

SERVIÇO DE "BRANCO", SERVIÇO DE "PRETO"
Um estudo sobre "cor" e trabalho no Brasil urbano

Márcia Regina de Lima Silva

Universidade Federal do Rio de Janeiro
Instituto de Filosofia e Ciências Sociais
Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia

Tese de Doutorado em Sociologia e Antropologia

Orientador: Peter Fry

Rio de Janeiro
2001

SERVIÇO DE "BRANCO", SERVIÇO DE "PRETO"
Um estudo sobre "cor" e trabalho no Brasil urbano

Márcia Regina de Lima Silva

Tese submetida ao Corpo Docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Doutor.

Aprovada por:

Prof^o Peter Fry (Orientador)
PhD, University of London

Prof^o Bila Sorj
PhD, Manchester University.

Prof^o Carlos Hasenbalg
PhD, University of California, Berkeley

Prof^o Livio Sansone
PhD, Universiteit van Amsterdam (UvA)

Prof^o Yvonne Maggie
Doutora, Museu Nacional - UFRJ

Prof^o Gláucia Villas-Boas (Suplente)
Doutora, Sociologia - USP

Prof^o Dr^a Rosana Heringer (Suplente)
Doutora, IUPERJ

Rio de Janeiro
2001

Lima, Márcia

**SERVIÇO DE "BRANCO", SERVIÇO DE "PRETO":
Um estudo sobre "cor" e trabalho no Brasil urbano/Márcia
Lima. Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 2001.**

296 páginas.

**Tese – Universidade Federal do Rio de Janeiro – IFCS.
1. Relações Raciais. 2. Mercado de Trabalho. 3. Tese (Dout. –
UFRJ/IFCS). 1. Título**

RESUMO

Esta tese discute a problemática da inserção dos negros no mundo do trabalho procurando responder qual a relação entre *cor* e trabalho no Brasil.

A tese começa com uma discussão das principais formulações e reformulações do conceito de trabalho no Brasil e sua relação com a questão racial, desde o processo de passagem do regime trabalho escravo em regime de trabalho livre, procurando acompanhar de que forma elas se relacionam com as mudanças sociais e econômicas do país. Em seguida apresento uma análise das relações entre *cor* e trabalho no Brasil contemporâneo. Duas abordagens da temática das relações raciais dialogam nesta análise. A primeira são os estudos quantitativos. Tomo como base os trabalhos que tratam as desigualdades raciais no mercado de trabalho a partir de interações com outras variáveis, principalmente a educação, na composição desse quadro socioeconômico da população negra. Nesse trabalho serão utilizados dados das PNADs de 1988 e 1998 sobre inserção ocupacional. Esse mapeamento fornecerá uma dimensão das possibilidades dos "lugares" ocupados pelos negros na estrutura ocupacional bem como indicações sobre possíveis mudanças e em que direção.

A segunda abordagem são as pesquisas de cunho qualitativo que tratam de temas como ascensão social e análises de trajetórias ocupacionais específicas (como, por exemplo, estudos sobre empregadas domésticas, jogadores de futebol, entre outros) que procuram apreender quais mecanismos discriminatórios atuam nas relações cotidianas de trabalho. Este estudo, através de entrevistas, procura entender como que as pessoas inseridas no mercado de trabalho lidam com a discriminação ou o medo dela. Com base no mapeamento estatístico foi desenvolvido a idéia de "lugar" como uma representação que pode ou não ser corroborada no cotidiano. A *cor* modifica a condição de interação a partir das características de cada espaço e no âmbito do mercado de trabalho, analisado nesta pesquisa, ela atua de forma diferenciada dependendo das características das ocupações no que tange a *status*, renda e funções.

ABSTRACT

This thesis discusses problems related to the insertion of blacks in the labour market in an attempt to detect the relationship between *colour* and work in Brazil.

The thesis begins with a summary of the most important studies on the concept of work and its relation to the racial question starting with the transition from slavery to a free labor market and relating subsequent changes to shifts in the social and economic structures of the country. The rest of the thesis is devoted to analyzing the relationships between *color* and work in contemporary Brazil. Two approaches are adopted in this analysis. The first is a quantitative one which is based on the studies which have related racial inequalities in the workplace to other socio-economic variables, in particular education. This part of the analysis utilizes data from the national household surveys (PNADs) of 1988 and 1998. The statistical mapping provides the basis for understanding the possibilities of specific "places" within the occupational structure, which are occupied predominantly by blacks. It also suggests possible changes and in which direction.

The second approach is based on the qualitative studies which look at issues such as social mobility and individual trajectories (such as, for example, studies of domestic workers and football players among others), which point to those discriminatory mechanisms which operate in the day to day life of the workplace. On the basis of a number of interviews, this thesis aims to understand how black workers perceive and deal with such discrimination or the fear thereof. In addition, the interviews reveal the extent to which the "places" revealed by the statistics are part of the representations of the workers themselves. An individual's *color* is shown to modify interactions in each specific social space within the workplace. It operates in distinct manners, however, depending on the characteristics of the employment in terms of status, income and functions.

AGRADECIMENTOS

A conclusão de uma tese de doutorado envolve um longo período de formação. Dessa forma, diversas instituições e pessoas contribuíram de maneira significativa para que eu chegasse até aqui.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, seus professores e funcionários, pela acolhida no retorno à instituição. O IFCS, com certeza, é um lugar muito especial. Gostaria de agradecer particularmente ao professor Marco Antônio Teixeira Gonçalves pelo apoio e compreensão na reta final que, por vários motivos, foi bastante tumultuada e aos professores Elisa Reis, Isabel Oliveira e José Mauricio Dominguez pela interlocução inicial. Às funcionárias da secretaria da Pós-graduação Claudinha e Denise o meu muito obrigada. Ao CNPQ que concedeu a bolsa para a realização da pesquisa.

Ao Centro de Estudos Afro-Asiáticos da Universidade Candido Mendes, lugar onde adquirei minha experiência profissional e aprendi a lidar com as mais diversas situações. Ao longo desses onze anos convivi com pessoas que se tornaram muito importantes para mim. Gostaria de agradecer especialmente a Suely Silva, nossa "poderosa" secretária, que sempre me ajudou muito. À equipe de pesquisadores e funcionários do CEAA - Helena Costa, Ângela Figueiredo, Simone Freitas, Simone Silva, Rosana Giordano, Márcio, Joselina, Osmundo Pinho, Elielma Machado e Luiz Cláudio Barcelos- que de alguma forma, direta ou indiretamente (pela torcida) acompanharam o desenrolar desse trabalho. À Lívio Sansone, pela confiança no meu trabalho, pela amizade e pela paciência nos momentos finais.

Aos professores e funcionários do IUPERJ, que mesmo não estando mais vinculada à instituição, continuou sendo um lugar onde obtive apoio. Agradeço especialmente à Ana Caillaux, pela ajuda ao acesso e manipulação dos dados estatísticos e aos professores Celi Scalon e Adalberto Cardoso, pela interlocução.

À Fundação Ford, que através de vários projetos por ela apoiados, me proporcionou uma formação mais qualificada no tema das relações raciais.

Aos colegas e funcionários do Departamento de Sociologia e Política da PUC-RJ pelo apoio e aprendizagem.

Algumas pessoas foram importantes não só para a realização deste trabalho, mas para a construção da minha trajetória profissional. Conhecer Yvonne Maggie logo no início da minha graduação, com certeza, foi algo definitivo para o caminho que trilhei. O primeiro contato com o mundo da pesquisa e com as discussões sobre as relações raciais no Brasil aconteceu no Núcleo da Cor em 1989. Durante esses 12 anos procurei manter, mesmo que em alguns momentos mais distante, minha amizade e meu carinho por Yvonne. Agradeço "pontapé" inicial na minha formação de pesquisadora e todas as oportunidades oferecidas.

Agradecer a Carlos Hasenbalg é realmente uma tarefa muito difícil. Há cerca de uma década tenho o privilégio de trabalhar com Carlos, pessoa que admiro, respeito e por quem tenho um grande carinho. Graças a sua generosidade aprendi a lidar com os prazeres e percalços da produção acadêmica e o melhor resultado de tudo isso, com certeza, é a nossa amizade. Através de Carlos tive o prazer de conhecer e trabalhar com Nelson do Valle Silva, pessoa por quem também tenho uma grande admiração e com quem aprendi algumas valiosas lições.

Quando iniciei minha orientação com Peter Fry, precisei romper um grande obstáculo que era o de lidar com uma pessoa pela qual tinha um grande respeito intelectual

e que, portanto, era um pouco "intocável". Hoje, somos bons amigos. Quero agradecê-lo pela profícua convivência, pelo respeito intelectual e pela confiança. Em alguns momentos, achei que seria impossível terminar a tese e Peter foi fundamental para que eu mudasse de opinião e seguisse adiante.

À Cristina e Cláudia, a quem eu "aluguei" com as minhas confusões e sempre foram extremamente pacientes com meus pedidos, que muitas das vezes nada tinham a ver com suas atribuições.

Aos meus entrevistados por partilharem comigo suas experiências e, em alguns momentos, passagens difíceis de suas vidas.

Ao apoio técnico de Rosalba Campos na digitação e ao auxílio de Patricia no contato com os entrevistados.

Listar os amigos é sempre algo muito perigoso, pois todos torcem por nós. Porém, não poderia deixar de mencionar algumas pessoas que me acompanham. Aos meus amigos Dário de Souza, Paulo Jorge Ribeiro, Ronaldo Castro e Márcia Dias pelo carinho e apoio. Nesse time, ainda gostaria de incluir Adriana Romano e Rosi Marques. Um agradecimento especial a Marcos Chor Maio, Cláudia Rezende e Charles Pessanha pela torcida à distância. À Denise Ferreira, que mesmo estando longe, continuo sentindo sua presença e o seu incentivo.

À minha amiga Felícia Picanço, que me ajudou a montar a base de dados da tese, e por sua imensa generosidade. Sinceramente, não possuo palavras para agradecer o seu apoio. À minha estimada Laura Moutinho, por saber que sempre vou poder contar com a sua amizade. Laura foi uma grande leitora desse trabalho e carinhosamente colocou a minha disposição sua preciosa capacidade intelectual. É um grande privilégio poder partilhar com alguém tantas coisas.

Aos amigos do "LEAR" pelos raros momentos de descontração e muitas risadas.

Aos meus irmãos - Silvia, Denise, Marielen e Rodrigo e toda a minha família pela paciência para lidar com meu mau humor, com minha ausência em aniversários, férias e momentos importantes que não pude compartilhar e por agüentar ouvir por tantas vezes a mesma resposta: "Depois da tese"! Aos meus pais, por me possibilitarem conviver com a tranquilidade de que vou poder sempre contar com eles. À Marielen que dividiu um teto e, portanto, angústias e ansiedades, sempre suportou com muito carinho os momentos difíceis dessa trajetória.

Há pessoas que fazem parte de minha vida e que estiveram presente todo o tempo: Tia Lutinha e Gabriel, Luciana e Sérgio, obrigada pelo carinho.

Durante esse anos, Laura, Clara, João Vinícius e Thomaz nasceram e cresceram. Espero que com o término da tese eles possam saber o que significa ter uma madrinha e uma tia.

Ao Virgílio pela sua cumplicidade, elemento imprescindível para uma relação ser realmente verdadeira. Sem o seu amor e sua dedicação teria sido muito mais difícil.

À Maria Clara Assis Brasil que me ajuda a buscar e a descobrir as coisas que eu realmente desejo.

*Para Alencar e Regina, "pai e mãe, ouro de mina".
Para minha irmã Sílvia, por sua vida forte e intensa.
Para minha Dinda, por sua história.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

| | |
|---|----|
| 1. Relações raciais no Brasil: o que há de novo e o que se repete | 05 |
| 2. Cores e nomes | 12 |
| 3. Apresentação dos capítulos | 20 |

PARTE I. REPRESENTAÇÕES SOBRE COR E O TRABALHO NO BRASIL

| | |
|---|----|
| Introdução | 22 |
| 1. Trabalho como degradação <i>versus</i> trabalho como civilização | 25 |
| 2. Trabalho como integração e a viabilidade do mestiço | 41 |
| 3. O dilema raça e classe | 48 |
| 4. Trabalho como esfera de desigualdade racial | 71 |
| Conclusão | 81 |

PARTE 2. O LUGAR

| | |
|--|-----|
| Introdução | 84 |
| 1. O trabalho e suas recentes transformações | 85 |
| 2. O mercado de trabalho no Brasil | 92 |
| 3. Os dados | 97 |
| 3.1 Perfil da População Ocupada | 101 |
| Educação e trabalho | 105 |
| As categorias ocupacionais | 112 |
| 3.2 Estrutura Ocupacional no Brasil | 124 |
| Distribuição da PO por cor | 124 |
| Distribuição da PO por cor, segundo sexo | 128 |
| Distribuição da PO por cor, segundo educação | 133 |
| Distribuição da PO por cor, segundo idade | 139 |
| 3.4 Posição na ocupação | 146 |
| 3.5 As desigualdades regionais | 151 |
| 4. Conclusão | 153 |

PARTE 3. TRABALHO E COTIDIANO

| | |
|--|-----|
| Introdução | 156 |
| 3.1 O campo | 157 |
| 3.2 Cor e trabalho | 171 |
| 3.3 Lidando com o preconceito | 182 |
| 3.3.1 Preconceito "no lugar" | 185 |
| 3.3.2 Preconceito "fora do lugar" | 195 |
| 3.3.3. Reagindo ao preconceito | 202 |
| 3.4 Família | 214 |
| 3.4.1 Família e os que estão no "lugar": a reprodução de <i>status</i> | 215 |
| 3.4.2 Família e os que estão "fora do lugar: novas trajetórias | 219 |
| 3.5 conclusão: O "lugar" que se tem o "lugar" que se quer | 226 |
| CONCLUSÃO | 238 |
| Bibliografia | 247 |

ANEXOS

| | |
|---|-----|
| Anexo 1: Roteiro de preparação da base de dados: | 256 |
| Anexo 2: Listagem das categorias ocupacionais | 258 |
| Anexo 3: Distribuição da população ocupada por cor segundo educação | 264 |
| Tabelas de 1 a 5 (referentes ao ano de 1998) | 267 |
| Tabelas de 6 a 10 (referentes ao ano de 1988) | 273 |
| Anexo 4: Distribuição da população ocupada por cor segundo idade | 278 |
| Tabelas de 1 a 5 (referentes ao ano de 1998) | 288 |
| Tabelas de 6 a 10 (referentes ao ano de 1988) | 279 |

INTRODUÇÃO

*"O certo é saber que o certo é o certo
O macho adulto branco sempre no comando
É o resto ao resto, o sexo é o corte, o sexo
Reconhecer o valor necessário do ato hipócrita
Riscar os índios, nada esperar dos pretos"
(Caetano Veloso - O Estrangeiro)*

A construção de um objeto de tese, em geral, é fruto de uma pergunta e o desenrolar da pesquisa é marcado por uma série de percalços e angústias. A principal delas para mim, nesse trabalho, era que às vezes me sentia analisando algo que não existia. Mas, depois de algum tempo, descobri que lidava com um silêncio que, a meu ver, é um importante dado das relações raciais no Brasil. O silêncio a que me refiro diz respeito à dificuldade dos indivíduos de reconhecer e verbalizar suas próprias experiências de preconceito racial.

Embora, na sociedade brasileira de hoje, a maciça maioria de seus cidadãos reconheça a existência de preconceito racial, pessoas que se dizem racistas e pessoas que falem abertamente das suas experiências pessoais com o preconceito, fora dos espaços de reflexão sobre o tema, são difíceis de encontrar.

Embora com abordagens e preocupações distintas, durante muito tempo, o desafio tanto de estudiosos do tema quanto de militantes foi criar reflexões acerca da situação racial brasileira, procurando entender tanto os mecanismos discriminatórios quanto às construções acerca da cultura e identidade negras. Mas essa tese não se direciona para a constatação de que há desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro. Tomo este dado como um ponto de partida e não um ponto de chegada. Minha preocupação é esmiuçar os contornos da questão, procurando saber onde estão distribuídos "pretos" e "pardos" no mercado de

trabalho e, em seguida, entender - a partir das experiências e relatos de pessoas ocupadas - como os mecanismos discriminatórios atuam.

A minha trajetória profissional sempre teve como base os estudos de dados sobre desigualdades raciais e neles, o silêncio se finda. Os dados demonstram que a situação social de brancos, pretos e pardos no mercado de trabalho é extremamente distinta. A estrutura ocupacional demonstra um forte viés "racial". Partindo dessa constatação me interessei por investigar duas questões: ocorreu alguma mudança na estrutura da desigualdade racial? Qual a interpretação dada pelos negros inseridos no mercado de trabalho sobre as questões relativas ao preconceito e a desigualdade racial?

O primeiro projeto que elaborei para a realização desta pesquisa tinha como objetivo desenvolver um estudo de caso sobre uma empresa pública e uma empresa privada, procurando identificar as semelhanças e diferenças entre elas no que diz respeito a inserção dos negros, sua posição ocupacional, a probabilidade de ascensão e a percepção de preconceito. O serviço público tem sido historicamente um dos principais canais de ascensão social e seu processo seletivo por concurso diminui as possibilidades de discriminação no acesso ao emprego. Já as empresas privadas têm autonomia para adaptar critérios de seleção e o preconceito racial pode atuar mais explicitamente. Fui surpreendida pelas dificuldades que inviabilizaram falar de questão racial dentro de um âmbito institucional. Em primeiro lugar, muitas das empresas do serviço público estavam passando por um processo de privatização ou de mudanças de reestruturação. Além disso, o tema é "pouco simpático". Entrar numa empresa para desenvolver um estudo sobre relações raciais no âmbito do trabalho e analisar o número de negros no quadro da empresa, que posições ocupam e se há as mesmas probabilidades de ingresso e ascensão para negros e brancos se tornou uma missão impossível, porque discriminação racial é crime.

A segunda possibilidade de pesquisa surgiu a partir da descoberta de empresas que desenvolviam no Brasil políticas de diversidade. Na época em que eu ainda estava delineando o campo, tive acesso a um relatório produzido a respeito de um seminário sobre diversidade no trabalho, organizado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) o GTEDEO (Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação) e o Ministério do Trabalho, realizado em Brasília. Neste relatório havia uma relação de empresas que diziam que tinham políticas de diversidade em suas empresas (todas multinacionais). Dirigi-me a uma delas e marquei uma entrevista com o gerente de Recursos Humanos. Ao ingressar na empresa, estando com o meu olhar atento à presença de negros, percebi que não os encontrava. Cheguei finalmente ao escritório do gerente geral de Recursos Humanos da empresa no Rio de Janeiro. Enquanto o aguardava continuei com meu olhar atento à presença de negros. Eis que os encontro. Eram adolescentes negros uniformizados e identificados com o nome do projeto responsável por sua inserção. Com o desenrolar da entrevista descobri que aqueles adolescentes estavam vinculados a um projeto da empresa, cujo objetivo era investir numa comunidade que abriga uma das mais tradicionais escolas de samba da cidade do Rio de Janeiro. O projeto financia sua vila olímpica e fornece um ano de estágio para os adolescentes trabalharem como *office boys* na empresa. Seu investimento, portanto, não era no ingresso e na permanência de pessoas dessa comunidade na empresa e sim, um investimento na capacitação dos jovens na área esportiva. A experiência na empresa era apenas temporária. Mesmo após essa descoberta, insisti com o gerente se havia na empresa projetos de diversidade, inclusive lhe informei sobre o relatório que tive acesso. Ele foi categórico ao me responder com a típica frase “Nesta empresa ninguém é contratado porque é negro e nem deixa de ser contratado por isso.

Damos chances a todas as pessoas. A questão racial não está explicitada na política da empresa”.

Dessa forma elaborei uma outra alternativa para desenvolver essa discussão abrindo mão do âmbito institucional. Optei por trabalhar com trajetórias de diferentes pessoas negras em diversos contextos de trabalho procurando entender como elas vivenciam e percebem a questão racial nesse âmbito. Meu objetivo neste trabalho é analisar a partir das abordagens quantitativas e qualitativas - as dimensões das relações raciais em termos estruturais e em termos cotidianos -, a relação entre cor e trabalho no Brasil e qual a possibilidade dessa resposta estar ligada a diferentes momentos históricos e sociais que possibilitam uma mudança na visibilidade do papel e da presença dos negros na estrutura do mercado de trabalho.

Em relação aos dados, minha pergunta é até que ponto o ganho de visibilidade dos negros na sociedade brasileira - que discutirei adiante - refletiu numa mudança de condição social. O que aconteceu com a estrutura ocupacional brasileira, em termos de desigualdades “raciais” na década de 90? Para isso utilizo os dados das PNADs de 1988 e 1998 sobre mercado de trabalho urbano no Brasil.

