a população preta ou parda (8,0). O resultado se repetiu nas demais regiões metropolitanas, sendo Salvador a região em que essa diferença se apresentou com maior ênfase, (3,5 anos) de escolaridade entre brancos e pretos.

Gráfico 2 - Distribuição da PIA por anos de estudo segundo a cor ou raça nas seis RM - março de 2004



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego - PME - março de 2004

Figura 2 – Distribuição da Pia por anos de estudo segundo cor ou raça nas seis RMs – março 2004.

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

<<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/04062004pmecoreshtml.shtm>>, acesso em: 05.nov.2018

Como é apresentado na figura acima, podemos ver que as pessoas em idade ativa com 11 anos de tempo de estudo, ou mais, 42,9% dos brancos e 24,9% dos pretos ou pardos. Quando observamos as pessoas com sem alguma instrução ou menos de 1 ano de estudo, encontramos a relação de 6,7% dos pretos ou pardos em relação a 3,7% dos brancos. A população branca está alocada na categoria de pessoas de 11 anos de estudo ou mais, enquanto a população preta ou parda aparece com mais frequência na categoria de 4 a 7 anos de estudo (36,4%).

Enquanto 14,7% da população ativa branca possuem ou possuíam algum curso de qualificação profissional, com a população preta ou parda esse índice era de 11,7%, como podemos ver na tabela 3.

	Total	Recife	Salvador	BH	RJ	SP	P Alegre
Total	13,4	13,7	13,8	20,6	13,7	11,0	15,1
Branca	14,7	19,3	19,4	24,2	15,1	11,9	15,6
Parda/Preta	11,7	11,5	13,0	17,4	11,9	8,8	11,1

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego - PME - março de 2004

Tabela 3 – Proporção de pessoas em idade ativa que frequentam ou frequentaram curso de qualificação profissional no total de pessoas em idade ativa, por Região Metropolitana, segundo cor ou raça.

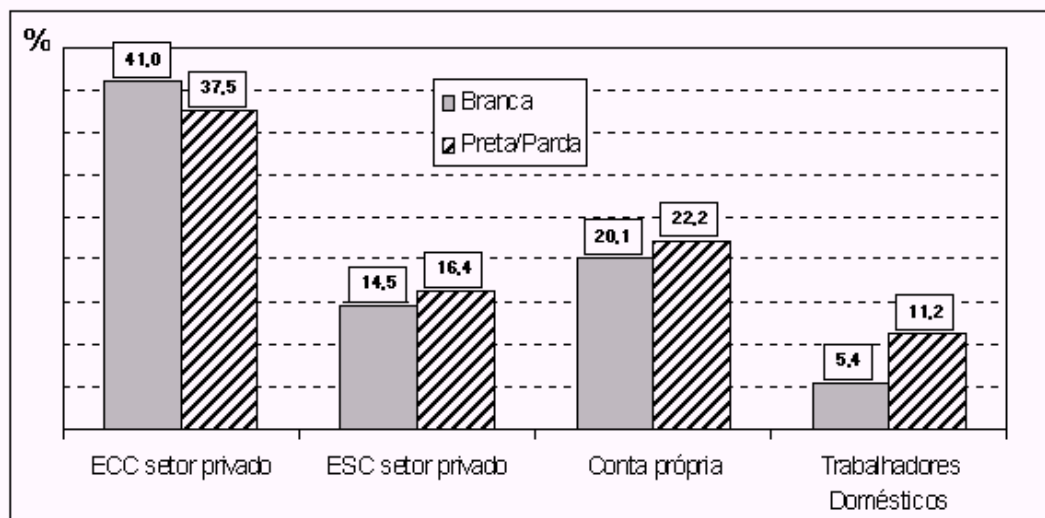
Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

<<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/04062004pmecoreshml.shtm>>, acesso em: 05.nov.2018

Outro ponto que podemos identificar é a presença de trabalhadores negros e pardos nos trabalhos domésticos, autônomos e sem carteira assinada.

O gráfico abaixo mostra que 41,0% da população branca teve sua carteira assinada ao entrar no mercado de trabalho, já os trabalhadores negros ou pardos mostram-se em apenas 37,5% desse índice, os mesmo estão mais concentrados nas categorias de trabalhadores autônomos e sem carteira assinada dentro do setor privado, além disso, os trabalhadores domésticos pretos ou pardos eram mais que o dobro do que os brancos e isso em todas a Metrôpoles analisadas. Em Porto Alegre, por exemplo, 14,7% dos pretos e pardos em uma ocupação encontravam-se no setor doméstico, uma proporção maior do que trabalhadores da mesma etnia, atuando no setor privado sem carteira assinada (11,6%).

Gráfico 3- Distribuição das pessoas ocupadas por posição na ocupação segundo a cor ou raça nas seis RMs



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego - PME - março de 2004

Figura 3 – Distribuição das pessoas ocupadas por posição na ocupação segundo a cor ou raça nas seis RMs

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

<<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/04062004pmecoreshtml.shtm>>, acesso em: 05.nov.2018

Além das questões já levantadas anteriormente, deve-se ressaltar que no comércio é onde encontramos a maior concentração de brancos e pretos/pardos. Já nos trabalhos domésticos, como dito anteriormente, é possível verificar a maior parcela da população preta e parda. Já nos setores da indústria, saúde, educação e administração pública, é onde se vê um maior percentual de brancos, analisando dados abaixo.

Tabela 4 - Rendimento médio habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas, por cor ou raça							
	Total	Recife	Salvador	B H	R J	S P	P Alegre
Pessoas Ocupadas	874,00	562,00	698,00	745,00	828,00	1003,00	860,00
Branca	1096,00	866,00	1550,00	1002,00	1065,00	1176,00	905,00
Preta/Parda	535,00	438,00	556,00	502,00	549,00	560,00	523,00
ECC setor privado	911,48	591,98	746,96	725,58	806,06	1090,31	782,63
Branca	1093,60	834,18	1384,92	954,36	980,52	1242,77	814,01
Preta/Parda	596,86	485,31	638,36	523,37	587,36	653,16	528,87
ESC setor privado	545,33	333,7	397,21	425,87	533,03	615,64	552,52
Branca	654,23	479,16	669,25	529,64	625,93	704,48	574,31
Preta/Parda	399,22	285,91	364,84	336,6	433,55	434,89	393,26
Conta Própria	707,74	407,74	508,26	604,79	674,83	850,42	689,06
Branca	917,39	635,87	1346,45	778,91	893,10	1014,89	726,58
Preta/Parda	418,30	329,35	384,74	412,68	442,01	447,27	405,23

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego - PME - março de 2004

Obs. ECC = Empregado com carteira e ESC = Empregado sem carteira

Tabela 4 – Rendimento médio habitual recebido pelas pessoas ocupadas, por cor ou raça.

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

<<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/04062004pmecoreshtml.shtm>>, acesso em: 05.nov.2018

Nota-se pela tabela 4 que o rendimento de brancos em uma ocupação, em média, duas vezes maior que os dos pretos ou pardos. Em Salvador, essa diferença é mais notória, chegando a 2,8 vezes maior, o que é um ponto relevante já que é a Metrópole onde se há a maior concentração de pretos e pardos.

Quando trazemos a discussão para um período mais recente, percebemos que o cenário ainda é crítico e que o debate não evoluiu muito desde então. No último trimestre de 2017 13 milhões de brasileiros estavam sem ocupação, dessa parcela 8,3 milhões (63,7%) se auto declaram pretos ou pardos, com isso a taxa de desocupação dentro desse grupo étnico é de 14,6% contra 9,9% dos brancos.

De acordo com a taxa de subutilização, que é a taxa que mensura a taxa de desocupação mais a de subocupação por insuficiência de horas (menos de 40 horas semanais), mais a força de trabalho potencial, se apresentou igual. Para todos os trabalhadores brasileiros foi e 23,9% já quando analisamos a parcela somente de trabalhadores pretos e pardos se apresenta em 28,3%, e para os trabalhadores brancos em 18,5%. Dentre os 26,8 milhões de brasileiros na subutilização, 17,6 milhões, ou 65,8%) eram pretas/pardas.

No terceiro trimestre de 2017, pretos/pardos equivaliam a 54,9% de brasileiros com idade entre 14 anos ou mais e 53% dos trabalhadores em uma ocupação. Porém, mesmo sendo a maioria, a parcela de pretos ou pardos em uma ocupação, que era de 52,3%, era menos em relação a parcela de brancos, que era de 56,5%. Vemos, também, que o rendimento de trabalhadores pretos ou pardos foi de 1.531 reais, já o de trabalhadores brancos de era de 2.757 reais.