No material qualitativo procurei perceber de que forma os negros dimensionam a questão da cor no âmbito do trabalho? Para esses indivíduos existe uma relação de afinidade e de não afinidade entre cor e profissão? Quais são as experiências e trajetórias nos espaços de trabalho no que tange às questões relacionadas ao preconceito e a discriminação racial?

Minha hipótese é que além das desigualdades de oportunidades que afetam os negros no Brasil, os mecanismos discriminatórios do mercado de trabalho estão fortemente influenciados por uma visão estereotipada sobre a capacidade de desempenho e

qualificação que cria uma relação entre "cor" e "profissão". Nesse sentido a cor tanto pode ser um canal de exclusão - onde há uma referência a incapacidade dos negros de estar naquela ocupação - como pode ser um elemento de inclusão - onde o negro é reconhecido no seu lugar.

1.1 - Relações raciais no Brasil: o que há de novo e o que permanece.

Este trabalho está inserido num momento bastante particular das relações raciais brasileiras. Há uma mudança em curso no que diz respeito à percepção e ao tratamento da sociedade brasileira em relação a esta questão racial. A mídia, é um bom exemplo para percebermos a dimensão desta mudança.

Essa afirmativa de mudança pode ser corroborada se relembrarmos alguns acontecimentos no âmbito das relações raciais no Brasil, que há vinte anos ou até menos seriam impensáveis nesta sociedade. Entretanto paralelo a isso encontramos a persistência das desigualdades raciais que se sobrepõem a discursos politicamente corretos e a novas visibilidades.

Começemos pelas iniciativas governamentais. Alguns acontecimentos importantes podem ser destacados. Em 20 novembro de 1995 - ano de comemoração ao Tricentenário da morte de Zumbi dos Palmares - foi criado por Decreto Presidencial o Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra.

No ano seguinte, em 20 de março de 1996, foi criado o GTEDEO - Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação. Este grupo de constituição tripartite (Ministério do Trabalho, Ministério da Justiça e Organização Internacional do Trabalho) tem como tarefa definir um programa de ações e propor estratégias de combate à discriminação no emprego e na ocupação, conforme os princípios

da Convenção 111, da OIT. Tal convenção ratificada pelo Brasil em 1965 e promulgada por decreto em 1968 obriga todo país membro a formular uma política nacional que promova a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e ocupação. Vale ressaltar que essa mobilização do governo surgiu a partir de uma denúncia feita pela CUT à OIT, baseada em dados estatísticos de que a desigualdade racial no mercado de trabalho era um dado e que o governo brasileiro não estava atuando de forma efetiva no combate a esta situação.

No mesmo ano, o governo organizou o Seminário *Multiculturalismo e Racismo: o papel da ação afirmativa nos Estados democráticos contemporâneos*, que contou com a participação de intelectuais e militantes brasileiros e norte-americanos para discutirem a viabilidade da implementação de políticas de promoção da população negra no Brasil. Ao longo desses anos, vêm sendo esboçadas algumas iniciativas, que por conta do tempo, ainda não apresentaram resultados efetivos, mas o fato é que pela primeira vez na história do país o governo brasileiro reconheceu a existência de desigualdades raciais que se tornaram pauta na agenda política nacional.

Nos meios de comunicação, espaço historicamente conhecido como reprodutor de exclusão racial, também ocorreram mudanças. Na televisão brasileira podemos destacar que a presença dos negros aumentou, apesar de ainda ser pouco expressiva¹. Em 1994 e 1995 duas telenovelas do horário nobre levaram para a imprensa a discussão sobre o preconceito racial. Em *Pátria Minha*, novela de autoria de Gilberto Braga, a polêmica surgiu em torno de uma cena onde o protagonista (o ator Tarcísio Meira) humilha seu empregado negro com expressões extremamente racistas. Tal cena foi motivo de muitos manifestos por parte da militância que considerava ela estava reproduzindo o velho estereótipo do negro servil,

passível de humilhação. Na novela seguinte intitulada *A Próxima Vitima*, há uma família de classe média negra em ascensão onde o autor, Silvio de Abreu, fez questão de frisar que não abordaria o conflito racial.

Na mesma época, estreou a novela *Xica da Silva* onde Tais Araújo se tornou a primeira protagonista negra de telenovela na história da televisão brasileira. Este fato teve uma grande repercussão na imprensa². Em 1998, uma novela de época de Gilberto Braga, o núcleo de escravos ganhou destaque na trama envolvendo dramas da população escrava. Um dado novo, pois até então era comum, em novelas de época, os escravos comporem a trama sem muito destaques para suas histórias pessoais, dilemas e romances. O trabalho de Joel Zito Araújo (2000) sobre a história do negro nas telenovelas demonstra que, na década de noventa, ocorreu uma mudança na composição dos personagens negros. Há um crescimento nas temáticas do racismo bem como surgem "galãs e mocinhas negras". Segundo o autor,

"Apesar desse quadro de negação da multiracialidade do Brasil ter sido uma realidade na maior parte da história da telenovela brasileira, esse segmento da ficção seriada começou a dar destaque na década de 90, a personagens negros e subtramas em suas histórias, que trazem novas formas para o país compreender a si mesmo, começando a criar no seu mundo virtual a percepção de uma nação resultante do empenho de diferentes grupos raciais e étnicos". (Araújo, 2000:310)

Na imprensa também ocorreram algumas mudanças. Durante muito tempo trabalhei com o arquivo de recortes de jornais do CEAA e nesse período pude observar que o conteúdo das matérias sobre a questão racial estava mudando. Jornais e revistas passaram a noticiar um número maior de acontecimentos que chamaram a atenção, como preconceito,

¹ Para uma análise sobre cor e modernidade nas telenovelas, ver Silva (1991)

² Em entrevista concedida a *Revista Raça Brasil*, em julho de 2000, a atriz queixou-se de que, embora sendo a protagonista, havia muitas pessoas contratadas na novela com salários maiores que o dela. Não é possível saber se esta situação é comum, mas a atriz atribui a esse fato uma situação de preconceito racial.

discriminação racial e desigualdade. Anteriormente o maior destaque dado aos negros era em assuntos relacionado à cultura.

Outra questão importante diz respeito ao aspecto legal. A reformulação da Lei Afonso Arinos de 1951, através da Lei Caó transformou a prática de racismo como crime inafiançável e imprescritível. Mas a sua aplicabilidade permanece bastante limitada. A maneira como são estabelecidas as relações raciais no Brasil dificultam muito a criação na legislação brasileira de códigos punitivos para o racismo, pois definir situações em que se caracteriza tal atitude é o grande problema. Apesar das reformulações da Lei Caó e mais recentemente a inclusão de artigos que procuram conter as manifestações racistas o problema continuou, pois o que persiste é a sutileza do racismo que atua em códigos não verbais dificultando sua aplicabilidade e atitudes concretas contra o preconceito.

Atualmente um projeto de lei de autoria do deputado Paulo Paim (Partido dos Trabalhadores - RS) está tramitando no congresso, já tendo sido aprovado, até o momento, em duas comissões. A proposta é estabelecer uma proporção mínima de participação dos negros nos programas de televisão em geral e nos anúncios publicitários em especial. Além disso, determina ao poder público que, ao contratar publicidade, obrigue a participação dos negros em proporção semelhante à indicada pelos censos³.

Dentro das mudanças ocorridas que deram uma nova visibilidade para a questão racial, creio que um dos principais elementos que contribuíram para esse quadro foram as alterações ocorridas acerca do papel do consumidor como um novo ator social. A entrada de produtos estrangeiros no mercado, os processos de privatização e conseqüentemente o

³ O termo utilizado no texto do projeto de lei é afrodescendente que é definido da seguinte forma: "são pessoas afrodescendentes, para os efeitos desta Lei, as que se enquadrarem como pretos ou pardos, ou denominações equivalente, conforme classificação adotada pelo IBGE." Projetos como este já estão sendo

aumento da competitividade das empresas fizeram com que o conceito de consumidor ganhasse uma nova dimensão. Ele deixou de ser apenas um alvo e se tornou um agente ativo que vai além da capacidade de consumo e busca seus direitos individuais e coletivos. Além disso, o consumo mantém sua referência como forma de pessoas e classes sociais o utilizarem para diferenciar-se ou afirmar posições sociais. A descoberta de uma classe média negra e, portanto, de consumidores potenciais contribuiu para essa mudança da transformação da imagem do negro na mídia. Podemos perceber no nosso próprio cotidiano a maior presença dos negros nos meios de comunicação associando sua imagem a todos os tipos de produtos.

Essas mudanças fizeram com que, em 1996, o lançamento da Revista *Raça Brasil - a revista dos negros brasileiros*, e da Revista *Black People* (que já não circula mais) não se tornassem fracassos editoriais. A descoberta da existência de uma classe média negra e, conseqüentemente de seu poder de consumo o proporcionou uma das principais formas de visibilidade do negro no Brasil recentemente.

Partindo destas questões, é interessante pensar que modelo analítico é possível para abordar o tema das relações raciais hoje? Quais são suas novas abordagens uma vez que o tema do negro no Brasil vem ganhando mais espaço em diversos setores da sociedade?

Dessa forma, há um novo cenário que precisa ser interpretado à luz de suas transformações. Costa Pinto em sua obra *O Negro no Rio de Janeiro - relações raciais numa sociedade em mudança* nos fala que há duas formas de avaliar uma sociedade que está passando por transformações: uma é avaliar o que persiste, outra avaliar o que muda. Ele sugere dar ênfase na segunda possibilidade, comparando-as com o quadro anterior para

realizados a nível através de legislações municipais e estaduais, como por exemplo, na cidade do Rio de Janeiro. Para uma análise do desenrolar desse projeto municipal ver Silva (2000)

entender o escopo desta mudança e suas implicações. Entretanto há um dado importante que deve ser tomado como ponto de partida: os processos de mudanças nas relações raciais brasileiras estão marcados por certos limites, pois seu ritmo e a abrangência são determinados por um dado situacional. Lazer, casamento e trabalho, por exemplo, constituem-se diferentes contextos com configurações e expectativas diversas em relação às pessoas envolvidas, embora sejam todos, de certa forma, hierarquizados. Essa tese investiga o contexto de trabalho como um desses contextos procurando identificar quais são as especificidades da relação cor e trabalho.

Um outro dado importante que foi um obstáculo para o avanço das discussões no campo da produção intelectual sobre relações raciais, e que agora vem sendo superado, sua pouca interação com outras áreas de pesquisa. As discussões sobre os diversos temas das ciências sociais, que foram desenvolvidas fora do âmbito dos estudos sobre questão racial, hoje, mesmo não se propondo a fazê-la, reconhecem que há uma importância nesta clivagem. Foi um grande desafio incluir o tema das relações raciais em discussões mais amplas, transformando-as como num dado constitutivo do debate nacional acerca das questões sociais, políticas e econômicas.

É dentro desta perspectiva que tento resgatar nesta pesquisa o papel da cor na constituição do mercado de trabalho brasileiro. Dessa forma, as relações raciais brasileiras estabelecem um elo com etapas de desenvolvimento econômico e de integração dos negros ao mercado de trabalho. O processo abolicionista, o desenvolvimento industrial, a formação do setor público, a expansão da industrialização, as crises econômicas até o momento atual de reestruturação da produção são momentos históricos que afetaram a inserção do negro no mercado de trabalho (Sansone, 2001).

Sorj (2000) destacando os novos atores sociais da sociedade brasileira, afirma que identificar o novo não significa apoiá-lo nem esquecer as continuidades. Pelo contrário, o desafio que os cientistas sociais contemporâneos têm se colocado diz respeito à compreensão do Brasil de hoje tendo como principal característica a coexistência de elementos considerados tradicionais. Dessa forma a característica central da sociedade brasileira ao longo de sua história tem sido a constante e profunda desigualdade na distribuição da riqueza e a injustiça social.

Explicar o Brasil é, portanto, identificar os mecanismos através dos quais apesar dos processos constantes de mudanças, se desenvolvem estratégias sociais que reproduzem a desigualdade social. O acesso diferenciado a bens de consumo coletivo administrados pelo Estado é um elemento central na composição da desigualdade social no Brasil, que tem fortes componentes de cor, sexo e região.

Outro dado importante destacado por Sorj para as discussões que serão aqui colocadas diz respeito à relação entre sociabilidade e padrões culturais. A sociedade nacional - apesar das mudanças que consolidaram valores e aspirações individualistas - continua a desempenhar uma orientação prática, cognitiva e afetiva dos indivíduos. Dessa forma o peso das representações acerca dos papéis sociais (que inclui o trabalho) é fundamental para a configuração das relações sociais. Segundo Sorj,

A sociabilidade de boa parte da população urbana se deu no trabalho, isto é, num contexto baseado no poder e na autoridade. Boa parte da população urbana simplesmente nunca chegou a ser socializada nas formas de tratamento cívico. (Sorj, 2000: 28)

É importante, procurar entender como que na esfera do trabalho, onde poder e autoridade estão rigidamente presentes, a "cor" atua como um processo de hierarquização e reprodução de desigualdades. Há, portanto, que procurar não mais analisar a "cor" como

um item isolado dos demais fatores que atuam no mercado de trabalho, como se fosse uma preocupação à parte, que não influencia na configuração do mercado de trabalho brasileiro. Se a desigualdade é uma das principais características para definir o Brasil, é importante entender os elementos que contribuem para esse quadro.

1.2 - Cores e nomes

Uma discussão importante para o desenvolvimento deste trabalho é a questão classificação de cor. Como essa tese envolve tanto um tratamento quantitativo, cujas classificações estão nos dados censitários e qualitativo onde há uma referência auto atribuída sem termos predefinidos, optei por fazer uma breve discussão sobre essa questão na introdução, pois o próprio desenvolvimento do trabalho passa, obrigatoriamente, por um processo de classificação e utilização de termos classificatórios.

A discrepância entre os termos utilizados nas pesquisas estatísticas oficiais e no cotidiano brasileiro tem se consolidado como um dos grandes debates no meio acadêmico que estuda relações raciais no Brasil (Sansone 1993, Maggie, 1989 e 1996, Silva, 1988). Tais estudos procuram entender, através das diversas terminologias utilizadas pelas pessoas de que forma os termos utilizados refletem a identidade étnica no Brasil.

As estatísticas oficiais coletam a informação sobre a cor da população desde 1872, sendo que nos anos de 1900, 1920 e 1970 essa informação foi excluída das pesquisas. Em 1872 os termos utilizados foram branco, preto, pardo e caboclo; em 1890 o termo mestiço substituiu o termo pardo. A partir de 1940, as categorias utilizadas foram branco, preto e amarelo (incluída para contemplar os imigrantes japoneses). O termo pardo foi utilizado como categoria residual *a posteriori* para englobar os casos em que fosse impossível determinar a cor (que na época não era auto atribuída) dos entrevistados, identificados

como mulatos, morenos e caboclos. No censo de 1950 essa categoria foi prevista no processo de coleta de dados, tendo sido acrescentada às categorias branca, preta e amarela (Pinto, 1996, Petruccelli, 1998).

A primeira questão que se coloca quando tratamos do tema da classificação de cor diz respeito aos termos utilizados pelos órgãos oficiais e as questões relativas à autoclassificação e heteroclassificação, perguntas abertas e perguntas fechadas. Silva (1988) discutindo classificação de cor no Brasil analisa o trabalho feito na PNAD-1976 com perguntas abertas e fechadas sobre a cor dos entrevistados. Na pergunta aberta foram descritas 135 designações e na pergunta fechada foram utilizados os termos branco, preto, pardo e amarelo.

A preocupação do autor é destacar que apesar da diversidade de nomes, 95% das respostas abertas estavam concentradas em apenas sete designações de cor, sendo que quatro delas são comuns às usadas no quesito fechado (branca, preta, amarela e parda)⁴. As outras três designações foram clara, morena clara e morena (esta última recebendo cerca de 1/3 das respostas)⁵.

Cruzando as três categorias encontradas somente nas respostas abertas - moreno, moreno claro e claro - com as respostas fechadas, o autor demonstra que há uma correlação entre as variações de tonalidade que adjetivam o termo moreno com as variações de cor da pergunta fechada⁶.

⁴ Cabe ressaltar que a pergunta aberta era feita antes da pergunta fechada.

⁵ Em relação categoria "morena" o autor aponta que a ambiguidade desta categoria está no fato de não ter como saber a pessoa se respondente está se referindo a cor da pele ou a cor do cabelo. Essa dúvida é diluída no cruzamento com pergunta fechada.

⁶ Segundo o autor total pessoas que se declararam morenas, 62,9% se declararam pardas na pergunta fechada e 24,5% brancas. No caso das morenas claras, 57,1% de declaram brancas e 34,0% pardas. Para as claras o percentual das que se declaram brancas é de 85,5% e pardas, 9,3%. O percentual de pessoas dessas três

Para o autor esses dados demonstram que,

"Podemos concluir que há um nível elevado de consistência nas respostas dadas aos dois quesitos, e que o quesito fechado com as quatro categorias de cor represente um indicador bastante confiável da maneira pela qual os entrevistados se autoclassificam no que tange a sua cor". (Silva, 1988:148)

Em outro trabalho, discutindo a categoria moreno o autor afirma que a introdução desta categoria deslocaria este quesito censitário de um objetivo mais estritamente demográfico para a questão da identidade de cor. O fato mais notável do "cálculo racial brasileiro" não é, certamente a multiplicidade de termos raciais, mas a indeterminação, subjetividade e dependência contextual de sua aplicação, principalmente nos termos intermediários.

Segundo o autor,

"... a identidade racial brasileira não parece depender apenas da aparência física da pessoa ou das definições que cada informante tem a respeito de cada termo racial. De fato a identificação racial brasileira é, em certa medida, influenciada pela posição sócio-econômica tanto do informante quanto da pessoa que está sendo classificada. De um modo geral, dada uma certa combinação fenotípica, quanto maior a posição sócio-econômica do indivíduo no momento da classificação, mais próxima do branco será a categoria utilizada para classificá-la" (Silva, 1999:111).

A questão, segundo o autor, é que se as pessoas mais bem sucedidas tendem a optar por uma classificação mais próxima do branco, esse fator gera uma correlação mais elevada entre cor e a situação sócio-econômica. Mas, as possibilidades de confirmar essa hipótese são pequenas. Desta forma o autor lança mão de uma pesquisa realizada em 1986, sobre o processo eleitoral paulista onde existiam duas formas de classificação: a do entrevistador e a do entrevistado.

designações que responderam "preto" e "amarelo" é baixo (excetuando o caso dos morenos, onde 8,9% se classificaram como preto na pergunta fechada).

Analisando os casos de maior discrepância entre a autoclassificação e a cor atribuída levando em conta a escolaridade e a renda dos entrevistados, o autor demonstra que indivíduos classificados pelos entrevistadores como "pretos" quanto mais embranquecem a sua cor, melhor é sua posição sócio-econômica, o mesmo acontecendo com os classificados de pardos. Da mesma forma, os pardos "escurecem" (se declaram pretos) quando sua posição social é mais baixa.

Parcelas da militância e da academia vêm questionando a terminologia utilizada pelos órgãos oficiais - no presente as categorias utilizadas são "branco", "preto", "pardo", "amarelo" e "indígena" - por acreditarem que elas não correspondem à forma como as pessoas se identificam quotidianamente no Brasil.

De fato, Teixeira (1986) demonstra que é na relação que a cor das pessoas é definida. Em seu estudo sobre um grupo de baixa renda em Niterói, Rio de Janeiro, os termos "branco" e "preto" eram apenas usados com referência às pessoas na 3ª pessoa do singular, sendo que aquele último carregava uma forte conotação pejorativo. A categoria "negra" também era pouco utilizada, e muito vinculada ao sentido de escravo (1986: 26). As categorias mais utilizadas eram termos relativizadores e ambíguos, tais como "escuros" e "claro" (acrescidos de "mais" ou "menos") assim como "mulato", "moreno", etc. Definir a cor das pessoas seguia as linhas das relações - próximas, distantes ou ausentes - entre elas.

Atualmente o termo negro está sendo mais utilizado no Brasil e de formas diferenciadas. Esse termo, até há pouco tempo usado mais especificamente como referência a cultura - "cultura negra" -, tem sido utilizado cada vez mais no sentido de salientar uma identidade em comum para todos que podem reivindicar alguma ancestralidade africana. Por exemplo, a revista Raça Brasil tem como subtítulo "revista dos negros do Brasil". Mais recentemente tem se visto várias formas de referência ao termo negro

O termo negro parece estar tomando a dimensão de algo aglutinador e que marca a diferença; tem se destacado como uma categoria que procura eliminar os vários tons de pele da população brasileira. Aparece cada vez mais como uma referência a uma condição política de reconhecimento da desigualdade. O uso da camisa "100% negro parece indicar a seguinte postura: não importa se sou mais claro ou mais escuro, "eu sou negro". Há que se lembrar que o termo negro, já vem sendo reivindicado há mais tempo, como por exemplo, no caso dos informantes de Florestan Fernandes que queriam ser chamados de negros. A tentativa de legitimar o termo negro como uma categoria política e social não é recente.