No âmbito da informalidade a população negra também aparece em maior destaque quando vemos que o número de trabalhadores pretos ou pardos no setor privado de carteira assinada, 71,3% inferioro que se observou na totalidade do setor, de 75,3%. Entre os 23,2 milhões de empregados pretos ou pardos no setor privado, 16,6 milhões estavam com sua carteira de trabalho assinada.

Na questão de distribuição por grupo de atividades, se observa que a presença de trabalhadores pretos ou pardos é maior em relação aos brancos no setor da agropecuária, na construção, em alojamento e no setor da alimentação, com ênfase nas atividades domésticas, lembrando que os trabalhadores pretos e pardo representam 66% dos trabalhadores domésticos no Brasil.



Figura 4 – Taxa de analfabetismo em 2016/ Rendimentos médios de todos os trabalhos/ Em 2016, 1.835 crianças de 5 a 7 anos trabalhavam/ Taxa de desocupação

Fonte: Revista Carta Capital <<https://www.cartacapital.com.br/economia/ibge-pretos-ou-pardos-sao-63-7-dos-desocupados>> acesso em: 02.nov.2018

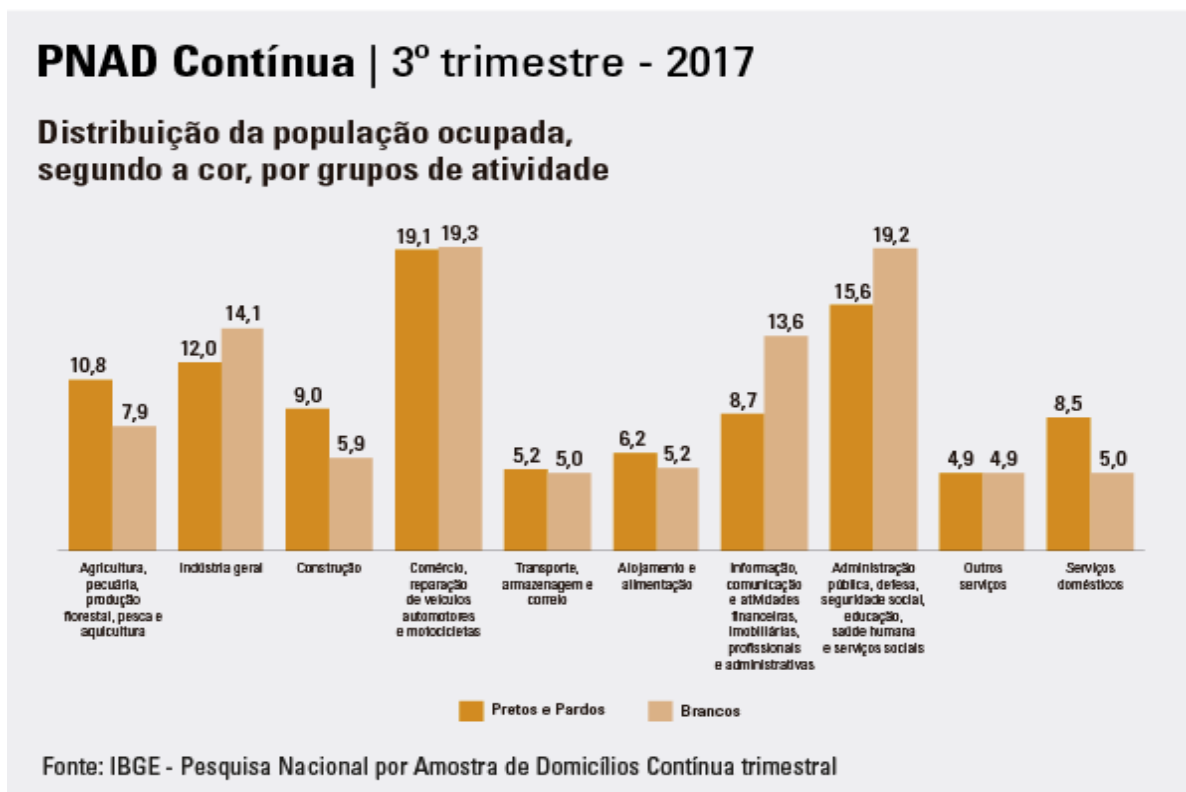


Figura 5 – Distribuição da população ocupada, segundo a cor, por grupos de atividade.