As discussões desenvolvidas por Maggie (1989, 1994 e 1996) sobre classificação de cor trazem questões importantes. Em primeiro lugar, ela toma como ponto de partida o fato de que no Brasil existe uma escolha de alguns termos para falar de origem, identidade e cultura; outros para falar de diferenças na ordem propriamente social ainda um terceiro conjunto de termos que escamoteiam as diferenças". (Maggie, 1989:7) Analisando os eventos do Centenário da Abolição da Escravatura ela observa que o termos utilizado para falar de África, de origem é o termo negro, a oposição "preto-branco" é usada para falar de um lugar social e o gradiente é usado em situações contextualizadas e relacionais, que procuram diminuir as diferenças.

Nesse sentido, a classificação é sempre uma construção social. Na sociedade brasileira este sistema foi construído com base em contextos sociais. Cada contexto, uma classificação. O trabalho de Fry (1995) que analisa um episódio de racismo na sociedade brasileira publicado na imprensa – a discriminação racial sofrida pela filha do governador do Estado do Espírito Santo - demonstra como que as terminologias raciais utilizadas tanto pelas pessoas envolvidas no caso como pela imprensa eram fluidas e fortemente marcadas pela situação. O autor chama a atenção para o fato de que tais definições na sociedade

brasileira, por serem marcadas pela aparência, não são objetivas e estão vulneráveis a uma série de fatores previamente construídos no imaginário social. Ele observou que neste simples episódio saber ou não de quem se tratava alterou os termos de classificação.

Outro trabalho importante sobre o peso das situações sociais no processo de classificação "racial" é de Sansone (1993). Ele aponta algumas questões muito interessantes sobre classificação de cor e posição social. Numa pesquisa realizada em duas áreas da Bahia - o pólo petroquímico de Camaçari e um bairro de Salvador - ele constatou que esta complexa relação cor/classe faz surgir uma divisão cultural do mercado de trabalho na qual cor, classe e estilo de vida criam um sistema de predisposições nas expectativas de trabalho e um marco da sutil ideologia racial. Segundo suas conclusões "há tipos de trabalho ideal para *pretos* (os negros sem qualificação), para *escuros* (os negros com qualificação) e para *negros* (os negros com qualificação e assumidos)". Observa-se que as denominações de cor mudam conforme as posições sociais dos entrevistados, o discurso da cor produz um discurso de quem pode ou deve fazer alguns trabalhos. (Sansone, 1993: 159).

Atualmente novas formas de classificação têm surgido, como por exemplo, o termo "afro-descendente". Uma categoria utilizada principalmente entre os militantes que buscam se contrapor à idéia de mestiçagem brasileira. A descendência africana cria uma idéia de origem e conseqüentemente uma distinção, além de enfatizar um passado marcado por preconceitos e humilhações que fazem parte da história do negro no Brasil.

Dois recentes trabalhos utilizam a Pesquisa Mensal de Emprego de 1998 que teve como um de seus objetivos nesse ano avaliar a possibilidade de alterações no quesito cor no Censo de 2000. Para isso utilizaram a pergunta tradicional sobre cor; além de uma pergunta

aberta e uma pergunta sobre a origem dos entrevistados (que também eram aberta e fechada)⁷.

Petrucelli (2000) utiliza esses dados comparando-os com os dados da PNAD-1976 onde houve também uma pergunta aberta sobre cor⁸. Como em 1976, os dados de 1998 demonstram também uma variedade muito grande de denominações. Foram utilizados 143 termos distintos. Entretanto, o autor chama atenção para o fato de que desse total, 77 termos apareceram uma única vez, outras 12 qualificações se referiam a nacionalidade (italiana, francesa, estado de procedência como cearense, baiano etc.) e outros eram variações de denominações básicas ou complementações da cor branca (como branco puro), sugerindo uma hierarquia. O autor identifica então, 27 grupos de categorias sendo que os 7 termos mais utilizados acumulam 97% das repostas e os dez termos mais utilizados, 99%. Comparando com os dados do suplemento da PNAD de 1976, observa-se que essas dez categorias abrangiam 96% da amostra. Dentre esses dez termos, metade deles se referem a denominações intermediárias de cor entre o branco e o preto.

Analisando esses dez termos comparativamente, o autor constata que o percentual de pessoas auto-classificadas como branca e parda aumentaram; a identificação morena, preta e escura diminuíram e a denominação negra que era praticamente insignificante na PNAD-1976 cresceu de forma significativa, de 0,10% para 3,14%.

Em relação ao cruzamento entre perguntas abertas e fechadas, o autor constata que as respostas de brancos e amarelos apresentam uma consistência maior. Entre os que se

⁷ A PME (Pesquisa Mensal de Emprego) cobre seis áreas metropolitanas no Brasil (Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo) e entrevista pessoas com mais de 10 anos de idade. Em 1998, essa pesquisa abrangeu cerca de 90 mil pessoas.

⁸ Os termos mais usados foram: branca, morena, parda, preta, negra, morena clara, amarela, mulata, clara e morena escura. Para fins comparativos o autor efetuou a compatibilização da PME com a PNAD (pesquisa amostral nacional). Dessa forma, a comparação se refere apenas às seis regiões metropolitanas.

autoclassificam como pretos no quesito fechado, 44% se declarou pretos na aberta, 31% negros e 3% escuros, ou seja, quase 80% utilizaram essas três categorias. Os pardos apresentam uma consistência significativa se levarmos em conta o quanto é considerado polêmico. Mais de 34% das pessoas utilizaram essa categoria tanto na pergunta aberta quanto na fechada. O problema aparece na terminologia "morena", 54% das pessoas que se classificaram como pardas na pergunta fechada se classificaram como morenas na pergunta aberta.

Em suas conclusões o autor chama atenção para uma variável importante em termos de classificação de cor que tem sido muito pouco abordada: as diferenças regionais, principalmente na comparação entre perguntas abertas e fechadas. Há, segundo o autor, um *grau de adequação diferenciado em termos regionais dessas categorias*.

É interessante frisar que as categorias do censo, que a princípio se referem à cor que os indivíduos se auto-atribuem, se distanciam do uso cotidiano. Será possível ao IBGE lidar com tão variadas categorias cotidianas? A questão talvez seja definir qual o papel das pesquisas estatísticas, o que elas devem dar conta.

Levando em conta as discussões aqui apresentadas, escrever um texto como este sobre relações raciais coloca problemas imensos, sobretudo porque os termos analíticos (como "negro", por exemplo) tem significações diversos na vida cotidiana como termos nativos. Acabei optando por trabalhar nos dados estatísticos com o termos "grupos de cor", pois a pergunta feita pelo IBGE é "qual a sua cor ou raça" e as opções oferecidas nas respostas são categorias de cor. Quando utilizo o termo "negro" refiro-me a aos grupos preto e pardo conjuntamente. Na análise das entrevistas utilizo o termo negro como uma categoria que abarca diversas variações de cor. Dessa forma é importante frisar que para não usar excessivamente as aspas, todos os termos utilizados nesse trabalho no que diz

respeito á classificação dos indivíduos da mesma forma que a palavra raça e suas variações deverão ser lidos levando em conta que se trata de categorias cujas significações são construídas socialmente.

1.3 – Apresentação dos capítulos

Essa tese está dividida em três partes. Na primeira serão discutidas as principais formulações e reformulações do conceito de trabalho no Brasil e sua relação com a questão racial, desde o processo de passagem do regime trabalho escravo em regime de trabalho livre, procurando acompanhar de que forma elas se relacionam com as mudanças sociais e econômicas do país. Essa discussão estará dividida em quatro blocos: a mudança do conceito de trabalho como degradação para trabalho como civilização e a introdução da mão-de-obra imigrante; trabalho como integração e a valorização do trabalhador nacional; o trabalho como constitutivo da estrutura de classe; e o trabalho como esfera de produção e reprodução da desigualdade.

A segunda parte da tese tomará como base as recentes transformações no mundo do trabalho e as novas interlocuções necessárias para entender o tema. Será apresentado um quadro atual de inserção no mercado de trabalho no Brasil e suas principais características, seguido de uma análise das informações estatísticas sobre a distribuição ocupacional de brancos e negros das PNADs de 1988 e de 1998, procurando detectar a existência de mudanças, sua intensidade e escopo nesse período, procurando perceber em que medida o mercado de trabalho é produtor e/ou reprodutor de desigualdades.

Na terceira parte encontra-se a análise do material baseado nas entrevistas realizadas com indivíduos negros inseridos em diversas ocupações do mercado de trabalho desde a base até o topo da pirâmide ocupacional, enfocando três aspectos: de que forma eles

interpretam a relação cor e trabalho, a percepção do preconceito e de que forma lidam com ele, e, finalmente as suas representações sobre a importância da família.

Esse trabalho procura então pensar de que forma as representações sobre o negro no Brasil podem ser reproduzidas no espaço de trabalho e de que forma e em que situações essas representações podem restringir ou facilitar o acesso dos indivíduos a determinadas ocupações. Até que ponto a sociedade brasileira mudou e até que ponto o macho adulto branco no comando de que nos fala Caetano Veloso continua prevalecendo.

A expressão "serviço de branco, serviço de preto" é uma expressão popular (e antiga) utilizada para diferenciar um trabalho bem feito de um trabalho mal feito; um trabalho qualificado, de um trabalho desqualificado. Essa expressão foi escolhida como título dessa tese para ajudar a pensar o peso que esse tipo de construção pode ter não só na conformação de diferentes lugares sociais como também nas justificativas dessas diferenças.

1. REPRESENTAÇÕES SOBRE COR E TRABALHO NO BRASIL

Introdução

Trabalho é uma expressão que guarda diversas interpretações. Trabalho pode significar algo difícil, ruim, penoso, como por exemplo, a expressão "dar trabalho", como também pode estar associado à idéia de obrigação, dever. Por outro lado, há uma noção mais positiva de trabalho como a idéia de dominar conhecimento, capacitação, transformação e domínio da natureza. Trabalho escravo e trabalho livre, por exemplo, são construções opostas que se baseiam nessa diferenciação entre obrigação e dominação.

Para analisar as relações raciais no âmbito do trabalho na sociedade brasileira, é impossível não nos remetermos à experiência escravocrata, uma vez que foi este o regime de trabalho que construiu este país. Dessa forma, qualquer mudança social passa pelo modo como uma determinada sociedade organiza o trabalho.

O objetivo deste capítulo é apresentar as discussões acerca da constituição do mercado de trabalho no Brasil, procurando perceber em que medida elas foram "racializadas" e qual o peso que a questão racial ganha nas discussões sobre construção da nação e sua busca pela modernidade.

Como o leitor poderá observar ao longo deste trabalho, as representações terão forte poder explicativo para a compreensão da relação cor e trabalho no Brasil. Desta forma, pensar o trabalho como uma categoria nativa nos possibilita observar as transformações por que passa este conceito e o que ele pode representar ao longo do tempo. Cada configuração social e cada circunstância histórica apresentarão elementos diversos para definir trabalho ideal e, conseqüentemente, trabalhador ideal. Sua leitura

demonstrará que as principais representações sobre o negro, julgadas contemporâneas, foram produzidas no processo de reestruturação do mercado de trabalho pós Abolição.

Nosso ponto de partida são as teorias chamadas de racistas, cujas discussões giravam em torno da viabilidade da nação brasileira. Neste capítulo veremos como tais discussões estavam, em certa medida, construindo uma perspectiva em relação ao trabalho, elemento fundamental no processo civilizatório. Na análise da produção intelectual sobre o processo de construção da nação é possível perceber o quão central é a questão do trabalho, pois, através dele, discutiu-se mestiçagem, imigração, viabilidade da nação.

Um ponto a ser destacado antes de darmos início à leitura deste capítulo é que não há a intenção de colocar como lineares os pontos que serão aqui apresentados. Trabalho escravo e trabalho livre, Império e República, modelo escravista e modelo capitalista, diferentes contextos e idéias, em muitos momentos se sobrepuseram, criando diversas formas de antagonismos.

Na primeira parte deste capítulo serão abordadas as questões relativas ao processo de transição para o trabalho livre, e o processo de imigração sob diversos aspectos: a necessidade do aumento da oferta de mão-de-obra, a discussão sobre branqueamento e as consequências para os ex-escravos. Será observado que nesse momento ocorreu um processo de exclusão pautado na inferioridade racial que tinha respaldo nas teorias racistas da época. O ideal de branqueamento influenciou de forma direta o debate sobre a composição da mão-de-obra brasileira.

Na segunda parte será discutida a inserção tardia da mão-de-obra nacional, ocorrida no início dos anos 30. Nesse momento, o que ocorreu foi uma forte queda das imigrações devido a uma série de questões, dentre elas a insatisfação dos imigrantes com as condições de trabalho no Brasil, levando a uma diminuição do seu contingente.

Além disso, havia uma preocupação do Estado brasileiro com o fato de esses imigrantes liderarem a organização do movimento proletário. Paralelo a isso, o que ocorre em termos de produção intelectual é a constatação de que a nação brasileira inevitavelmente seria constituída por mestiços. O ideal de branqueamento perdeu força e tornou-se necessário, então, viabilizar o elemento nacional. Será discutido de que forma a produção intelectual da época buscou valorizar o mestiço.

Na terceira parte serão analisados os estudos que trabalham a dicotomia raça x classe. Essa produção coincide com um momento de grande desenvolvimento industrial no Brasil e com uma forte influência dos estudos marxistas. Constitui-se também como um grande passo no processo de institucionalização das ciências sociais, com o desenvolvimento de grandes pesquisas acadêmicas e discussões sobre métodos de pesquisa. A necessidade de pensar a viabilidade do Brasil nesse momento não passa mais pela sua composição racial, mas, principalmente, pelas consequências sociais pós Abolição, tornando-se necessário, então, buscar as possíveis saídas para as desigualdades raciais.

Os estudos sobre a questão racial dessa época serão aqui representados pelas pesquisas produzidas pelo Projeto UNESCO, pelo fato de tais estudos marcarem a construção de uma nova abordagem da questão racial – importante neste trabalho –, bem como representarem mais um passo no desenvolvimento das ciências sociais, como já foi colocado acima, dando origem a uma série de estudos acadêmicos sobre o tema.

Na quarta parte apresentarei os trabalhos desenvolvidos a partir da década de 70. Tais estudos tomam o mercado de trabalho como um dos *locus* de investigação para compreender a discriminação e a reprodução de desigualdades. Tomo como ponto de partida a obra de Carlos Hasenbalg (1979), *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. A questão, para esses autores, é entender o nível das desigualdades raciais (ou

seja, o quão desigual é a situação de brancos e negros no Brasil) e de que maneira a sociedade brasileira discrimina negros no mercado de trabalho e de que forma lidam com tais situações no âmbito do trabalho.

1. Trabalho como degradação versus trabalho como civilização

Como foi apresentado na introdução deste capítulo, tomarei como ponto de partida, mesmo que de maneira breve, as discussões que envolveram o processo de transição da mão-de-obra escrava para a mão-de-obra livre. No momento da Abolição da Escravatura já existia no Brasil um grande contingente de libertos exercendo as mais diversas atividades em todo o país. No final do século XVIII, a população residente no Brasil era em torno de três milhões de habitantes, dos quais quase a metade era formada por livres e libertos. (Kowarick, 1994: 27)

Sabemos que o processo abolicionista no Brasil não ocorreu de forma abrupta. Ele se deu ao longo de todo o século XIX, com a coexistência de trabalho livre e trabalho escravo. Tal situação proporcionou uma série de dificuldades para o desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro. Kowarick (1994), analisando a constituição do mercado de trabalho livre no período escravocrata, afirma que a persistência dessa ordem trouxe sérias consequências para esse processo, representando limites quanto à possibilidade de expansão e diversificação econômica.

Segundo ele, um dos principais problemas a ser enfrentado nessa época era a referência ao trabalho que obrigatoriamente passava pela representação do cativo constituindo uma forma aviltada de existência. Essa visão do trabalho como algo depreciativo e inferiorizado precisava começar a mudar para que o país entrasse em um processo de desenvolvimento.

Esses impasses contribuíram para o amadurecimento das discussões acerca do futuro da mão-de-obra no Brasil. O fim tráfico de escravos, a composição racial

brasileira e medo das crescentes revoltas – como a ocorrida no Haiti – fizeram com que, ainda no período escravocrata, se estabelecessem importantes discussões no seio da elite sobre o destino da nação brasileira no que se referia à população escrava.

Em seu livro *Onda negra, medo branco*, Célia Azevedo identifica dois projetos nessa discussão: os emancipacionistas, cuja preocupação maior era a constituição de um “povo brasileiro”, que não eliminavam diretamente o ex-escravo das possibilidades de trabalho livre, mas partiam da necessidade de adaptá-lo a esse novo modelo. Tais adaptações, no entanto, tinham um caráter extremamente tutelar de subordinar o ex-escravo aos domínios senhoriais. Havia também uma preocupação no sentido de educá-lo moralmente para o trabalho livre. O objetivo era preparar a subjetividade dos futuros trabalhadores livres para continuarem a considerar o branco como seu superior.

Segundo, os projetos imigrantistas também partiam da questão da nacionalidade que, segundo seus autores, era incompatível com a heterogenia racial brasileira. Nesses projetos, porém, a saída era a substituição pelo imigrante. O discurso da inferioridade racial dos negros é a justificativa para a substituição. Os males da escravidão (monocultura, latifúndio etc.) transformam-se em características relacionadas a esta população que seria incapaz de estabelecer outros tipos de relações de trabalho. A aproximação da data da abolição da escravatura fez com que esses dois projetos tomassem um mesmo rumo: as soluções imigrantistas, sem a reflexão sobre o destino dos ex-escravos.

Eliminar-se-ia, portanto, o elemento negro da constituição do Brasil enquanto nação. A incapacidade física e mental deste grupo o alijaria naturalmente desse processo, impossibilitando torná-lo participe na construção das novas relações de trabalho capitalistas. O negro sairia de cena, e com ele todas as discussões que procuravam uma solução para esse contingente de mão-de-obra recém-liberta. O

desenvolvimento econômico, a urbanização e a modernização passam a ser pensados a partir de uma mão-de-obra basicamente estrangeira (Azevedo, 1996).

A discussão acerca dos problemas de identidade nacional estava ligada ao fato de o Brasil estar se constituindo enquanto nação capitalista. Com a sua incipiente indústria, o país passava por uma fase cuja principal preocupação era com seus rumos em direção ao projeto de modernização. A questão da mão-de-obra, aliada ao problema da composição étnica do país, tornaram-se os pontos-chave para o êxito desse projeto.

É nesse momento que as teorias de racismo científico ganham peso nas interpretações acerca da construção da nação brasileira. Tais teorias apontavam a incapacidade da população negra e mestiça em um contexto distinto ao da escravidão. O Brasil estaria fadado ao fracasso por uma impossibilidade étnica. O ideal de branqueamento surge justamente como uma adaptação destas teorias, viabilizando o "progresso" e o desenvolvimento da nação pela miscigenação (Skidmore, 1976).

A influência das teorias racialistas sobre a temática do trabalho foi direta, pois a viabilidade do mestiço era uma questão diretamente relacionada com a viabilidade das pessoas que iriam não só constituir, mas construir a nação brasileira. A importância da composição racial passava por ter ou não características necessárias para o processo civilizatório. Inteligência, força física, disciplina, higiene, organização, são adjetivos fartamente encontrados como características presentes ou não nas "raças" formadoras do Brasil e, portanto, elementos que passariam a ser definidores do futuro de uma nação miscigenada. O que será do Brasil? A resposta a esta pergunta inquietou, e como consequência produziu uma série de estudos que elaboravam diagnósticos e possíveis saídas para viabilizar este país. Desta forma, a mestiçagem ganha destaque como importante elemento a ser investigado.

Não cabe aqui desenvolver uma análise minuciosa dessas correntes, mas apenas relacioná-las com a questão que está sendo estudada. À medida que tais teorias procuram validar o argumento de que existe uma relação direta entre tipologia racial e civilização, a composição da força de trabalho, elemento-chave nesse processo, e as discussões sobre trabalho tornam-se extremamente vinculadas a tais teorias. O principal problema que se estabelece no Brasil é resolver a questão da mestiçagem e suas conseqüências para as diversas esferas, como, por exemplo, o trabalho e a família, que compõem a sociedade.

Em primeiro lugar, é possível destacar a idéia de hierarquia em termos de desenvolvimento entre as "raças". O termo hierarquia pressupõe uma desigualdade e subordinação dos menos desenvolvidos aos mais desenvolvidos. Portanto, a propensão à civilidade passa a estar diretamente relacionada com a capacidade de dominação. Seyferth (1985) analisando a tese de branqueamento de João Batista Lacerda, apresentada no Congresso Universal das Raças, ocorrido em 1911, aponta que tal evento tinha um forte caráter imperialista e sugeria a tutela das raças não brancas em nome da civilização.