Fonte: Revista Carta Capital <<https://www.cartacapital.com.br/economia/ibge-pretos-ou-pardos-sao-63-7-dos-desocupados>> acesso em: 02.nov.2018

A pesquisa também apontou que no País só 33% dos empregadores eram pretos ou pardos. Entre os trabalhadores autônomos essa parcela étnica é de 55,1%, nessa parcela, mais de 1 milhão de trabalhadores pretos ou pardos tem sua ocupação como ambulante, representando 66,7% na área. No último trimestre de 2017, 25,2% dos empregados pretos ou pardos eram ambulantes, em 2014 esse número era 19,4%.

De acordo com o coordenador de trabalho e rendimento do IBGE, Cimar Azeredo, esses resultados refletem a disparidade dentro do mercado de trabalho brasileiro. Em entrevista a revista Carta Capital, Cimar Azeredo destaca:

Entre os diversos fatores estão a falta de experiência, de escolarização e de formação de grande parte da população de cor preta ou parda. Isso é um processo histórico, que vem desde a época da colonização. Claro que se avançou muito, mais ainda tem que se avançar bastante, no sentido de dar a população de cor preta ou parda igualdade em relação ao que temos hoje na população de cor branca. (PEREIRA, CA Entrevista sobre Pretos ou pardos são 63,7% dos desocupados. Carta Capital:

17.set.2018. Entrevista concedida a redação da Revista Carta Capital. “Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/ibge-pretos-ou-pardos-sao-63-7-dos-desocupados>>. Acesso em: 05.nov.2018

3.4 Afroempreendedorismo como forma de inclusão socioeconômica

Apesar da disparidade no mercado de trabalho já comprovada, ações afirmativas têm sido empregadas para diminuir a diferença salarial entre brancos e negros, uma delas é o projeto de lei de cotas no serviço público, 12.990/2012.

Além disso, outro movimento com o mesmo objetivo de inclusão social vem ganhado destaque nacional – o afroempreendedorismo – que surgiu como resposta à vulnerabilidade econômica e social da população. A socióloga Eliane Quintiliano Nascimento estuda o perfil sócio econômico e cultural desse determinado grupo étnico e analisa a motivação do mesmo para empreender.

A autora aborda a pesquisa realizada pelo Sebrae “Os donos do negócio do Brasil” que, por sua vez, teve como base a Pesquisa Nacional por amostra de Domicílio (Pnad) realizada nos períodos entre 2002 a 2012 e publicada em 2013. A pesquisa revela que 50% dos donos de negócio pertenciam a população negra, enquanto 49% pertenciam a população branca e 1% integravam outros grupos etnicorraciais.

A socióloga aponta que segundo a última pesquisa realizada pelo Sebrae sobre o perfil do Microempreendedor levantada em 2017, o grupo de pretos e pardos representavam 53%. Essa informação demonstra a importância do aprofundamento no debate sobre questões etnicorraciais no mercado de trabalho e na atuação no empreendedorismo.

Nascimento foca sua pesquisa nos 53 % de empreendedores pretos e pardos citados na pesquisa do Sebrae realizada em 2017. O perfil do afroempreendedor pode ser visto por toda a extensão nacional, observado com mais expressividade nos estados da Bahia, Rio de Janeiro, São Paulo e Maranhão.

Esse grupo de empreendedores leva como pauta a resistência contra o racismo no mercado de trabalho, destacando a importância da perspectiva positiva de uma identidade negra, promovendo atividades que valorizem o emponderamento estético e cultural afro-brasileiro, ofertando produtos e serviços para tal.

Os produtos e serviços do afroempreendedorismo não são exclusivamente destinados a população negra e parda, porém há um objetivo por trás das ações da maioria desses afroempreendedores que levam em consideração que um mercado em negros fortalece e valoriza o identitário étnico, criando uma rede de empregabilidade entre a população negra através dessa troca, sendo um ativismo contra o racismo.

O termo afroempreendedorismo ou afroempreendedor ainda gera dubiedade em relação ao seu significado, isso porque o tema ainda é pouco abordado em materiais literários e está ausente nos debates dentro do meio acadêmico.

A autora esclarece a diferença de afroempreendedorismo para empreendedorismo negro: O afroempreendedor se autodeclara enquanto preto ou pardo e tem seu empreendimento voltado para a oferta de serviços e produtos e serviços que valorizam o identitário africano e afro-brasileiro, já o empreendedor negro se declara negro ou pardo, porém, não necessariamente, se referencia à algum grupo de pertencimento étnico racial na oferta de seus produtos e serviços. O significado do termo já é bem propagado entre os afroempreendedores que investem em eventos, feiras rodas de conversa, vídeo, palestras e conteúdo para as redes sociais.