Em segundo lugar, as características atribuídas a cada uma das "raças" em questão também trazem elementos específicos que contribuem para a definição de "lugares" no mundo civilizado que seriam definitivamente estabelecidos com a Abolição. É interessante observar que, no modelo escravista, a característica que mais diferenciou negros e índios era a capacidade de se submeterem à servidão/escravidão. Os índios se mostraram impróprios para esse regime porque eram uma "raça" que não se submetia ao trabalho forçado. Os negros, além serem submissos, tinham força física, ideal para o trabalho escravo, que era, em sua maior parte, agrícola. Com o término da escravidão, quando já não existiriam mais as marcas de distinção – escravo, liberto e

livre –, tais características passam a atuar como incapacidade de civilização. Outra característica que se destacava na descrição dos negros, e que traria grandes conseqüências para esse grupo, era aquela relacionada à criminalidade e à violência. Tais características foram decisivas na repressão à vadiagem, como será visto mais adiante.

Mas como unir a visão, a idéia de trabalho, à idéia de civilização em uma sociedade em que o trabalho era basicamente escravo? Foi necessária, então, uma mudança na concepção de trabalho. Até o momento em que surgiram essas discussões, a noção nativa de trabalho era negativa e assimilada ao homem escravo. Com a necessidade de se incorporar um outro tipo de mão-de-obra, esse conceito passa por uma mudança que o desassocia do escravo para se associar a uma visão mais moderna, mais dinâmica, sintetizada na figura do imigrante.

A tentativa de inserção de mão-de-obra imigrante no país teve sua primeira experiência antes mesmo da Independência do Brasil. Os primeiros imigrantes, de origem alemã, direcionaram-se para o Nordeste e para o Rio de Janeiro. Outras iniciativas imigrantistas ocorreram na década de 20 em direção ao Sul do país. Mas esta primeira tentativa não produziu grandes efeitos e foi suspensa em 1830 (Seyferth, 1996:44)

Em 1846, o Senador Vergueiro, fazendeiro paulista, trouxe para o Brasil 364 famílias provenientes da Suíça e da Alemanha e contou, já naquele momento, com os recursos do governo. Esta iniciativa já fazia parte de projetos que tinham como objetivo pensar alternativas para a substituição da mão-de-obra escrava (Kowarick, 1994:66).

Mas a experiência inicial com os imigrantes não teve muito êxito. Acostumados com o tratamento dispensado aos escravos, a dificuldade dos senhores em lidar com esse perfil de mão-de-obra foi grande. Desta forma, o processo imigrantista antes da

Abolição se deu em pequena escala, assim como a experiência com a mão-de-obra nacional livre não tinha sido satisfatória. O tratamento dispensados aos recém-libertos – que eram tratados como se ainda fossem escravos – dificultava sua permanência nas fazendas. Além disso, a imagem ligada à inferioridade racial que estava sendo construída em relação ao trabalhador nacional fez com que o processo abolicionista fosse acelerado. Com a proximidade do fim da escravidão, a questão do imigrante ganha força e reaparece como saída mais viável para a mudança do quadro racial brasileiro.

O imigrante surge como o elemento de salvação nacional. Seu papel seria justamente o de concorrer para a formação de um tipo brasileiro. A discussão sobre miscigenação, conjugada com a questão da ocupação de território, foram temas decisivos para a elaboração de uma política migratória (Seyferth, 1996:51). Nesse sentido, a escolha dos imigrantes que viriam reconstituir a mão-de-obra no Brasil, passou a ser feita levando em conta as características negativas e positivas dos grupos raciais.

O imigrante ideal é aquele que traz consigo um modelo de comportamento baseado na ética do trabalho criando, desta forma uma oposição às características do trabalhador nacional, representado pela figura do escravo¹. Ele tem que ter o ingrediente regenerador da mistura, possibilitando a emergência de um povo brasileiro “racialmente” mais puro.

Ramos (1994), analisando as discussões acerca das características necessárias para compor o perfil do imigrante, demonstra a existência de “cálculo racial” que definia os “tipos humanos adequados e inadequados para o trabalho no campo” (Ramos,

¹ Sérgio Buarque de Holanda, em *Raízes do Brasil*, procurando resgatar a importância das nossas raízes ibéricas destaca que o nosso *ethos* para o trabalho era distinto desse modelo que quiseram implementar no Brasil. Trabalho e aventura, embora não sejam apresentadas pelo autor como dicotomias fazem de nossa vocação para um tipo de trabalho, que era totalmente oposto ao modelo que as elites desejavam e que seria trazido pelo imigrante.

1994:7). Nesse cálculo entravam o grau de eugenia, disponibilidade à assimilação e estado civilizatório, que envolvia a disciplina para o trabalho e a posse de técnicas de produção.

Em outro trabalho, o mesmo autor discute as manobras desenvolvidas no Brasil para recusar imigrantes afro-americanos e japoneses, criando as categorias imigrantes desejáveis e indesejáveis baseados em uma perspectiva essencialista da noção de “raça”. Foram construídas representações sociais que tornavam esses dois grupos impróprios à imigração. No caso dos afro-americanos, a justificativa para o impedimento da imigração era a existência de ódio racial na cultura americana, incompatível com o modelo racial brasileiro, demonstrando que já se configurava a idéia de um modelo harmônico.

Quanto à imigração japonesa, esta foi mais polêmica porque existiam tendências favoráveis e desfavoráveis a ela. Os favoráveis destacavam o fato de este povo ser “menos exigente” quanto às condições de trabalho a que era submetido; além disso, era um povo com boa disciplina, hábito de poupança e técnicas produtivas. Os opositores destacavam, principalmente, o fato de este povo não ser assimilável, além do caráter prejudicial da mistura com o amarelo.

Ramos chama a atenção para um ponto interessante, que é o fato de que “em tais critérios, sobretudo os de eugenia e civilização, é que eles corporificam aquela concepção de raça como um cruzamento entre o físico e o cultural/histórico” (Ramos, 1996:75). Desta forma, a definição desejável passava pela contribuição biológica e cultural, além da possibilidade de assimilação.

Nessa perspectiva, a única saída para os ex-escravos foi direcionarem-se para as áreas menos desenvolvidas do país que não contavam com esse novo tipo de

mão-de-obra. A possibilidade de sucesso do trabalhador imigrante foi acionada através da deterioração da imagem do trabalhador negro. É necessário marcar as diferenças regionais do efeito da imigração no processo de industrialização ocorrido no Brasil. O Estado de São Paulo foi o que mais incorporou a mão-de-obra imigrante no seu mercado de trabalho. O que dá a esse estado uma peculiaridade, é o fato de que nele ocorreu uma promoção oficial da imigração estrangeira. Portanto, não se pode generalizar a experiência paulista para o restante do Brasil, onde ocorreram outros arranjos no período pós-Abolição (Hasenbalg, 1992).

Andrews (1998), analisando a inserção dos imigrantes em São Paulo, aponta a importância desse processo para a constituição do mercado de trabalho livre no Brasil. Chegaram neste país, nos 40 anos posteriores à Abolição, mais de dois milhões de imigrantes europeus, e em pouco tempo ocuparam a grande maioria das vagas disponíveis no mercado de trabalho, tanto na cidade, quanto no campo. Segundo ele,

“O censo de 1893 da cidade de São Paulo mostrou que 72 por cento dos empregados do comércio, 79 por cento dos trabalhadores das fábricas, 81 por cento dos trabalhadores do setor de transportes e 86 por cento dos artesãos eram estrangeiros. Uma fonte de 1902 estimou que a força de trabalho industrial na capital era composta de mais de 90 por cento de imigrantes; em 1913, o Correio Paulistano estimou que 80 por cento dos trabalhadores do setor de construções eram italianos; e um estudo de 1912 sobre a força de trabalho em 33 indústrias têxteis do Estado descobriu que 80 por cento dos trabalhadores têxteis eram estrangeiros, a grande maioria italianos”. (Andrews, 1998:112)

Desta forma a significativa presença imigrante no início deste século fez com que a mão-de-obra brasileira, que era majoritariamente formada por ex-escravos e libertos, começa a ocupar, já nesse momento, os lugares mais subalternos do mercado de trabalho. Os biscates, o serviço doméstico, o emprego mais informal, foi onde se concentrou a mão-de-obra negra, lugar em que permanece maciçamente até os dias de hoje.

O discurso de que a mão-de-obra imigrante era mais qualificada, e portanto, fundamental para o desenvolvimento do país, não se sustenta como o único fator explicativo. Além de o trabalho de escravos e libertos não ser tão desqualificado quanto se propagava – eram encontrados exercendo quase todas as ocupações, atuando inclusive em ofícios artesanais, setores do comércio – a mão-de-obra imigrante que aqui chegava não tinha nenhuma qualificação. Segundo Andrews,

“Na virada do século, como a maior parte dos trabalhadores fabris de São Paulo aprendia suas habilidades no emprego, a questão das habilidades industriais previamente adquiridas podia nem sequer ser relevante. Isto acontecia particularmente com os menores, que constituíam quase um terço dos trabalhadores (3,152 entre 10204) das trinta fábricas têxteis investigadas pelo Departamento de Trabalho do Estado em 1912. Brasileiros, africanos e europeus pareciam todos capazes de dominar as operações básicas do trabalho na fábrica”. (Andrews, 1998:123)

Mas a imigração teve um outro aspecto que influenciou muito a configuração do espaço de trabalho para os ex-escravos: a mudança da ideologia do trabalho implementada no Brasil. Para justificar essa exclusão foi necessário construir todo um discurso de civilidade. O trabalho deixa de ser aviltante para ser edificante, deixa de se relacionar à barbárie para se relacionar à civilização, à ordem e ao progresso. Essa questão torna-se importante, uma vez que a idéia da inadaptabilidade do negro às condições capitalistas de trabalho será apresentada como argumento explicativo das desigualdades raciais durante muito tempo. A implementação dessa nova ordem trouxe diversas conseqüências para as relações raciais brasileiras, dentre elas uma disputa racializada pelo emprego.

Chalhoub (1986), em *Trabalho, lar e botequim*, desenvolve uma análise sobre o cotidiano dos trabalhadores do Rio de Janeiro no início do século XX, em que ressalta um importante aspecto em relação ao trabalho, tanto em termos de busca como de manutenção de emprego: o conflito racializado que se estabelece entre trabalhadores

imigrantes e trabalhadores nacionais. A nova ideologia do trabalho, veiculada originalmente pelas classes dominantes, inseria a idéia de competição entre trabalhadores nacionais e imigrantes. Tal competição levou à formação de redes de obtenção de emprego que eram nacionalizadas e, conseqüentemente, racializadas, criando uma tendência dos mesmos grupos de uma mesma nacionalidade em se dedicar a um ramo semelhante de atividade.

No caso paulista, Andrews (1998) faz a mesma observação. Relata que eram os próprios patrões que incentivavam as disputas e as tornavam racializadas com o objetivo de impedir que brasileiros fortalecessem as reivindicações dos imigrantes por melhores condições de salário e trabalho. Isto resultou na criação de uma grande hostilidade entre brasileiros – que viam os imigrantes como responsáveis pelas dificuldades em obter um emprego – e imigrantes – que viam nos brasileiros, principalmente nos negros, a causa do fracasso na organização dos trabalhadores. Esse fato criou uma representação estigmatizada dos negros como pessoas que não contribuíam para a organização dos trabalhadores.

Um outro aspecto importante no processo de construção do mercado de trabalho brasileiro é a elaboração do que foi intitulado de a “ideologia da vadiagem”. Com o surgimento de um novo *ethos* do trabalho, criou-se simultaneamente o seu oposto, a vadiagem. Sua principal característica foi a vigilância e repressão das autoridades policiais em relação à população negra, transformando a ausência de emprego em uma opção por não trabalhar. Foi uma forma de estabelecer um novo tipo de controle sobre a população recém-liberta e de colocá-la inapta ao trabalho também termos morais

Mais uma vez as teorias que defendiam a existência de hierarquias entre raças, bem como diferenças de âmbito moral entre elas, dão um forte embasamento à ideologia

da vadiagem creditando às “raças” menos desenvolvidas maior propensão ao crime e à violência.

Em seu clássico trabalho *As raças humanas e a responsabilidade penal no Brasil*, Nina Rodrigues procura defender a necessidade de diferenciar a aplicação da lei levando em conta as diferenças raciais e culturais. Seu texto parte de um ponto de vista “relativizador” ao tomar o crime como construção social, chamando a atenção para o fato de que diferentes culturas conceituam o crime de diferentes maneiras. Em suas palavras,

“Para um observador atento e despido de prejuízos, o crime não é mais do que um conceito relativo, à semelhança do direito que é a negação; resulta daí que o que é para nós ação delituosa pode não ser tal para outros povos da terra; que ato merecedor de castigo em tempos idos pode bem ser tido hoje por digno de encômios nos elementos constitutivos dos crimes em particular”.
(Rodrigues, 1957:37)

Nesse sentido, o autor procura chamar a atenção para os perigos da universalização de valores, uma idéia abstrata de justiça que não leva em conta o fato de que existem hábitos distintos e, portanto, valores distintos.

Em seguida, tal “relativismo” é solapado por uma visão evolucionista que trata esta diferença como algo ligado a uma questão de civilidade das raças humanas. Não podemos, segundo ele, punir pessoas pertencentes a raças distintas com um valor universal. Coloca-se, então, uma questão para os universalistas: punir, sacrificando o princípio do livre arbítrio, ou respeitar esse princípio em detrimento da segurança social.

Nina Rodrigues defendia que não era possível uma igualdade das diversas raças brasileiras perante o Código Penal porque elas tinham diferentes estágios de civilização. O direito seria um conceito relativo e variável em relação às fases do desenvolvimento social da humanidade.

Em suas palavras, “Um índio selvagem aprisionado e domesticado, um negro africano reduzido à escravidão, não terão, pelo simples fato da convivência com a raça branca, mudado de natureza”. (*idem*:108)

Sugere, então, uma organização jurídica própria a cada estado brasileiro, de acordo com as suas condições étnicas e climatológicas, acreditando no poder que tais fatores tinham para a caracterização moral dos indivíduos. O peso de tais perspectivas nas relações que foram estabelecidas entre a população negra e a polícia no Brasil foi definitivo.

É interessante destacar que a discussão desenvolvida por Nina Rodrigues fazia parte de uma preocupação no que tange à formulação do direito no Brasil em relação à perspectiva clássica do livre arbítrio e do direito positivo que lidava com a idéia de diferentes estágios de civilização.

Ribeiro (1995) apresenta as contradições da cultura jurídica brasileira demonstrando que o caminho que foi seguido leva justamente a subjetividades e critérios distintos para negros e brancos. A propensão biológica atuou como “subjetividade” para uma condenação pautada no livre arbítrio, levando pretos e pardos a um número maior de condenações.

Esta interpretação fica possível quando observamos os argumentos utilizados para incriminar os negros. As representações do mundo social refletem claramente os critérios utilizados. A idéia de que os negros possuíam “instintos perversos” é um bom exemplo. Ao conciliar os termos indivíduo e instinto, podemos ver a aplicação do livre arbítrio sobre uma patologia racial. O caráter normativo da lei é acionado após uma interpretação positivista do possível acusado.

Como aponta o autor,

“Provavelmente fatores de hierarquização, estigmatização e diferenciação de caráter puramente sócio-cultural contribuem para a definição de quais os indivíduos sejam castigáveis, tratáveis ou irrecuperáveis”. (Ribeiro, 1995:57)

Ao longo destes combates há uma constante invenção e reinvenção do significado de categorias sociais de classificação como as de “raça”, gênero e classe social, e das noções de responsabilidade penal da escola clássica e positivista.

Em todos os casos analisados pelo autor é possível observar que o que permanece presente é uma forte justificativa psicobiológica para colocar pretos e pardos numa situação de maior inferioridade e maior “propensão” ao crime. Suas vidas são menos valorizadas e seus crimes mais rigidamente julgados.

Cunha (1998) ao intitular o seu trabalho de “Intenção e Gesto”, destaca a importância dos estigmas estabelecidos na atuação da polícia no que tange à repressão à vadiagem nos anos 30. A preconceção do que vem a ser um criminoso traz consigo uma idéia de “raça” tão presente e determinante a ponto de se estabelecer, na época, um caráter científico às instituições policiais. Os perfis dos criminosos eram construídos em bases racialistas chegando à medição do corpo humano e comparação direta com animais na tentativa de encontrar um perfil de criminoso para cada tipo de crime.

Nesse sentido, as idéias positivistas de “estágios de civilização” e de “prever para poder” tiveram um forte peso na construção da cultura jurídica brasileira. Nota-se que o objetivo da polícia era criar tipologias que permitissem uma atitude preventiva em relação ao crime. A vadiagem ganha importância na medida em que reprimi-la é uma tentativa de evitar que indivíduos “racialmente” inferiores de “instintos perversos” e com “propensão ao crime” cheguem a executá-lo.

Não cabe aqui fazer uma exegese de todo o debate desenvolvido sobre construção da nação no período que compreende o final do século XIX e início do século XX, mas de chamar a atenção para o fato de que as discussões sobre a

composição racial brasileira influenciaram de forma inquestionável a constituição do mercado de trabalho no Brasil.

A condição de liberdade dos negros deu uma dimensão totalmente diferenciada às relações de trabalho. Com o fim da coexistência do trabalho livre com o trabalho escravo, não se podia mais diferenciar indivíduos escravos, livres e libertos; mas, surgiram outras formas de marcar a diferença. O trabalho que até então era exercido por escravos precisou passar por alguma transformação para que pudesse ser valorizado como um trabalho digno de ser exercido por qualquer indivíduo. Muitas das idéias elaboradas a respeito dos negros, dos imigrantes e dos patrões fazem parte de expectativas envolvidas na construção do mercado de trabalho brasileiro. Pensando esta expectativa como o hiato entre o que deveria ser e o que realmente é, tal conceito é fundamental para a construção das representações sobre esses grupos.

A dicotomia "europeu moderno *versus* negro atrasado" está presente nas principais abordagens que reforçam a exclusão do negro na nova ordem social. Este modelo interpretativo só é rompido quando se passa a atribuir outros elementos explicativos, que não os relacionados à ordem escravocrata, para a situação das desigualdades raciais, como será visto mais adiante. Negros em empregos subalternos, mais visados na abordagem policial com representações estereotipadas a respeito de sua capacidade de exercer determinadas atividades não é um quadro diferente do que estamos observando hoje. Qualquer semelhança com os dias atuais não é mera coincidência. As representações coletivas sobre os negros continuam atuando como elemento segregador, uma visão estereotipada com forte poder explicativo para as desigualdades raciais.

O que quero frisar aqui é que as configurações das relações raciais no Brasil sofreram significativas transformações no decorrer deste século, atendendo a diversas

demandas sociais, políticas e econômicas. Dessa forma, a necessidade de ver o mestiço como elemento viável à civilização, capaz de ser tornar partícipe do processo de construção de uma noção de brasilidade, fez com que novas abordagens desvinculadas da idéia de inferioridade racial surgissem para valorizar o homem nacional. Mas como se deu essa mudança?

Um autor que pode representar essa passagem é Oliveira Vianna. Seu trabalho *A evolução do povo brasileiro* demonstra um momento intermediário entre a crença na idéia de inferioridade racial e a crença na viabilidade do mestiço.

Neste trabalho, o autor destaca o progresso e o branqueamento como dois elementos inseparáveis no processo de modernização. Desenvolve uma caracterização “antropológica” e “étnica” de brancos, negros e índios, ressaltando as suas principais contribuições para a composição da população brasileira, no seu aspecto físico, moral e intelectual. Quanto à diversidade na distribuição étnica das três raças formadoras, destaca “a impossibilidade de enfeixá-los no ponto de vista da sociologia e da etnologia num tipo único nacional” (Oliveira Vianna, 1920: 140). Desta forma, a mudança na composição étnica brasileira era fundamental para a viabilidade do projeto.

Outro ponto importante é que sua teoria aponta para uma possibilidade de qualquer raça humana produzir tipos superiores, e que se diferencia pela maior ou menor capacidade de produzi-los. Então, negros e índios teriam a possibilidade de, ao se misturarem com brancos, produzirem “mestiços superiores”, que seriam aqueles nos quais prevalecêssem elementos da raça branca.

Quanto à participação na formação da sociedade brasileira moderna, ele considera que:

“Esta é uma obra exclusiva do homem branco. O negro e o índio, durante o longo processo da nossa formação social não dão, como se vê, às classes superiores e dirigentes que realizam a obra de civilização e construção nenhum elemento de valor” (*idem*:158)

O processo de arianização da nossa população é justificado não só pelo fim da escravidão e pela imigração europeia como também pela impossibilidade do crescimento natural de negros e índios, principalmente negros, devido ao alto índice de mortalidade. A população mestiça também apresentava um desenvolvimento muito inferior ao da população branca.

Segundo o autor,

"Neste trabalho de arianização de nosso povo há outros colaboradores mais energéticos do que a imigração das raças brancas da Europa. Há as seleções naturais e sociais, que aceleram extraordinariamente entre nós a rapidez do processo redutor dos elementos bárbaros. O meio físico e o meio social têm uma poderosa função seletiva [...]". (*idem*:176)

Podemos observar, então, a tentativa do autor de conciliar, através da noção de mestiços superiores e inferiores, os lados negativos e positivos da mestiçagem. De certa forma, este autor, e outros defensores do branqueamento, apontam uma saída para o tipo nacional – o mestiço –, sem abrir mão das hierarquias "raciais", dividindo-o em superior e inferior.

Um ponto importante dessas discussões sobre a mudança do perfil da mão-de-obra é que os projetos de imigração, embora tenham uma preocupação explícita com o branqueamento, coexistem com as afirmações de que o Brasil é um país racialmente harmônico. O que demonstra que esta clareza em expor a preocupação com o grande contingente de negros do país não se vê como oposta à idéia de harmonia. A população negra não é uma questão a ser resolvida, mas, sim, diluída via miscigenação. O argumento baseava-se no fato de que a superioridade branca era inegável, e por isso era importante trazer o maior número possível de imigrantes, selecionando-os criteriosamente. Havia, dessa forma, valores antagônicos nessa discussão: o ideal de

branqueamento, o reconhecimento da contribuição da mão-de-obra escrava, e o elogio à tolerância racial.²

2. O trabalho como integração e viabilidade do mestiço

Com o declínio constante da mão-de-obra estrangeira relacionada com a Primeira Guerra Mundial, com a insatisfação dos imigrantes em relação às condições de trabalho no Brasil, e com o surgimento de vertentes intelectuais que se opunham às correntes racistas em voga, começa a se desenvolver, no Brasil, o caminho para a valorização da mestiçagem e do trabalhador nacional.

As representações racistas começam a criar reações que dão lugar a uma nova visão, mais positiva, em relação à mão-de-obra nacional. Mas tal visão ainda traz uma discussão importante, que é a diferença entre a capacidade moral e a capacidade física. Muitos relatos demonstram um reconhecimento desta última e uma dificuldade de conciliá-la com capacidade moral – que envolve disciplina, organização, o *ethos* do trabalho. Mas, da mesma forma que outras regiões do país que não puderam contar com o imigrante, seria necessário “disciplinar” o trabalhador nacional para esse novo *ethos*.

As discussões acerca da presença do trabalhador nacional tinham como foco a disputa pelo emprego e os conflitos entre nacionais e estrangeiros. Tal disputa era desigual, devido ao estigma da vadiagem e da incapacidade moral enfrentado pelos trabalhadores nacionais. Além disso, a sua presença, inicialmente, foi maior em áreas menos desenvolvidas, para onde os estrangeiros não se dirigiram. Esses fatos fizeram com que a entrada dos nacionais no mercado de trabalho nos setores mais dinâmicos da sociedade, em sua maioria ex-escravos, ocorresse somente a partir de 1930. Muitos

²Para uma discussão sobre a política migratória no Brasil entre os anos 30 e 50, ver Movschowitz (2001).

autores apontam que essa defasagem foi extremamente prejudicial à história dos negros no mercado de trabalho (Kowarick, 1994; Andrews, 1998; Hasenbalg, 1992).

Paralelo a isso, algumas atitudes governamentais tentaram fortalecer este resgate do trabalhador nacional. Um delas foi a criação, pelo governo Vargas, em 1930, da Lei dos 2/3, lei de proteção ao trabalhador nacional, embora existam afirmações de que o principal objetivo desta lei era diminuir o poder de organização dos trabalhadores urbanos, que estava cada vez mais forte (Vianna, 1976:148).

Para uma discussão sobre esse momento de habilitação do trabalhador nacional e, conseqüentemente, da mestiçagem, a obra de Gilberto Freyre é referência obrigatória. O autor desenvolve uma teoria geral de explicação da sociedade brasileira, em que é ressaltada a atitude de se repensar o que viria a ser a brasilidade. Rompendo com determinismos freqüentemente conclamados a estabelecer a cultura como consequência inerte, Gilberto Freyre desloca os estudos até então raciais, para uma perspectiva que enfatiza muito mais a cultura.

No clássico *Casa Grande e Senzala*, Freyre procura resgatar os elementos culturais presentes na construção da sociedade brasileira, centrando-se mais na cultura portuguesa e na cultura negra. Naquela, destacando-a pela sua especificidade de ser bicontinental e mais maleável, e nesta pela sua procedência mais evoluída que a dos índios brasileiros. Neste sentido, o evolucionismo não é de raças, ou mental, mas de culturas hierarquizadas.

Em sua recuperação das origens históricas, como na busca de um tempo mítico, Gilberto Freyre considera o Brasil desde sua colonização. Neste processo, desvenda como característica desta seus constantes antagonismos culturais que demandariam

mecanismos como a flexibilidade e a hesitação, dos quais resultariam o equilíbrio ou a desarmonia³.

No entanto, a este fato, concebido como qualidade, sobrepuja-se outro, de força incontestavelmente predominante: o desenvolvimento da sociedade colonial brasileira, dado sob a égide patriarcal e aristocrática. Esta é a característica que se reproduz, embora sob diferentes apresentações, ao longo da história do povo do Brasil, porque a mesma é a residência da "identidade" brasileira.

A casa grande e a senzala, como representantes da cultura portuguesa e da cultura africana, constituíram dois pólos básicos de entendimento da sociedade colonial. O tipo de estrutura da casa grande possibilitou a miscigenação ocorrida sob o signo e no seio da família patriarcal rural.

Portanto, é nesse processo de equilíbrio constante de antagonismos que se pode identificar o antagonismo econômico primário, revelado pelo senhor e o escravo. Tal antagonismo seria resolvido em relação perfeita e não conflituosa, mas se constituiria como questão recorrente e impulsionadora da formação brasileira. Ao patriarcalismo coube este papel estabilizador, corroborado pela miscigenação, vista sob a óptica abrangente de meio veiculador das trocas de vantagens entre culturas. Em suas palavras:

"Considerada de modo geral, a formação brasileira tem sido, na verdade, um processo de equilíbrio de antagonismos. Antagonismos de economia e de cultura. A cultura européia e a indígena. A economia agrária e a pastoril. A agrária e a mineira. O católico e o herege. O jesuíta e o fazendeiro. O bandeirante e o senhor de engenho. O paulista e o emboaba. O pernambucano e o mascate. O grande proprietário e o pária. O bacharel e o analfabeto. Mas,

³ É interessante resgatar nas obras desse período a preocupação de resgatar a nossa herança ibérica, como elemento principal da mestiçagem. O grande conflito que se estabeleceu foi a tentativa de importar um modelo pautados em outros valores, tidos como mais rígido e, portanto necessário para a construção de um novo ethos do trabalho. Fry (1991) analisando as relações raciais em países com aspectos culturais distintos nos diz que o sistema português tanto na África quanto no Novo Mundo, enfatizou o que era comum entre eles e os povos colonizados enquanto que o sistema anglo-saxão procurou dar ênfase à diferença entre pessoas de cores distintas (Fry:1991,174).

predominando sobre todos os antagonismos, o mais geral e o mais profundo: o senhor e o escravo". (Freyre, 1977: 53)

As inovações nas concepções de sociedade e cultura, depreendidas da obra de Gilberto Freyre, não só contribuem como trabalham com os problemas da passagem do "tradicional" para o "moderno". Isto se dá na medida em que o autor analisa o caráter brasileiro, responsabilizado por e identificado com a resistência ao "moderno", e mesmo à mudança.

Não haveria como alterar o passado histórico-cultural e, portanto, o próprio caráter brasileiro. Grande virtude, sem dúvida, por dominar antagonismos, fazendo do Brasil um país onde todas as divergências resolvem-se na cultura sob sua forma mais ampla.

Observa-se que Freyre está refazendo uma leitura dos mesmos aspectos tratados até então. O que muda radicalmente é o enfoque dado às relações entre os grupos formadores da nação brasileira. Alguns aspectos apresentados em *Casa Grande e Senzala* se transformarão em marcas sempre presentes nos escritos deste autor. Dentre eles, o que mais nos interessa aqui é a noção de equilíbrio de antagonismos, por nela estar representado um outro importante conceito que é a "acomodação racial". Esses pares de oposição representam os obstáculos que até então eram intransponíveis na constituição da nação brasileira e a idéia de equilíbrio traz a possibilidade de saída sem que sejam desfeitas tais oposições, ou seja, elas serão acomodadas sob a égide patriarcal.

Em *Sobrados e Mucambos*, Freyre analisa os processos de subordinação e de acomodação de uma raça à outra, de uma classe à outra, de várias religiões e tradições de cultura a uma só. A passagem da *Casa Grande e Senzala* para o *Sobrados e Mucambos* traz mudanças, mas, por outro lado, há permanências. O declínio do

patriarcado e o despertar de uma vida urbana fizeram com que os antagonismos tendessem a diminuir, mas as relações se tornaram menos harmônicas. A distância social na casa grande era maior, porém mais harmônica, e nos sobrados ela se torna menor, porém mais antagonica. Aos poucos começam a se definir espaços e momentos de confraternização entre os extremos: a procissão, a festa de igreja, o carnaval, da mesma forma que, segundo Freyre, o mulato se tornou o elemento mais plástico e mais dinâmico da formação brasileira, principalmente o mulato valorizado pela cultura intelectual ou técnica.

No capítulo intitulado “A Ascensão do Bacharel e do Mulato”, o autor procura resgatar a presença, ainda no Império, de bacharéis mulatos, bem como a preocupação, já existente na época, em relação à necessidade de integrar “as pessoas de cor”. O bacharel mulato seria, então, mais uma ponte entre os antagonismos característicos da sociedade brasileira e que precisavam ser ressaltados como qualidade. Os bacharéis representavam não só a porta de ascensão, como também o elo que o Brasil estabeleceria com o mundo das idéias mais avançadas, principalmente com a França, influenciando os seus escritos.

Segundo Freyre, “Em nossa literatura colonial, essa voz de bacharel é talvez a primeira que exalta o trabalho do escravo, a ação criadora, brasileira criadora, do proletariado negro, índio e principalmente mestiço na formação nacional” (Freyre, 1977:579). Nota-se, nesta passagem, o destaque que Freyre dá ao mestiço como o principal participante no processo de construção da nação brasileira, invertendo as expectativas negativas em relação a essa categoria.

Mas Freyre não trata esse processo de forma amena. Ele resalta as dificuldades encontradas por esse grupo na sociedade da época. Tais dificuldades iam do emprego à

vida afetiva, pois as famílias criavam grande oposição aos relacionamentos interraciais.⁴

É importante ressaltar, entretanto, que para Freyre a questão da possibilidade de ascensão do mulato está diretamente relacionada à miscigenação. O gradiente de cor em sua discussão é fundamental. O mulato, com sua aparência embranquecida, apresentava “traços finos” que se constituíam em elementos de ascensão social. A aparência, então, ganha um peso importante nesse processo. O que existe é uma miscigenação valorizada em detrimento da figura do preto. Os mulatos eram fisicamente mais adaptáveis aos padrões europeus no que tange a vários aspectos.

Freyre aponta, em outro capítulo que discute a miscigenação, que através do folclore e das trovas populares se podia perceber a forma diferenciada de tratamento dado aos “pretos” e ao “mulatos”. Os pretos eram mais ridicularizados através de referências ao cheiro, aos trajes, aos hábitos alimentares e à própria cor. Contra o mulato, Freyre ressalta que o mulato mais claro recebe um tratamento mais diferenciado em relação ao mulato mais escuro, cujo tratamento era mais próximo ao recebido pelo “negro”. Quanto ao mulato claro, recaem sobre ele insinuações de que é falso, inconstante e leviano, sendo que tal tratamento é dado a ele tanto pelo negro, quanto pelo branco. Isto demonstra que, se por um lado, o mulato poderia ser apresentado, no imaginário social, como um produto da miscigenação a ser valorizado, ele também poderia representar o oposto. A miscigenação traz esse paradoxo: tanto pode representar condenação, como a salvação (Seyferth, 1990). Essa questão relaciona-se com um ponto relevante da discussão sobre “cor” e trabalho (e que posteriormente será

4 Freyre destaca a importância dos textos literários sobre a questão do mulato, principalmente o próprio texto “O Mulato” de Aluísio Azevedo. A literatura irá retratar as dificuldades de inserção dos mulatos, os amores proibidos, o conflito entre o amor e a oposição familiar. Todos esses elementos, segundo Freyre, refletem a dinâmica que o mulato introduziu na sociedade brasileira.

ênfatisada por Oracy Nogueira), que é a questão da aparência, sendo valorizada uma proximidade de tom de pele com o branco. Freyre destaca que o mulato tinha também essa prerrogativa, que lhe possibilitava circular nos meios mais elitizados.

Um outro elemento a ser destacado na obra de Freyre e que é importante para a compreensão da inserção do negro no mundo do trabalho é a idéia de arrivismo. Essa expressão é utilizada pelo autor para se referir a um processo de adaptação dos mulatos aos novos hábitos decorrentes do processo de ascensão a um novo estilo de vida, dando origem ao que Freyre intitula de “novo culto”, “branco novo”. Mas o autor destaca também a importância que tiveram as peculiaridades do mulato nesse processo de adaptação a um novo estilo de vida. Ele destaca a simpatia e o sorriso brasileiro como tipicamente mulato, ou seja, uma característica que se firmou no brasileiro, uma verdadeira herança do arrivismo mulato. O arrivismo através do sorriso, foi também uma forma, um instrumento de superação dos preconceitos e das disputas enfrentadas pelos mulatos no processo de ascensão profissional, política e econômica. Dessa forma, Freyre trata a plasticidade do mulato como uma característica da miscigenação.

“Seu riso foi não só um dos elementos, como um dos instrumentos mais poderosos de ascensão profissional, política, econômica; uma transição do estado servil para o de mando ou domínio ou pelo menos, de igualdade com o dominador branco, outrora sozinho, único. Na passagem não só de uma raça para outra como de uma classe para outra”. (Freyre, 1968:645)

Freyre descreve, então, todas as formas encontradas pelos mulatos de circular em nos meios de projeção social, sempre diferenciando suas atitudes das dos pretos. Freyre as intitula de “recursos plásticos”.

Freyre procura mapear diversas possibilidades de ascensão para os mulatos. Algumas históricas, outras, mais contemporâneas, como, por exemplo, a ascensão via o esporte, principalmente o futebol. Esta é uma das poucas passagens do autor que nos remete a algo mais contemporâneo, pois sua preocupação sempre foi o resgate das

origens históricas capazes de fornecer explicações para os arranjos sociais construídos a partir da miscigenação.

Em relação aos processos de ascensão dos mulatos, principalmente dos bacharéis mulatos, não é possível detectar a extensão e a magnitude desse fenômeno no contexto descrito por Freyre, da mesma forma que uma interpretação sobre as acomodações raciais no pós-Abolição é algo sem resposta em sua obra. O que o autor fornece são elementos para a compreensão do que vem a ser brasilidade a partir da nossa história, da nossa origem.

A visão fornecida pelo universo freyriano é bastante ampla, bastante questionável, mas representa o início de um novo processo de interpretação do Brasil. Representa uma passagem importante para a consolidação de interpretações sobre o processo de inserção dos negros no mundo industrial moderno que a cada dia definia seu contorno. A inversão da “mestiçagem como problema” para a “mestiçagem como solução” proporcionou a abertura de novas formas de interpretação da sociedade brasileira. Os anos 30 e 40 fazem essa importante passagem ao tentar encontrar parâmetros para responder a questão: afinal, quais são os rumos para o Brasil se tornar uma nação tendo como base características históricas ligadas à escravidão e todas as suas consequências? A sobrevivência do passado no moderno é uma questão presente nas discussões dos autores que pensaram uma explicação para o Brasil e seus possíveis caminhos de modernização a partir das heranças do processo de colonização, principalmente nosso caráter ibérico. E para responder essas questões, o trabalho se torna um ponto fundamental.

3. O dilema raça e classe

Uma nova abordagem de estudos sobre o negro no mercado de trabalho ganha lugar tendo como principal preocupação o destino da população ex-escrava na nova

ordem capitalista. A produção intelectual dos anos 50 ganha destaque pelo fato de desenvolver estudos procurando compreender de que forma o processo de modernização na sociedade brasileira trataria a questão racial.

Em reação ao holocausto, o período após a Segunda Guerra Mundial testemunhou um combate ativo ao racismo, tanto na Europa, quanto nos Estados Unidos, motivado também pelos movimentos de descolonização na Ásia e na África. Em junho de 1950, a 5ª Conferência Geral da UNESCO aprovou a realização de uma pesquisa sobre relações raciais no Brasil. Tal projeto foi idealizado por Arthur Ramos, que faleceu antes mesmo de definir os detalhes da pesquisa que tinha em mente. Um dos principais motivos que levou a UNESCO a escolher o Brasil foi o fato de esta sociedade ter como marca a ausência de tensões raciais (Maio, 1997: 35).

As pesquisas do projeto foram realizadas em Pernambuco, Bahia, São Paulo e Rio de Janeiro entre 1951 e 1952, envolvendo pesquisadores nacionais e estrangeiros, impulsionando discussões de questões que já eram inquietantes no Brasil.

Maio, analisando a história e o impacto deste projeto no Brasil, aponta que a pesquisa forneceu mudanças significativas no encaminhamento dos estudos sobre as relações raciais, já existentes no Brasil. Em primeiro lugar, procurou superar qualquer associação determinista entre características físicas, comportamentos sociais e atributos morais ainda em voga na década de 30. Em segundo lugar, houve um deslocamento de pesquisas etnográficas sobre a vida cultural dos negros no Brasil para investigações de natureza sociológica, tendo por objetivo abordar as mudanças sociais ocorridas no Brasil com o fim da escravidão. Um outro fator importante desses estudos foi a consolidação do projeto de institucionalização das Ciências Sociais no Brasil, com o fortalecimento da pesquisa social e das discussões sobre metodologia e abordagens teóricas (*idem*:42).

A década de 50 é marcada por um processo de expansão industrial que levou ao êxodo rural, mudando de forma significativa o perfil das áreas urbanas. Nesse período, predominou no pensamento social brasileiro a perspectiva marxista, voltada para a discussão das desigualdades sociais. Nesta visão, o problema da população negra brasileira seria resultante de sua inadaptação ao sistema capitalista. Não mais na condição de escravo, a pessoa negra teria dificuldade de competir com os imigrantes europeus pela inserção no mercado de trabalho, ficando assim com as ocupações de baixa qualificação.

Serão analisadas, nesta seção, algumas das principais obras relacionadas a esse período, procurando resgatar elementos explicativos e abordagens que em muito contribuíram para o debate da relação cor e trabalho no Brasil. Ao se estabelecer uma sociedade de classes, estabelece-se também uma desigualdade social. É necessário, então, avaliar de que forma a "cor" é ou não um elemento definidor de desigualdade. Essa linha de estudos iniciada nos anos 50 lança uma nova dimensão das relações raciais, procurando investigar a situação dos negros na ordem competitiva. A produção deste período é extremamente rica, uma vez que os temas levantados por esses autores abordam questões diversas, relacionadas ao tema "racial", com pesquisas desenvolvidas sobre diversas regiões do Brasil.

Serão apresentados aqui os principais trabalhos, frutos de projeto UNESCO, e alguns outros trabalhos, frutos dessas pesquisas, como por exemplo, aqueles da chamada Escola Paulista.

O caso paulista do projeto UNESCO teve como um dos frutos a obra *Branços e Negros em São Paulo*, escrito por Florestan Fernandes e Roger Bastide (Bastide e Fernandes, 1971). A primeira questão a ser destacada em relação a esse trabalho é que neste livro o único capítulo assinado pelos dois autores é o projeto de pesquisa enviado

à UNESCO intitulado “O preconceito racial em São Paulo”, que se encontra no apêndice e acompanhado da seguinte nota: “Trabalho elaborado e redigido, originalmente, por Florestan Fernandes. Lido e discutido por Roger Bastide”. Essa digressão procura apenas marcar que as discussões apresentadas nessa obra têm perfis diferenciados pelos seus autores. Maio (1997) assinala que houve na execução do projeto uma clara divisão de tarefas entre os dois. Florestan encarregou-se de trabalhar a parte mais substantiva da pesquisa, realizando um estudo histórico-sociológico da sociedade paulistana, e Bastide desenvolveu um trabalho sociográfico, descrevendo a diversidade de atitudes (*idem*: 127).