O racismo no Brasil se apresenta de forma estrutural, pois as relações sociais são demarcadas por cor, classe e raça. Assim, a população negra se depara com uma limitação no mercado de trabalho em que os mesmos ocupam trabalhos subalternos, trabalhos de subsistências e atividades irregulares, mesmo após anos da abolição vemos que não se teve uma reparação histórica para com esse grupo étnico.

Com isso grupos de ativismos criaram estratégias de combater essa disparidade, reivindicando direitos e levantando o debate dentro do meio acadêmico

Em resposta às péssimas condições sociais, o Movimento Negro Unificado emergiu a partir da década de 1970, na luta pela extensão de direitos e de democracia

(EQ NASCIMENTO, 2018 *apud* DOMINGUES, 2007).

Os ativistas e acadêmicos negros por meio de pesquisa, dados censitários e novos enfoques sociológicos se mobilizaram para constatar o mito da democracia racial e denunciar a negligência do Estado. Assim, a participação social e política dos negros na vida pública forçaram a discussão da necessidade de se encontrar meios de combate ao racismo e superação das desigualdades (EQ NASCIMENTO, 2018 *apud* GONZALEZ; HASENBALG, 1982). Em relação ao mercado de trabalho, as mobilizações protagonizaram denúncias contra o racismo institucional de empresas privadas retratado pela exigência de

“boa aparência”, a demanda por respeito no ambiente de trabalho e reivindicações por qualificação profissional. (EQ NASCIMENTO, p.9, 2018)

As associações de empresários afro-brasileiros foram pensadas não para que reunissem apenas empresários de um único ramo de atividades, mas diversos ramos e setores de diversos portes. Supôs-se que, assim, elas se tornariam mais fortes junto com os próprios empresários atendidos, reunidos em um único local em busca de seus objetivos comuns – unidos não apenas para fazer negócios e ganharem com o poder de influir nas políticas públicas e sociais, fortalecendo amplamente a população negra brasileira. (EQ NASCIMENTO, p.9, 2018 *apud* MONTEIRO, 2013, p. 80)

Apesar das dificuldades enfrentadas por essa classe trabalhadora negra, podemos ter uma visão otimista sobre como se tem enfrentado essas dificuldades. O fenômeno do empreendedorismo vem sendo cada vez mais fomentado e junto com ele, a economia criativa. Inovação em produtos e serviços voltados para a população parda e negra se tornou um diferencial para esses empreendedores que encontraram uma maneira efetiva de combater o racismo e o desemprego.

CONCLUSÃO

É notável que o racismo no Brasil se dá forma estrutural, isso que quer dizer que está tão intrínseco na nossa sociedade sem percebemos que o estamos reproduzindo e o inserindo em diversos aspectos da sociedade, passando por uma manutenção contínua sem uma reparação efetiva do período abolicionista.

O Mito da Democracia Racial é um grande aliado para que se levante um muro academicista e não se aprofunde no debate. Até mesmo economistas respeitados como Becker foram desacreditados em relação a sua teoria quando o mesmo trouxe em voga, sendo reconhecido anos depois e após um maior aprofundamento.

Apesar de ainda pouco discutida, a Teoria Discriminatória de Gary Stanly Becker foi a mais reconhecida e abriu caminhos para que outros estudos do tipo fossem iniciados e inseridos no meio acadêmico.

A discussão no cenário nacional sobre as disparidades etnicorraciais no mercado de trabalho sobre nitidamente uma ausência de um referencial teórico apropriado e com recursos viáveis para melhor destrinchar o tema. Ainda se observa uma resistência conservadora que sustenta e respalda teorias sem consistências e contraditórias.

Até ao se observar as propostas de políticas públicas, observamos que as mesmas não se mostram suficientes para sanar o problema racial Brasileiro. Além disso, o pensamento retórico, precisa de uma síntese que correlacione as diferentes perspectivas de discriminação no mercado de trabalho.

Mesmo com essa ausência de material teórico, é inegável analisar que a presença do estado é fundamental para diminuir essas disparidades raciais, oferecendo a todos indivíduos, sem distinção de cor ou raça, condições efetivas para se inserir e competir no mercado de trabalho.