Florestan, discutindo o caso paulista, destaca que o crescimento econômico do Estado de São Paulo se dá no período de expansão da grande lavoura. O desenvolvimento da economia cafeeira paulista lhe dá uma peculiaridade, pois a sua expansão coincide com o período em que se inicia e se processa o colapso do sistema de trabalho escravo no Brasil, iniciando um período de escassez de mão-de-obra.

Os fazendeiros mais empreendedores de São Paulo tentaram resolver este problema (de ordem puramente econômica) com a importação imediata de trabalhadores brancos, influenciando a composição da população.

O autor considera o processo abolicionista um aceleração da decomposição do trabalho escravo, que já se achava desorganizado em diversos lugares de São Paulo. Houve, por parte dos ex-escravos, um abandono em massa do trabalho agrícola em direção à cidade à procura de atividades menos degradantes que a escravidão. Este momento o autor nomeia de “loucura da liberdade”. O negro precisou ver a liberdade de forma errônea para que pudesse se livrar da herança cultural perniciosa da escravidão e se converter em homem livre, pois o escravo não viveu essa experiência na escravidão, e não soube lidar com ela de imediato.

O processo de transformação do escravo em cidadão não foi modelado por medidas de caráter legal e, no plano econômico, a reabsorção do “elemento negro” no sistema de trabalho foi lenta e se deu nas ocupações mais humildes e mal remuneradas. Nesse momento de sua análise, Florestan aborda duas questões que são importantes para este trabalho. A primeira delas é o processo de transformação do *status* do trabalho. A definição de trabalho degradante ou não foi vista de formas diferentes por negros e brancos. Os brancos (principalmente os imigrantes) vão para as lavouras, dando um novo *status* a esta ocupação, e os negros vão procurar outras ocupações diferentes do trabalho agrícola, mal remuneradas, redefinindo o lugar do negro no mundo do trabalho.

Algumas razões são apontadas para esse lento processo, todas com base no legado escravista. Primeiro, o ex-escravo, abandonado à sua própria sorte, não estava em condições de competir com os imigrantes sequer na lavoura. Segundo, a concentração dos negros na cidade, onde o número de ocupações era menor e mais mal remuneradas, levando a um desajustamento social e econômico. Em terceiro, a ausência de capital (terra, por exemplo) e a falta de espírito capitalista dos que tinham alguma possibilidade de empreendimento. Segundo Florestan,

“Estes fatos esclarecem *suficientemente* por que a importância da mão-de-obra negra decaiu nos anos posteriores à abolição, permanecendo à margem do grande surto comercial e industrial que iria transformar a cidade de São Paulo em uma metrópole no decorrer da primeira metade do séc. XX”. (Fernandes, 1971:64, ênfase minha)

Estas explicações têm, até hoje, um forte poder para justificar as desigualdades raciais que contribuem para a quase inexistência de negros em determinadas ocupações e a sua sobre-representação em outras. Os elementos estruturais e os padrões de comportamento típicos da sociedade escravocrata tornam-se incompatíveis com o novo modelo de sociedade instaurado, necessitando, então, segundo o autor, de um processo de adaptação tanto dos negros quanto dos brancos para a nova ordem capitalista.

Desta forma, o autor acredita ser inevitável e necessário um processo lento de adaptação do negro à sociedade de classes. Ele aponta as vantagens dessa transição lenta.

Primeiro, constituiu-se um fator de acomodação inter-racial. Este termo nos remete à obra de Gilberto Freyre, que tinha como um dos principais objetivos de seu estudo a compreensão dos fatores de acomodação racial. Florestan, como Freyre, usa este termo em oposição à idéia de conflito. Segundo, assegurou as condições para a transformação orgânica dos manumitidos e seus descendentes em trabalhadores assalariados e, em menor escala, em empreendedores capitalistas. A competição imediata mais dura e mais intensa com os trabalhadores brancos teria agravado os problemas sociais dos negros. E em terceiro, a formação de novas representações sociais sobre o negro como agente de trabalho ou como empreendedor tanto entre seu próprio grupo como no grupo branco. A aceitação dos negros em seus novos papéis econômicos dependeu e continua a depender da concepção da sociedade brasileira a respeito do *status* da população de cor na nova ordem social.

A partir do momento em que se tem uma visão do sistema capitalista como um sistema moderno, baseado em relações modernas de trabalho, e ao mesmo tempo se trabalha com a idéia de legado escravista, esses autores atualizam a situação dos negros no mercado de trabalho com uma visão estereotipada de escravo. Ao descreverem a diferença sociológica como resultado de desigualdades ou defasagem cultural, esta retoma as formulações produzidas sobre o negro no Brasil no séc. XIX como escravo "infantilizado e incompetente".

Colocando o ex-escravo como incapaz de se movimentar no mundo capitalista, os mecanismos de rejeição e de discriminação deixam de ser mecanismos desenvolvidos no próprio sistema capitalista para serem mecanismos de não-integração. O problema da

situação do negro pós-Abolição no mundo do trabalho não passa pela construção de mecanismos discriminatórios que criam privilégios a certos grupos, e sim pelas próprias incapacidades do grupo discriminado em lidar com um novo modelo de relações de trabalho.

Essa abordagem traz elementos importantes para este trabalho. Em primeiro lugar, a relação “raça”/classe, muito trabalhada na temática das relações raciais e ainda com bastante peso explicativo das desigualdades raciais brasileiras. Ainda é relevante discutir como estas questões se entrecruzam. O próprio Florestan recupera questões importantes já colocadas, como a questão do *status* do trabalho. A relação que se estabelece entre cor e trabalho leva a uma construção estereotipada de lugar, lugar previamente estabelecido pela marca. Os estudos de Bastide vão levantar questões interessantes a este respeito.

A discussão de Roger Bastide se desenvolve em outra perspectiva. Os dois capítulos escritos por ele em *Branços e Negros em São Paulo* discutem as manifestações e os efeitos do preconceito de cor.

Ao analisar as manifestações do preconceito de cor na cidade de São Paulo o autor aponta os elementos que levaram às manifestações externas deste preconceito: a industrialização e urbanização da cidade de São Paulo, o fluxo de imigrantes e o aparecimento de classes sociais estratificadas. Mas tais manifestações conviviam com o elemento escamoteador de conflito. Existia, segundo Bastide, uma espécie de “tabu da cor”, aprendida pelos brancos desde a infância, que fez com que ele desenvolvesse um duplo mecanismo de comportamento: paternalista em relação aos negros, igualitário em relação aos brancos (pelo menos os de sua classe).

Logo após a Abolição, o tratamento dispensado ao negros era diferenciado. No âmbito familiar, este tratamento era extremamente cordial. Mas, fora da casa ou na

presença de pessoas que não fossem íntimas, o tratamento era extremamente categórico, marcando as diferenças.

Essa ambigüidade gerou a dúvida, segundo o autor, de que as manifestações de preconceito dizem respeito ao negro como tal, ou ao negro como fazendo parte de uma camada mais miserável da população. Esta possibilidade de diferenciação existe em algumas situações, mas em outras a dúvida sempre permanecerá. Em suas palavras,

“Não se deve confundir preconceito com seleção. A seleção faz-se aparentemente conforme a linha das cores, mas porque a cor é, em todos os casos, sinônimo de baixa condição social. [...] Nas idéias do porteiro como na do comerciante, um negro só pode ser um entregador ou uma criada. De modo que o preconceito de cor identifica-se com o de classe. [...] A cor desempenha um papel, evidentemente, mas o papel de um símbolo, é o critério bem visível, que situa um indivíduo num certo degrau da escala social; e as exceções são ainda demasiado raras para solapar a força desse símbolo”. (Bastide, 1971:161)

Observa-se, então, a dificuldade em tratar da questão racial que foi construída na sociedade brasileira e o forte papel que os estereótipos vão desempenhar no cotidiano das relações raciais, principalmente no âmbito do trabalho. Uma vez que na sociedade brasileira o conflito e a diferença são tratados de maneira indireta, o poder dos estereótipos torna-se ainda maior.

Somente nas relações horizontais, isto é, dentro da mesma classe social, é que o autor considera possível discernir o preconceito racial do preconceito de classe. O preconceito entre a mesma classe é expresso através de “brincadeiras” de mau gosto que trocam os camaradas, e em que todas as representações coletivas do folclore se manifestam; no esforço dos brancos (da mesma classe social) para que as relações não se tornem demasiado estreitas, para que permaneçam no ambiente do serviço, sem adquirir um caráter demasiado afetivo; e nas conversas dos brancos entre si, as que se fazem por trás do negro quando ele não pode ouvir.

No âmbito geral do mercado de trabalho, estereótipos antigos foram usados para evitar que os negros ocupassem determinados postos de trabalho: imoralidade, perigo do ponto de vista sexual para as operárias menores, falta de tenacidade no trabalho, desleixo com o acabamento e com o trabalho limpo. Essas construções de estereótipos foram, segundo o autor, um dos grandes entraves à mudança da situação socioeconômica do negro via mercado de trabalho.

Quanto aos efeitos do preconceito de cor, o autor destaca que naquele momento de transição tanto os negros quanto os brancos se encontravam hesitantes diante da nova ordem social. A mudança dos valores nunca ocorre na mesma velocidade dos fatos, e, por isso, não seria possível separar os efeitos do preconceito dos efeitos das perturbações sociais sobre as ideologias.

Em relação aos efeitos desse preconceito sobre a personalidade dos negros, o autor aponta que eles precisavam aprender a lidar com a sua nova condição. Então, de que modo reagiria o negro às atitudes do branco? Como enfrentaria as barreiras profissionais e sociais? Os negros tinham que tirar proveito da industrialização para sair da plebe, da massa dos trabalhadores não especializados, mas para isso teriam que enfrentar a hostilidade e o preconceito dos brancos. Segundo as pessoas entrevistadas pelo autor, a oportunidade da sociedade de classe era vista por eles como um ponto de partida para sua ascensão sem entrar numa esfera de disputa e de intimidade com os brancos.

“Encerra-se no terreno em que pode vencer, não procura forçar aquele em que não é aceito. Sabe que poderá ter com os brancos boas relações no trabalho e como vizinho, mas que lhe será mais difícil forçar a porta de casa, a intimidade da vida social, entrar no baile dos brancos. Ele vive pois bastante isolado recebendo sobretudo amigos de cor; têm seus clubes de futebol nos subúrbios e os rapazes freqüentam os bailes de negros para exhibir sua virilidade”. (*idem*: 193)

No apêndice deste livro, intitulado "Estereótipos, normas e comportamento inter-racial em São Paulo", Roger Bastide e Pierre Van Den Bergher trazem informações empíricas sobre a questão dos estereótipos que corroboram as considerações feitas até o momento. Eles analisam o questionário desenvolvido por Lucilla Hermann, da FEA/USP, que tinha como objetivo determinar os padrões das relações raciais na classe média branca de São Paulo. Este questionário era constituído de uma lista de 41 estereótipos. Para cada pormenor relacionado (previdência, autocontrole, inteligência etc.), foi perguntado se o indivíduo considerava, primeiramente os negros, depois os mulatos, como iguais ou superiores aos brancos. Havia também uma série de 27 questões sobre normas de comportamento social como, por exemplo, casamento inter-racial e questões relativas ao comportamento pessoal hipotético do tipo "Você se casaria com um negro?". A amostra era composta por 580 estudantes de cinco diferentes escolas normais de São Paulo.

Os estereótipos contra os negros e mulatos estão bastante espalhados: 75% da amostra admitem 23 estereótipos ou mais contra negros. Os estereótipos mais largamente aceitos são: falta de higiene, falta de atrativos físicos, superstição, falta de previdência financeira, falta de moralidade, agressividade, indolência, falta de constância no trabalho, perversidade sexual e exibicionismo.⁵

As normas ideais de comportamento contrastam, em sua tolerância relativa, com a larga aceitação de estereótipos. Uma igualdade teórica de oportunidades para brancos e negros é aceita para 92% da amostra. Acima de 60% aceitam relações casuais entre brancos e negros; 62% opõem-se a um grau de intimidade com negros que ultrapasse aquele da simples camaradagem.

Bastide e Van Den Berghe concluem que o preconceito no Brasil não é um preconceito de classe mais que racial. Segundo eles,

“Embora não tenhamos sido capazes de isolar os efeitos dos preconceitos de classe e racial, e embora os dois estejam certamente ligados, podemos definitivamente afirmar que, depois de eliminados os efeitos do preconceito de classe contra pessoas de cor, restaria um importante remanescente de preconceito racial propriamente dito. A relação latente e subjetiva entre sexualidade e preconceito seria, entre outras coisas, incompreensível se tivéssemos apenas um preconceito de classe”. (Bastide e Van Den Berghe, 1971: 309)

Estes estudos de Bastide chamam a atenção para pontos interessantes. Os estereótipos raciais atuam como um elemento limitador das possibilidades sociais e econômicas dos negros. E esta limitação não expõe o preconceito existente na sociedade brasileira. Ela o conforma. Os negros estão na posição que estão por incapacidade, e não por preconceito ou por falta de oportunidades.

Uma outra característica bem marcante das relações raciais brasileiras e que merece ser investigada diz respeito à estratégia dos negros de evitar situações de discriminação, sendo talvez um dos maiores efeitos do preconceito de cor. Esta auto-exclusão, ao mesmo tempo em que reforça o quadro das desigualdades, atua como um elemento que impede a ascensão social do negro.

O trabalho de Oracy Nogueira (1985) traz contribuições muito importantes para este debate. O primeiro capítulo apresenta uma análise comparativa do sistema de classificação de cor no Brasil e nos Estados Unidos com o intuito de demonstrar que esta classificação traz consigo elementos importantes para pensar de uma maneira mais ampla outros aspectos destas sociedades.

⁵ É interessante destacar que um número significativo de pessoas considerava os negros superiores aos mulatos por achar que os negros são uma “raça pura”, sendo rejeitada, portanto, qualquer miscigenação.

Nogueira se propõe a analisar, comparativamente, de maneira mais substantiva, o preconceito brasileiro e norte-americano a fim de compreender se eles apenas diferem em intensidade ou se tais diferenças devem ser consideradas de maneira qualitativa.

Traçando a diferença entre marca e origem, o autor analisa todos os elementos sociais que se encontram por trás desta diferenciação. O autor percebe o modo de atuação, a definição do membro discriminador, a carga afetiva, as relações interpessoais, a ideologia, a distinção entre diferentes minorias, a etiqueta, os efeitos sobre o grupo discriminado, a reação do grupo discriminado, o efeito da variação proporcional sobre o grupo discriminado e a estrutura social.

Suas conclusões sobre cada um destes itens demonstram que na sociedade brasileira onde atua o preconceito de marca, as situações de conflito explícito são mais esporádicas, mantendo-se uma preterição com variações bastante subjetivas. Atua também como um caráter ambíguo de preconceito e relações de amizade com pessoas negras. O que se forma, então, em termos de ideologia, é uma sociedade assimilacionista, dando maiores probabilidades de ascensão àqueles que apresentarem fenótipos cada vez mais próximos do referencial branco. Já na sociedade onde atua o preconceito de origem, como a americana, as situações de conflito são intermitentes, mantendo-se uma exclusão incondicional, criando, desta forma, uma ideologia segregacionista e uma reação coletiva à discriminação racial.

Esta abordagem de Nogueira é extremamente rica para pensarmos a relação entre estereótipo e estigma no Brasil. A cor se transforma em um estigma porque as discriminações se dão pela aparência. Isso se torna mais evidente no capítulo em que Nogueira trata da atitude dos anunciantes em relação aos empregados de cor na cidade de São Paulo. Baseado em recortes de jornais de dezembro de 1941, Nogueira desenvolve um estudo que demonstra como os estereótipos raciais influenciavam o

acesso dos negros aos postos de trabalho. Nesta pesquisa o autor aplicou um formulário a 239 anunciantes que procuravam empregados brancos e seis que procuravam empregados de cor.

As respostas dos empregadores que procuravam um empregado branco foram variadas. Alguns disseram achar “muito natural” a preferência por brancos, sem qualquer justificativa. A grande maioria utilizou adjetivos depreciativos em relação aos negros para justificar a sua escolha. Medo de roubo, falta de higiene, desobediência, indisciplina, inadequados para lidar com crianças, cheiro ruim e preguiça foram algumas delas. A justificativa da aparência também foi muito utilizada: *“Porque para servir à mesa, a branca dá um aspecto melhor”*.

É interessante observar que mesmo naqueles que preferiam empregados de cor, os estereótipos permanecem presentes. As justificativas foram que os pretos são mais obedientes e serviçais, mais fortes e de pouco luxo, e mais sujeitáveis.

Tais formulações foram, e são, determinantes para o processo de inserção dos negros no mercado trabalho, principalmente pelo fato de a aparência estar cada vez mais valorizada nas ocupações que envolvem contato entre o empregado e o público.

Essa discussão sobre estereótipos é extremamente importante. Em primeiro lugar, porque aponta uma possibilidade de compreensão de que tipo de construção existe no Brasil a respeito da idéia de “raça”. Esse é um dado importante para compreender as desigualdades raciais. Em segundo lugar, porque os estereótipos lidam com marca e conseqüentemente com aparência, outro elemento fundamental na cultura racial brasileira. Gilberto Freyre apontou a importância do mulato e as diferenças de tratamento entre claros e escuros; Oracy Nogueira igualmente destaca a importância e a diferença do preconceito de marca. Pode-se perceber, então, que o branqueamento não se firmou enquanto teoria, mas sim enquanto referencial.

Um dos produtos do Projeto UNESCO na Bahia é o trabalho de Thales de Azevedo, *As Elites de Cor*. Este estudo é o único de todo o projeto a trazer um recorte específico dentro da população negra. Segundo Maio (1999) o projeto apresentado pelo autor à UNESCO tinha as seguintes hipóteses: no Brasil, existe pouco preconceito de cor, principalmente na Bahia, o preconceito de classe é mais forte que o de cor, e desta forma a linha de cor não é um obstáculo intransponível no processo de mobilidade na Bahia.

O principal problema desse trabalho é que o autor passa a trabalhar em prol de suas hipóteses, não ficando atento a vozes dissonantes daquilo que elas tomavam como ponto de partida. Alguns momentos do trabalho ficam completamente distanciados do que o informante e os dados apontam, de suas conclusões.

Com um livro de muitos e curtos capítulos, Azevedo descreve diversos aspectos da sociedade baiana. Em relação à classificação racial, o autor sempre apresenta a sua classificação racial dos entrevistados, utilizando muito a variação claro/escuro. Ele se refere a todos os seus informantes através da cor, como por exemplo, “um informante quase preto”, “um mulato escuro”. Essa preocupação se dá pelo fato de esta questão ser extremamente importante na compreensão das relações raciais na Bahia, principalmente no que tange ao processo de ascensão social. A relação entre *cor/status* dá ao branco referência de prestígio, de ascensão, a ponto de “transformar” pessoas “mais escuras” que possuem dinheiro em “brancos”. Mas, essa constatação vem acompanhada de outra que a contradiz, pois ao mesmo tempo em que relata que a proximidade, em termos de características físicas, com o grupo branco é um fator importante no processo de ascensão, o autor afirma que o preconceito é de classe. Ora, se fosse de classe apenas, não haveria necessidade de que as pessoas tivessem que ser, ou fossem, “reclassificadas” com padrões físicos próximos aos dos brancos.

“Sem embargo todas essas dificuldades, as pessoas de cor, sobretudo as mais claras e de traços mais europoides, podem adquirir status tão elevado quanto os brancos. Confirmando a tese de Pierson de que na Bahia existe uma sociedade multirracial de classes”. (Azevedo, 1996: 71)

Os maiores problemas destacados pelo autor se referem não à mistura inter-racial, mas à mistura de classes. Segundo ele, a mestiçagem torna-se moralmente proibida quando mistura pessoas de classes diferentes. Em um capítulo intitulado “A cor é um simples acidente”, ele afirma que os estereótipos relacionados à cor (como, por exemplo, “preto de alma branca”) são compartilhados também pelas pessoas de cor. Isso reflete na ausência de tensões raciais em que a discriminação é moderada, com pouca hostilidade ou segregação ativa.

Em relação à percepção da cor e do preconceito, os problemas tratados por Thales de Azevedo a respeito da convivência inter-racial apontam para questões interessantes, porém pouco exploradas pelo autor. O ambiente profissional, o cotidiano dos seus entrevistados que ascenderam socialmente, relatam muitas atitudes que demonstram a dificuldade de uma aceitabilidade da posição por eles ocupada. Como por exemplo, as seguintes falas dos informantes: “O preto não encontra barreiras porque, sabendo do preconceito, não vai a certos lugares”; “As pessoas de cor para subirem socialmente devem evitar certas coisas”, ou “Na verdade é a atitude de certos pretos que desperta a animosidade dos brancos; há pretos que são muito espalhafatosos, ridículos”.