A política igualitária de oportunidades, vem sido buscada sob influência de referencial econômico conservador, vai em oposto ao cenário positivo de políticas de ações afirmativas de países centrais. A hegemonia neoclássica brasileira sustenta esse cenário. Além disso, há uma ausência de engajamento teórico por parte dos economista heterodoxos nas suas pesquisas, que seria de grande valia para o compreender o desenvolvimento econômico brasileiro.

Apesar de ainda pouco discutida, a Teoria Discriminatória de Gary Stanley Becker foi a mais reconhecida e abriu caminhos para que outros estudos do tipo fossem iniciados e inseridos no meio acadêmico.

De acordo com a teoria de Becker que diferenciais de salários podem ser observados em uma economia competitiva com produtividades esperadas e informações assimétricas, como nos modelos de transmissão intergeracional de desigualdade que acentuam as consequências de uma segregação e como ato discriminatório tem efeitos sobre os recursos de um indivíduo, uma família e uma comunidade.

O fenômeno da discriminação apontado por Becker (1957), levanta a teoria de que se há uma preferência por discriminar por parte dos três agentes da economia: empregadores, empregados e consumidores. As causas que os levam a isso é pessoal. O foco para o comportamento discriminador é inversamente relacionados aos lucros de uma firma, ou seja, o comportamento discriminador gera prejuízos para a firma, nesse sentido, a discriminação se insere dentro da função utilidade do empregador. Assim, o empregador discriminador se depara com um trade-off entre contratar um funcionário e reduzir sua utilidade.

Os problemas das disparidades salariais se iniciam antes mesmo do indivíduo negro se inserir no mercado de trabalho, se inicia no processo de capacitação para se ter uma condição igualitária dentro de uma economia competitiva. Os baixos índices de escolaridade refletem nos baixos índices salariais dos indivíduos negros e pardos.

Porém, isso não isenta que indivíduo negro ou pardo com uma capacitação adequada para esse determinado cargo não sofra com a discriminação e a disparidade salarial, haja em vista que o racismo no Brasil se dá pelas condições fenóticas do indivíduo, ou seja, quanto mais características negroides você apresentar, mais você estará exposto ao racismo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Alex. “Consumo e identidade: a produção para o consumo a partir dos insights dos empresários negros”. In. Desenvolvimento e empreendedorismo afro-brasileiro. Organizador: equipe do projeto Brasil Afroempreendedor. Editora Atilênde. Florianópolis/SC. P. 199-222

ALMEIRA, M. S. Desumanização da população negra, em pauta, **Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 131 - 154, 2. sem. 2014.

BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press, 1957.

BECKER, G. **Human Capital**. 2. ed. New York: Columbia University Press, 1975.

CHADAREVIAN, C. Pedro. **Existe uma teoria da Discriminação?** São Paulo: [s.n.], 2009.

DA MATTA, Roberto. Digressão: A fábula das três raças, ou o problema de racismo à brasileira. In. _____. **Relativizando**. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GUDIN, E. O papel das Forças Armadas. In: _____. **Análise de problemas brasileiros**. Rio de Janeiro: Livraria Agir Editora, 1962.

LOUREIRO, P.R. Uma resenha teórica e empírica sobre a teoria da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, Jan./Mar. 2003.

NASCIMENTO, A. P. Trabalhadores negros e o “paradigma da ausência”: contribuições à história social do trabalho no Brasil. **Estudos Históricos**. Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 607-626, set./dez. 2016.

NASCIMENTO, E. Q. Afroempreendedorismo como estratégia de inclusão socioeconômica. In: Seminário de Ciências Sociais, 3., Vitória: PGCS/UFES, 12 - 14 nov. 2018.

PORCARO, R. M. Desigualdade racial e segmentação do mercado de trabalho. **Estudos Afro-asiáticos**, n. 15, 1988

PME CONFIRMA DESIGUALDADE RACIAL. Disponível em:

<<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/04062004pmecoreshtml.sm>>.

Acesso em: 5 nov. 2018

NEGROS E PARDOS SÃO 63,7% DOS DESOCUPADOS. Disponível em:

<<https://www.cartacapital.com.br/economia/ibge-pretos-ou-pardos-sao-63-7-dos-desocupados>>. Acesso em: 10 nov. 2018

NEGROS ENFRENTAM MAIS DIFICULDADES QUE BRANCOS NO MERCADO DE TRABALHO, DIZ MPT, POR CAMILA BOEHM. Disponível em:

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt>>. Acesso em: 08 set. 2018