O autor atribui tais afirmações a uma ausência de etiqueta de classe entre os negros que dificulta a convivência entre estes e os brancos, pois, em geral, eles têm origens sociais diferenciadas. Dessa forma, sua análise se torna extremamente confusa ao tentar atribuir apenas à questão de classe o preconceito racial.⁶

⁶ Somente em relação ao casamento inter-racial que, segundo o autor, é um dos canais de acesso e de integração de gente de cor nas classes mais altas é que aparece como um dos principais focos de discriminação. “Os inter-casamentos são realmente o ponto crítico das relações raciais na cidade” (Azevedo, 1996:80).

Em relação ao mercado de trabalho o autor destaca, em primeiro lugar, a importância de comerciantes e fazendeiros na economia baiana, afirmando que são os dois grupos de maior prestígio na sociedade. Em se tratando de empreendimentos que exigem capital ou propriedade, a representatividade dos negros nesses ramos é pequena.

Em relação ao trabalho no comércio, ele se caracteriza pela existência de uma rede de grupos nacionais e raciais que leva a uma divisão racial.⁷ Os grupos de estrangeiros que foram para a Bahia, por serem muitos fechados, dão poucas oportunidades aos negros. Fatores como “boa aparência” (alegando que os fregueses não gostam de ser atendidos por vendedores escuros) revelam a baixa representatividade dos negros como empregados neste setor.

Nos cargos administrativos do governo, os concursos públicos passaram a significar uma porta de ascensão dos negros, embora o processo de mobilidade dentro do serviço público para eles ainda fosse muito restrito. Já os mestiços que ingressam no serviço público têm maior probabilidade de ocupar cargos de chefia.

As Corporações militares tinham passado a admitir recentemente (nos anos 40) pessoas de cor, apresentando grandes dificuldades dos negros de ter acesso a algumas carreiras militares. Segundo os informantes, só “mestiços muito disfarçados” atingem postos de oficiais nas Forças Armadas. Alguns depoimentos demonstram, inclusive, um processo de auto-exclusão, pois sabendo dessa dificuldade muitos desistem sem tentar. Diferentemente das corporações militares, a polícia militar da Bahia é uma organização mais popular. Sua tropa é formada majoritariamente por homens de cor.

Quanto às profissões liberais, elas respondem por um dos importantes canais de mobilidade social no Brasil. Segundo Azevedo, uma pessoa de cor, vinda da mais

⁷ Esta divisão racial, segundo o autor, tende a desaparecer, mas ele não fala sobre porque e como.

humilde condição econômica, pode, por seu talento e esforço, subir a uma alta posição nas profissões liberais e nos meios intelectuais, adquirindo, desse modo, *status* muito superior àquele em que nascera (*idem*:129). O autor ressalta que esse tem sido um dos importantes canais de mobilidade pelo fato de o relacionamento inter-racial no meio universitário ser, como em nenhum outro meio, tão harmonioso e isento de tensão.

O ingresso nas carreiras liberais significa conquistar o prestigioso “título de doutor”. O maior ou menor número de pessoas de cor em cada profissão liberal depende de diferentes causas. Nas menos prestigiosas, como é o caso dos engenheiros agrônomos em comparação com os engenheiros civis ou os advogados não diplomados em relação aos diplomados, os negros são mais numerosos (*idem*:134).

O autor mais uma vez não desenvolve um ponto interessante desse processo de mobilidade da carreira escolhida pelos negros que conseguem ingressar no ensino universitário. O reflexo que as possibilidades de inserção em determinadas profissões podem representar em termos de ascensão social é extremamente relevante para um estudo desse tipo.

Quanto à importância da educação no processo de ascensão social, ele aponta que a idéia prevalecente é que a pessoa de cor, para vencer na vida e subir socialmente, deve ser mais preparada e mais capaz do que os brancos. A educação é um fator de forte influência para a aquisição de *status* entre as pessoas de cor na cidade de Salvador. Quanto às instituições, o autor observa que era menos comum a presença de pretos e mestiços escuros em escola particular, devido às suas dificuldades econômicas.

Em suas conclusões, o autor afirma ser parcial a idéia de que na Bahia não existe preconceito de cor. As discriminações são muito brandas e dificilmente pode se distinguir dos antagonismos de classe, uma vez que cor da pele é historicamente

considerada no Brasil um símbolo de *status*. O interessante é que ele faz uma importante observação sem tomá-la como um forte sinal de preconceito.

A contradição fica mais explícita na passagem a seguir:

“Os brancos lembram os antigos colonos portugueses que dominavam a economia, a política a administração pública e cujos descendentes são, ainda hoje, a maioria das classes altas, enquanto os de cor lembram os escravos africanos importados para trabalhar nas lavouras, nas atividades braçais, nos ofícios manuais, nos serviços domésticos, constituindo até agora as camadas e menos instruídas do povo.

Mas como a sociedade baiana é uma sociedade multi-racial de classes, em que realmente não há castas, isto é grupos fechados cujos componentes são hereditariamente classificados e não têm possibilidades de mudar a sua localização social ou de passar para outros grupos, as pessoas de cor têm o seu status condicionado por suas qualidades e aptidões individuais, competindo em igualdade de condições com os brancos”. (*idem*: 163-164).

Ele afirma que existe uma diferença de ascensão enquanto indivíduo e enquanto grupo. Como grupo, o processo é mais difícil e é possível detectar isto observando a proporção dos grupos de cor nas classes altas, da mesma forma que a ascensão de um ou pouco indivíduos pode estar relacionada a uma série de fatores que não permitiriam dizer que na sociedade baiana o preconceito de cor é menor. Voltando às suas hipóteses, a linha de cor não é um obstáculo intransponível no processo de mobilidade, mas, como é possível perceber nos próprios relatos fornecidos pelo autor, os percalços não são poucos, nem somente relacionados à classe.

A perspectiva de Costa Pinto, responsável pelo projeto no Rio de Janeiro e autor do livro *O negro no Rio de Janeiro – relações de raça numa sociedade em mudança*, traz outras contribuições importantes. A primeira e principal questão abordada pelo autor está expressa no subtítulo do livro. Ele destaca a necessidade de se desenvolver estudos de cunho sociológico que busquem desvendar as condições de vida em termos de moradia, educação e trabalho da população negra, opondo-se categoricamente aos estudos sobre o negro do ponto de vista estritamente cultural (Maio, 1998). Outro ponto importante é procurar – num estudo sobre uma sociedade em mudança – dar mais

destaque ao que mudou e não ao que permaneceu. Principalmente no caso da sociedade brasileira, na qual a coexistência de novos e velhos padrões sociais (de dois mundos, em suas palavras) é muito recorrente, caracterizando longos processos de transição. Em relação à questão racial, o autor observa que de um lado existe uma ideologia racial tradicional resistente a mudança e, de outro, uma nova situação racial em rápido processo de transformação, e esta é a investigação a ser feita (Costa Pinto, 1998: 61).

A questão de estratificação social, segundo ele, está no coração da situação racial brasileira. Ao analisar diversos fatores relacionados à ocupação, ele aponta que mesmo nos espaços mais democráticos em termos de acesso, as hierarquias se estabelecem. Por exemplo, no caso do serviço público, ele aponta que o fator concurso aumentou consideravelmente o ingresso dos negros, mas sua presença não elimina a possibilidade de discriminação, uma vez que o acesso a cargos de chefia, em geral, é maior para os brancos. Da mesma forma que no serviço doméstico, onde a presença de negros é significativa, parece existir uma certa hierarquia de posições que, por sua vez, se correlaciona com linhas de sexo e de cor. À medida que a ocupação se liga a uma idéia de superioridade de *status* é que os elementos de cor escasseiam, e são nessas situações, nessas atitudes, que o preconceito se torna mais perceptível.

A situação da população de cor no sistema de estratificação social no Rio de Janeiro apresenta menos um grau de mobilidade social do que um afastamento em relação ao padrão tradicional de emprego (agricultura, serviço doméstico) de homens e mulheres de cor que se integram às condições da vida urbana via proletarização. Ele permanece como um “instrumento” ligado a funções subalternas organizadas em outro modelo, o modelo industrial. Essa mudança, em termos qualitativos e de *status*, não chega a representar mudanças significativas.

Em suas palavras,

“As condições peculiares de nossa economia pouco desenvolvida e a forma histórica através da qual a força de trabalho da população de cor participou do seu processo e de sua estrutura sempre permitiram e possibilitaram a participação do negro na economia do país sem ser indispensável, para isso, seu desenvolvimento intelectual e técnico, já que seu papel era, por excelência o de um *instrumento*”. (Costa Pinto, 1998:160, ênfase do autor)

Forma-se, então, um “círculo vicioso” em torno da questão social do negro. As suas condições socioeconômicas levam a uma dificuldade, ou até mesmo impossibilidade, de investir em fatores como a educação, capazes de promover uma melhora na sua condição de vida e posição social. Essa observação sobre o círculo vicioso, que é extremamente imobilizador, dá margem para o autor desenvolver uma questão que também é mencionada pelos outros autores ligados à pesquisa da UNESCO, que é a questão dos estereótipos. Eles são construídos pautados em critérios de inferioridades que na verdade ajudam a confiná-los em determinadas ocupações e posições sociais.

Sua discussão sobre o tema toma como ponto de partida o conceito de *atitude*, tendência ou predisposição a reagir de determinada forma, face a pessoa, coisa e situação (*idem*:170), em seguida procura relacioná-lo com diversas situações nas quais essa predisposição pode vir a se tornar uma hostilidade formulada em bases “raciais”.

Costa Pinto destaca dois momentos diferentes no que tange às atitudes. No primeiro, “onde tudo estava no seu lugar”, as atitudes discriminatórias eram dispensáveis, pois a forma como a sociedade estava organizada já estabelecia os papéis e os lugares de cada grupo na sociedade. À medida que a sociedade entra em processo de mudança, via industrialização, acontece uma mudança de atitude. Mais uma vez o autor reforça a importância de analisarmos o que muda e não o que permanece em uma sociedade em transformação. Dessa forma, o que deve ser estudado são os fatores que estão alterando o padrão tradicional das relações raciais.

Em seu questionário em relação às atitudes raciais, o autor constata que: à medida que as relações vão se tornando mais próximas, a atitude de discriminação aumenta; quanto maior a distância social, menos discriminatórias são as atitudes, e existe o preconceito menor em relação ao mulato do que em relação ao negro atribuindo ao branqueamento essa atitude.⁸

“A inferioridade racial do negro tem sido, entre nós, um fecundo filão de estereótipos raciais. Ela consiste no seguinte: o negro, historicamente colocado em posição sócio-econômica e social inferior, tem essa posição social explicada e justificada, pelos portadores do preconceito, como sendo um produto da inferioridade racial; essa opinião, por outro lado, gera e mantém estereótipos que funcionam como barreiras, quer de ordem objetiva, quer de ordem subjetiva, que impedem, ou dificultam, a ascensão social do negro, fazendo com que os produtos do preconceito e da desigualdade de oportunidades sejam utilizados para a sua própria justificação”. (*idem*:187).

Costa Pinto relaciona os estereótipos como uma forma de reação ao processo de mudança, uma “força estabilizadora” que procura garantir as coisas no seu devido lugar. Faz parte, então, daquilo que ele chama de mudança nos padrões das relações raciais.

Na segunda parte do questionário o autor lida com construções a respeito de negros e mulatos, adjetivos que podem caracterizar cada um. E observa uma interessante inversão do que foi observado em relação às atitudes: uma maior hostilidade ao mulato. Segundo Costa Pinto, tal aparente contradição pode ser facilmente entendida e, mais do que isso, demonstra uma importante característica do padrão de relações raciais no Brasil. Para o autor, o fato de se aceitar mais facilmente a proximidade de pessoa de cor “mais clara” não impede que durante esse processo de cruzar a linha, a hostilidade seja maior do que em relação a um grupo que esteja socialmente mais distante. A visão do negro como “humilde” – resposta muito frequente no questionário – demonstra que essa maior distância atenua a hostilidade. Por outro

⁸ Na primeira parte do questionário voltado para as atitudes o autor faz perguntas hipotéticas do tipo: “Você se importaria de ter em sua casa como empregados, vizinhos, chefes, marido inclusive mulatos

lado, entre um vizinho ou um chefe mulato ou negro, prefere-se a proximidade com o mulato.

Os trabalhos realizados pelo Projeto UNESCO foram extremamente importantes para as mudanças nos rumos das pesquisas sobre relações raciais no Brasil. Apesar das diferenças regionais abordadas nas pesquisas, observam-se pontos em comum que devem ser ressaltados.

Em primeiro lugar, todos os estudos procuram tratar de uma questão fundamental, que é a inserção dos negros na ordem capitalista, e o modelo de relações raciais que se configurava no Brasil. Com o fim da escravidão e o desenvolvimento da sociedade industrial, era necessário investigar de que forma as relações entre negros e brancos seriam estabelecidas. Todos os autores tomam como ponto de partida a existência desigual da distribuição de negros e brancos na pirâmide social. A busca de fatores explicativos para essas diferenças é que é a base dessa pesquisa. Além disso, outras questões aparecem como pertinentes a todos os estudos, como a preocupação com a existência ou não de tensões raciais e a forma como a população negra procurava se organizar.⁹ Essas preocupações, na verdade, formam uma questão só: compreender o modelo de relações raciais no Brasil e em que ele difere das outras sociedades que tiveram escravidão.

Como descrever preconceito racial em uma sociedade na qual não há discriminação racial nos moldes legais e explícitos (como no caso americano)? O caminho encontrado pelos autores deste projeto foi o estudo dos estereótipos. Utilizando o recurso dos questionários eles procuraram entender as formas de manifestações de

e negros”?

⁹ Toda as pesquisas do Projeto Unesco tiveram uma clara preocupação em tratar das formas de organização negra. Devido ao escopo deste trabalho, não foram detalhados aqui os resultados a que chegaram cada um desses autores em relação a esta questão. Foi dada prioridade às questões pertinentes à compreensão dos aspectos relacionados ao mercado de trabalho

preconceito na sociedade brasileira. Segundo os autores, os estereótipos têm o poder de limitar a inserção do negro na ordem capitalista através de referências ao modelo escravocrata de trabalho, classificando-os como limitados, servis e intelectualmente inviáveis para um trabalho que exige mais conhecimento, mais formação.

A questão do branqueamento é outro elemento importante no processo de inserção do negro na ordem capitalista. Todos os autores apontam a existência de uma referência à cor que coloca os indivíduos "mais claros" como mais aptos a ingressarem, a serem aceitos nesta nova ordem. A referência ao branco no processo de ascensão é colocado por todos como uma característica do modelo racial brasileiro, colocando a questão da aparência como elemento fundamental.

Esta questão pode ser corroborada pelo tratamento diferenciado que recebem pretos e mulatos. Ao mesmo tempo em que o mulato é favorecido pela miscigenação, podendo mais facilmente "se passar por branco", em termos de estereótipos, as referências a esse grupo não são muito diferentes, ou são até mais hostis, como constatou tanto Costa Pinto quanto Roger Bastide. O primeiro atribui a maior hostilidade aos mulatos justamente ao fato de ele entrar em um processo de proximidade com mais frequência do que os pretos. Já Bastide acredita que as características negativas atribuídas ao mulato se referem à insatisfação com a mestiçagem, a crença ainda presente da inviabilidade do mestiço. Os estereótipos relacionados aos pretos colocam-nos como mais ignorantes, mais animalizados; e os estereótipos relacionados aos mulatos apontam que seus problemas se referem à conduta, à moral.

A tentativa de diferenciar preconceito racial de preconceito de classe parece uma questão ainda por resolver. Mas esses trabalhos significaram um importante passo para os estudos raciais no Brasil, não só por apontar a existência de uma desigualdade, mas por procurar relacioná-la com outros aspectos importantes, presentes em uma sociedade

de classes. Até o desenvolvimento desses estudos, os trabalhos sobre o negro não discutiam questões-chave para a sua inserção no modelo de sociedade industrial que se configurava no Brasil. Nesse sentido, é importante marcar que há uma questão racial imbricada com a classe, mas a questão racial não se explica somente pela questão de classe. Longe de se configurarem como possibilidades interpretativas excludentes, elas atuam simultaneamente.

4. O trabalho como esfera de desigualdade racial

As pesquisas que surgiram no final da década de 70 marcaram um novo momento da discussão sobre a questão racial no Brasil. Preocupados em rever as teses que subordinavam a questão racial a um problema de classe, esses estudos têm como principal objetivo enfatizar que os fatores estruturais não podem explicar toda a disparidade entre os grupos negros e brancos no Brasil.

O trabalho de Hasenbalg (1979) delimita a mudança de enfoque em relação ao tratamento do problema racial brasileiro. Seu objetivo principal é a estratificação racial e os mecanismos societários contemporâneos que produzem desigualdades raciais. Sua tese visa tirar a ênfase do legado do escravismo como explicação das relações raciais hoje, e aponta o racismo e a discriminação pós-Abolição como causadores principais da subordinação social dos negros. Ele reconhece a existência de um legado escravista real – como, por exemplo, a concentração demográfica dos ex-escravos em áreas à margem do desenvolvimento urbano-industrial e o analfabetismo maciço de não-brancos – como fator que tem participação nas relações raciais pós-Abolição. Contudo, nega a existência de um determinismo desse legado para a subordinação social desse grupo, e afirma serem o racismo e a discriminação os fatores principais na explicação de tal subordinação.

Na sua visão, a discriminação e o preconceito adquirem novos significados e funções dentro das estruturas pós-escravistas e não são meros arcaísmos do passado, mas têm uma relação funcional com a preservação dos privilégios, ganhos materiais e simbólicos que os brancos obtêm da desqualificação competitiva dos não-brancos. Logo, a mudança do critério racial para o preenchimento de posições na estrutura de classes depende mais de fatores políticos de mobilização dos dominados e das divisões no grupo dominante do que de uma lógica inerente ao desenvolvimento da sociedade de classes.

Os estudos quantitativos sobre o negro no mercado de trabalho, desenvolvidos nos anos 80 e 90, analisaram suas condições de ingresso chamando a atenção para as desiguais oportunidades de acesso à educação formal e de pertencer a uma família com condições de investir por mais tempo na formação de seus filhos. Além disso, esses estudos apontam que os negros estão expostos ao processo discriminatório no mercado de trabalho no qual operam critérios que não passam pela competência e habilidade, e sim, relacionados à sua cor, impedindo o acesso às ocupações mais valorizadas, mesmo quando igualmente habilitados para isso. Suas possibilidades de ascensão social são limitadas, resultando em um confinamento desproporcional de negros em ocupações manuais, menos qualificadas e pior remuneradas (Bairros *et alii*, 1992; Castro e Guimarães, 1993; Hasenbaig, 1992; Oliveira, 1985; Silva e Lima, 1992; Silva, 1993). No capítulo dois serão analisadas as mudanças ocorridas na década de 90 a respeito da inserção e distribuição da mão-de-obra negra no mercado de trabalho.

Há que se destacar, entretanto, algumas mudanças nessas análises quantitativas ao longo da última década. Um dado que sempre recebeu destaque, mas que vem sendo apontado como uma das principais causas das desigualdades raciais no mercado diz

respeito ao peso que a variável educação exerce na determinação dessa desigualdade. As diferenças no acesso à educação têm refletido de forma decisiva sobre esses dados.

Em seus trabalhos mais recentes, Hasenbalg e Silva (1999) vêm destacando o impacto da variável educação nas análises de mobilidade. Utilizando os dados da PNAD-1996, os autores concluem que as diferenças na distribuição ocupacional dos grupos de cor diminuem de forma significativa quando se introduz a variável escolaridade. Através do cálculo dos índices de dissimilaridade eles afirmam que as diferenças não são muito acentuadas, embora haja uma desvantagem na conversão de sua educação formal que pode, segundo eles, ser atribuída à discriminação no mercado.

Eles afirmam que

“[...] parece claro que no Brasil de hoje o núcleo das desvantagens que pretos e pardos parecem sofrer se localiza no processo de aquisição educacional. As diferenças nos retornos ocupacionais dos investimentos em educação são relativamente modestas quando comparadas com as diferenças na realização educacional, qualquer que seja o estrato de origem. Diferenças que, como vimos, tendem a crescer conforme aumenta a situação sócio-econômica de origem. Assim, a questão educacional parece estar se constituindo no nó górdio das desigualdades raciais em nosso país”. (Hasenbalg e Silva, 1999:229)

Uma outra perspectiva importante que passa por uma reavaliação diz respeito à relação origem familiar/desigualdade racial. Silva (2000), discutindo a extensão e a natureza das desigualdades raciais no Brasil, questiona se a explicação da herança social é suficiente para dar conta das diferenças sociais entre negros e brancos no Brasil. Tal explicação toma como base o fato de que os brancos são oriundos de famílias melhor posicionadas na hierarquia social, o que facilita uma reprodução de *status*. Ele divide sua análise em duas etapas. Na primeira, analisa a mobilidade social intergeracional, e, na segunda etapa, analisa a aquisição de renda, vendo de que forma pessoas com a mesma posição na hierarquia ocupacional têm retornos monetários distintos.

Analisando a mobilidade intergeracional para o ano de 1996, através dos dados sobre os fluxos de saída, o autor conclui que qualquer que seja o grupo ocupacional de origem que se tome como referência, os negros estão mais concentrados nos estratos ocupacionais inferiores. Dessa forma, no âmbito da distribuição ocupacional de mobilidade social entre os grupos de cor, os negros estão expostos a chances menores de ascensão social; as dificuldades para ascender aumentam com o nível do estrato de origem, e os nascidos nos estratos mais elevados estão expostos a riscos maiores de mobilidade descendente.

“Fica claro, portanto, que as diferenças nas distribuições ocupacionais dos brancos e não brancos não são atribuíveis a diferenças na situação familiar de origem e sim na distribuição muito desigual das chances de mobilidade ocupacional”. (Silva, 2000:45).

Ao analisar a aquisição de renda, o autor sugere que boa parte dessas diferenças inter-raciais de rendimentos não se relaciona com o fato de que os brancos têm maiores níveis de realização ocupacional, pois ele compara as diferenças de rendimentos entre brancos, pretos e pardos inseridos nos mesmos estratos ocupacionais.

Dessa forma, é possível perceber que o processo de mobilidade se dá de forma diferenciada entre brancos, pretos e pardos, mesmo que sejam eliminadas as diferenças de situação familiar. Esta desigualdade também está presente quando são analisadas as diferenças em termos de renda para indivíduos pertencentes aos mesmos grupos ocupacionais.

No que concerne à pesquisa qualitativa, poucos são os trabalhos que procuram realizar uma investigação voltada para a percepção da questão racial no cotidiano do mercado de trabalho. Uma vez apontados os dados gerais em relação às desigualdades raciais no mercado de trabalho, essas pesquisas procuraram entender de que forma se dá a relação negros e brancos nos espaços de trabalho, na busca pelo emprego, bem como a percepção dos indivíduos negros em relação ao seu papel nesses espaços. As questões

aqui apresentadas serão cotejadas com a pesquisa desenvolvida neste trabalho, cujos resultados estão no capítulo três.

Monteiro (1987), analisando um segmento de classe média negra do Rio de Janeiro dentro de uma empresa pública do setor elétrico, descreve as origens familiares e as trajetórias ocupacionais (mobilidade social) e estuda a percepção deste grupo em três âmbitos: a sua posição na estrutura hierárquica dentro da empresa; a existência ou não de discriminação ou preconceito racial na área de trabalho e na sociedade brasileira.

Um ponto interessante neste trabalho de Monteiro se refere à visão dos indivíduos sobre o lugar que ocupam e que poderiam ocupar. Ao perguntar aos trabalhadores se eles mereceriam estar em cargos mais elevados, a maioria nos estratos 1 e 3 respondem que sim. Mas, o autor nota que:

“De um modo geral, o critério raça aparece muito raramente no discurso dos entrevistados como um determinante claro e indiscutível de sua não-promoção a posições mais elevadas na empresa ou de seu reconhecimento profissional. Quando surge, geralmente está associado a problemas administrativos e de gerenciamento da empresa, assim como ao ‘clientelismo interno’ e ao patrimonialismo que, segundo a opinião dos entrevistados, está presente na empresa e atinge todos os empregados”. (Monteiro, 1987: 26)

Alguns entrevistados, no entanto, sugerem que pelo fato de serem negros, têm menos habilidade política para buscarem uma promoção. Segundo um entrevistado: “Talvez por uma questão embutida de inferioridade da pessoa negra, eu não tivesse feito essa política”. (*idem*:43)

Quanto à percepção de discriminação na área de trabalho, o autor observa que apesar de em todos os estratos a maioria ter respondido que não, o contraste entre o discurso destas pessoas e daquelas que dizem o contrário é bastante interessante. Nos estratos mais altos observa-se um discurso mais ameno que liga a questão racial ao êxito individual de cada um, isto é, um esforço individual que permite ultrapassar os

obstáculos. Ou então, há aqueles que acreditam que existe preconceito na empresa, mas não na sua área de trabalho.

O reconhecimento da existência de preconceito e de sua exposição a ele normalmente aparece em situações nas quais o que está em questão é o fato de a posição dos indivíduos ser incompatível com a sua formação. Os entrevistados interpretam que eles poderiam estar em posições melhores, mas não estão por preconceito racial. Outro modo de percepção de racismo que aparece com frequência nas entrevistas são as piadas. Esse tipo de “brincadeira” é percebido pelos entrevistados como uma forte manifestação de preconceito e é muito comum nos espaços de trabalho.

Quanto perguntados se eles já sofreram algum tipo de discriminação racial fora da empresa, a maioria dos entrevistados afirma que sim. A percepção de racismo é cada vez mais declarada à medida que sai da esfera de atuação direta desses indivíduos. Os entrevistados de todos os estratos descrevem situações cotidianas de discriminação racial – utilizar o elevador social, interpelação policial desrespeitosa, namoro/casamento com brancos –, mas a maioria evita identificá-las nas suas relações de trabalho. Resta saber se as pessoas evitam falar de preconceito nas situações em que estão inseridas naquele momento e reportá-las para outra situação, ou se existe alguma peculiaridade de tratar desta questão especificamente neste espaço, o ambiente de trabalho.¹⁰

Essa questão da percepção do racismo é um ponto que deverá merecer destaque na pesquisa. Em que situações cotidianas os indivíduos reconhecem ter sido discriminados?

Um outro exemplo de pesquisa que procurou retratar a questão das desigualdades raciais nos locais de trabalho foi desenvolvida em um projeto de

¹⁰ Essa questão do distanciamento fica mais evidente quando o autor pergunta se existe preconceito racial no Brasil. Mais de 90% de todos os entrevistados respondem que sim. Fica claro que quanto mais ampla for a pergunta, maior a percepção de discriminação.

professores e pesquisadores da Universidade Federal da Bahia. Nesses estudos procuraram avaliar, a partir de informações coletadas diretamente nas empresas, como negros e brancos, uma vez inseridos no mercado, constroem nesses locais de trabalho sua trajetória profissional; quais são as possibilidades de mobilidade e quais são os padrões de desigualdades ocupacionais.

Castro e Barreto (1992) pesquisam o acesso dos negros às ocupações mais valorizadas no trabalho industrial moderno. Procuram descobrir quais características interagem com a condição racial para favorecer (ou não) a ascensão desses grupos. A partir do crescimento econômico ocorrido em Salvador e da criação do pólo petroquímico de Camaçari, foi possível a criação de novos canais de mobilidade. Este trabalho avalia quem são esses trabalhadores negros e quais são esses espaços socialmente valorizados que os absorvem.

Analisando as posições ocupacionais e os níveis de escolaridade desses grupos, as autoras concluem que, para os pretos e as mulheres é necessário que haja uma sobre-escolaridade – as pessoas com um nível educacional maior do que o exigido para as posições que vão ocupar optam por ingressar nas indústrias nessas ocupações, numa tentativa de mobilidade posterior – para se ter acesso a ocupações mais valorizadas.

Segundo elas,

“Tudo leva a crer que haja um efeito de polarização do qual resulta a absorção de um contingente precariamente escolarizado nas funções desqualificadas, enquanto demanda ainda maior capital escolar para fazer ingressar um número menor de pretos nas funções socialmente mais valorizadas. Essa necessidade de ultrapassar barreiras mais elevadas de exigência – tendo ainda a escolaridade como mecanismo de seleção social – é ainda mais clara entre as mulheres negras que entre os homens negros”. (Barreto e Castro, 1992: 16)

Em outro momento, Castro e Guimarães (1993) analisam as desigualdades raciais nos locais de trabalho – a partir de informações cadastrais sobre os funcionários

– comparando duas empresas petroquímicas baianas, uma estatal e outra privada. Eles se preocupam em marcar as diferenças entre as gestões de trabalho dessas duas empresas quanto ao acesso, posição, mobilidade de negros e brancos, homens e mulheres.

Suas conclusões apontam para o fato de que na empresa pública as formas de discriminação racial são mais brandas do que na empresa privada. Já as discriminações de gênero são fortemente encontradas nas duas empresas. Além disso, a estratégia de sobre-escolaridade permanece presente nos dois tipos de empresa, constituindo-se numa saída para os grupos mais discriminados, no caso, as mulheres e os pretos.

Os autores apontam ainda para uma questão importante: a desigualdade dos pretos em relação aos outros grupos de cor.¹¹ Na empresa pública, os mulatos e os morenos têm melhor desempenho do que os pretos, enquanto na empresa privada ocorre uma polarização branco/não branco. Os autores acreditam que o *embranquecimento* tem sido um fator atuante no processo de ascensão e mobilidade.

Uma das mudanças ocorridas recentemente em termos de análise qualitativa foi a retomada dos estudos sobre a ascensão do negro no Brasil.¹² Durante muito tempo as pesquisas se concentraram em falar das desvantagens dos negros no mundo do trabalho, dando pouco enfoque às trajetórias opostas. Esses novos estudos procuram desvendar quem é e como vive essa classe média negra no Brasil de hoje. São, com certeza, pesquisas muito importantes para podermos compreender um pouco mais da questão racial no Brasil. Alguns estudos têm procurado destacar quais as estratégias utilizadas

¹¹Os autores trabalharam com as categorias brancos, morenos, mulatos e pretos.

¹² *Elites de cor*, de Thales de Azevedo, foi o primeiro estudo sistemático sobre o tema, embora esta questão já tenha sido abordada por outros autores que procuravam destacar justamente as possibilidades de ascensão dos negros em uma sociedade racialmente tão estratificada, como, por exemplo, o trabalho de Gilberto Freyre em *Sobrados e Mucambos*, sobre a "Ascensão do Bacharel e do Mulato".

pelos negros para a obtenção de melhores empregos e renda, e sua percepção acerca desse processo de mobilidade, bem como das relações raciais no Brasil.

Essa retomada das pesquisas envolvendo ascensão estão, em parte, relacionadas às mudanças ocorridas na estrutura de mercado de trabalho, proporcionadas pelo aumento do nível de escolaridade da população ocupada, como também pelas mudanças ocorridas em termos da visibilidade do negro, na última década, destacadas na introdução. Tais transformações têm criado condições para se pensar na diminuição da distância entre ser negro e ocupar posições mais valorizadas na hierarquia social e serem vistos como potenciais consumidores. Os trabalhos apontam que as estratégias de ascensão social passam por um grande investimento na educação, passagem pelo emprego público, apoio da rede familiar e, acima de tudo, escolhas cuidadosas dentro das reais possibilidades de êxito (Figueiredo, 1998, 1999; Teixeira, 1998).

Os estudos atuais sobre a relação “cor” e trabalho apontam que a educação é um dado fundamental para a superação das desigualdades raciais. Embora este seja um dado importante para o mercado de trabalho em geral, dada a defasagem educacional dos negros, ela se torna um dos fatores explicativos dessa desigualdade. Entretanto, outros estudos vêm apontando que nas situações cotidianas e em ambientes específicos, outros fatores atuam na constituição dessa diferença. Desta forma, o mercado de trabalho é tanto revelador de desigualdades (acumuladas em outras esferas), como um gerador de desigualdades (construídas no próprio mundo do trabalho).

Esses diferentes padrões de participação de negros e brancos no mercado de trabalho relacionam-se com uma valorização muito desigual do trabalho de cada um desses grupos, o que reflete no *status* e nas oportunidades que são dadas de forma diferenciada a brancos e negros no mercado de trabalho. Há, portanto, tanto questões objetivas quanto subjetivas nesse processo. O estudo desenvolvido por Moss e Tilly

(1996) traz contribuições bastante interessantes para este debate. Eles analisam a forma pela qual a noção de competência está assimilada com a origem étnica dos indivíduos. Para isso, eles desenvolvem o conceito de “competências ‘indefinidas’”, que diz respeito às qualidades subjetivas dos trabalhadores, como motivação e interação. Através de entrevistas feitas com gerentes de 56 firmas americanas, elas apontam resultados interessantes.

A hipótese central dos autores é de que os empregadores informam que há necessidade de competências indefinidas, sendo que muitos deles também consideram que os homens negros são fracos na área dessas competências. A principal pergunta dos autores é se as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, que passaram a valorizar mais tais competências, geraram maiores desvantagens aos homens negros.

O primeiro passo foi analisar quais eram, segundo os empregadores, as qualificações mais importantes procuradas nos empregados de nível inicial. No ramo do comércio, valorizaram-se mais as competências interativas; nos setores de manufatura de autopeças e seguros, foi a motivação; e o setor público, diferentemente dos outros ramos, valorizou mais a competência concreta (qualificação comprovada).

Os autores, após analisarem essas questões nesses quatro ramos, concluem que, embora todos os setores, principalmente o de manufatura de autopeças, estejam preocupados com a qualificação concreta dos trabalhadores – fundamentalmente o nível educacional e a experiência –, todos eles chamam a atenção para as características “indefinidas” de motivação e interação. A maior ênfase em tais competências, afirmam os autores, continuará trazendo dificuldades para os negros que estão ingressando no mercado de trabalho. Segundo eles, muitos empregadores acham que faltam aos homens negros competências que eles consideram cada vez mais importantes.

Os autores destacam três questões importantes relacionadas a esta visão. Ela é, em parte, estereotipada, em parte devida a um hiato cultural que trata diferenças culturais como diferenças de competência, e em parte uma percepção correta das competências que muitos homens negros com menos formação oferecem ao mercado de trabalho.

Pensando nas questões levantadas por esse estudo e adaptando-as para sociedade brasileira, pode-se indagar quais são as competências indefinidas encontradas na sociedade brasileira e de que forma elas foram cristalizadas e qual a sua relação com a cor dos indivíduos. É certo que tais competências são fortemente marcadas pela visão estereotipada do negro no Brasil, que vai levá-lo a ocupar determinados espaços e outros não.

Conclusão

O longo caminho percorrido neste capítulo procurou levantar as discussões ocorridas no Brasil sobre a presença do negro no mercado de trabalho livre. Esta análise foi importante à medida que permitiu observar que as transformações ocorridas na sociedade brasileira estavam relacionadas com as mudanças nas representações sobre cor e trabalho. Partiu-se de uma concepção racialista que atribuía à inferioridade racial dos negros a inviabilidade da sua presença como um dos agentes do processo civilizatório. A influência das teorias racistas, nesse momento, foi decisiva para alijá-lo desse processo e tornar a mão-de-obra imigrante a única saída para o Brasil. Muitos autores afirmaram que a imigração tinha como principal objetivo a mudança da composição racial brasileira, pois em termos de qualidade de mão-de-obra, não diferiam muito dos ex-escravos.

Outro argumento utilizado para justificar essa substituição da mão-de-obra foi a disciplina, a habilidade, e o *ethos* capitalista, ausentes no negro, que foi “deformado”

moralmente para este tipo de trabalho.¹³ Costa Pinto, em seu trabalho sobre Rio de Janeiro faz uma citação de Bernard Shaw que expressa de forma simples e objetiva essa situação: *“faz-se o negro passar a vida a engraxar sapatos e depois prova-se a inferioridade moral e biológica do negro pelo fato dele ser engraxate”*. (Shaw apud Costa Pinto, 1998:165).

As mudanças nas concepções de trabalho afetaram de forma direta a participação dos negros na sociedade brasileira. A construção dos estereótipos sobre esse grupo justificou sua ausência, menor presença ou uma presença tardia em determinadas ocupações. Interessante observar que as representações a seu respeito atribuem a ele características do sistema escravista, como, por exemplo, a justificativa da escravidão negra era que essa população era mais servil e tinha maior força física. Esses elementos se tornam, com a Abolição, incompatíveis com o novo modelo de sociedade cuja força de trabalho deve ser competitiva e tecnicamente desenvolvida.

A necessidade de valorizar o trabalhador nacional surge a partir de mudanças no processo imigratório, bem como com o fim da crença nas teorias racistas. Tornou-se necessário, então, viabilizar a mestiçagem, uma vez que esta seria a marca do Brasil: um país mestiço. É nesse intuito que os estudos procuram destacar o oposto do que vinha sendo retratado até então. O mestiço ganha destaque e tem sua presença reconhecida e sua história contada desde o período colonial como um elemento partícipe da construção do país. Essa nova visão deu destaque ao Brasil em escala internacional como o país que soube resolver seu problema racial pós-Abolição.

Mas a receita para a fórmula brasileira de relações raciais não foi encontrada. Muito pelo contrário, as pesquisas do Projeto Unesco descobrem um Brasil racialmente

¹³ Vale ressaltar mais uma vez que a política imigratória não ocorreu em todo o Brasil, mas nas áreas mais desenvolvidas, onde se concentravam as melhores oportunidades de trabalho. Nas regiões menos desenvolvidas, a força de trabalho majoritária continuou sendo formada por negros.

desigual, mas sem grandes tensões raciais. Como explicar então o fato de um país onde a população negra é majoritariamente pobre, mal empregada e com menos educação não apresentar grandes conflitos de ordem racial? Os autores descobrem duas grandes justificativas. A primeira se refere aos estereótipos raciais: as representações que ajudam a acomodar tais diferenças, ao mesmo tempo não tornam explícita a discriminação. A segunda, com forte poder explicativo até hoje, é a atribuição à questão de classe. No Brasil a questão é social.

As questões aqui apresentadas serão recolocadas na análise do debate contemporâneo que procurará repensar os mecanismos de exclusão do negro no mercado de trabalho, entender como a cor atua nesse âmbito e qual seu poder explicativo para as desigualdades sociais encontradas entre negros e brancos. No próximo capítulo, apresentarei os dados sobre a inserção dos negros no mercado de trabalho nos anos 90 a partir dos dados das PNADs de 1988 e 1998, procurando perceber se houve mudanças significativas recentes e de como as variáveis sexo, educação, idade e região contribuem para o entendimento das desigualdades raciais.

2. O LUGAR DA COR

Introdução

No capítulo anterior foram apresentadas os principais eixos de discussão sobre cor e trabalho no Brasil. Seguindo o mesmo enfoque dos estudos que tomam o mercado de trabalho como uma das dimensões possíveis para compreender as relações raciais e as desigualdades raciais, neste capítulo procuro dar ênfase às transformações ocorridas neste âmbito trabalho, buscando fornecer ao leitor elementos que permitam entender esse processo de inserção de brancos, pretos e pardos na estrutura ocupacional brasileira levando em conta essa diferenciação de geração e reprodução de desigualdades¹.

Em primeiro lugar apresentarei um breve quadro das discussões acerca das mudanças no mundo do trabalho, procurando de certa forma, pensar quais as possível relações com a questão da desigualdade racial. Em seguida delinearei um mapa do mercado de trabalho brasileiro e suas principais tendências acerca do perfil da mão de obra e as suas mudanças estruturais mais recentes.

Quanto a análise de dados, ela está dividida em cinco partes. Na primeira serão fornecidas algumas informações a respeito dos recursos metodológicos utilizados para a construção da base de dados e as variáveis utilizadas no trabalho. Na segunda parte forneço as principais características da amostra - subdividindo-a em três seções: perfil geral da população ocupada, os aspectos educacionais e uma apresentação das categorias ocupacionais e suas principais características. Na terceira seção analisarei a distribuição ocupacional, por cor e seus cruzamentos com as variáveis sexo, educação e idade,

apresentados em subseções. Os dois últimos aspectos a serem analisados são as condições da população ocupada segundo a posição na ocupação e suas diferenças em termos de distribuição regional.

1. O trabalho e suas recentes transformações

As três últimas décadas foram marcadas pela discussão sobre o mundo do trabalho e suas transformações. A literatura nacional e internacional aponta algumas tendências a partir das quais se analisa os casos nacionais. Em primeiro lugar, destaca-se as mudanças ocorridas no processo produtivo, impulsionadas pelo avanço tecnológico e mudanças organizacionais, que culminam no aumento significativo na produtividade, na eliminação de postos de trabalho e criação de novas atividades produtivas. Em segundo, chama-se atenção para o fato de que a criação de novos postos de trabalho não foi proporcional quantitativamente nem qualitativamente ao postos eliminados. A consequência direta destas dinâmicas ficou concebida como *precarização do emprego*, caracterizada pela ampliação de atividades ocupacionais consideradas precárias em suas condições de trabalho e relações de trabalho, bem como pelas perdas de garantias trabalhistas.

A tentativa de compreender tanto as dinâmicas, quanto as suas consequências avança a partir de três vetores. O primeiro vetor situa a discussão teórica em torno do lugar do trabalho na sociedade e da configuração do novo padrão produtivo e suas consequências para o trabalho. O segundo, de cunho empírico, focaliza os novos modelos de produção, seus arranjos e o novo perfil de trabalhador e do trabalho que surge nesse contexto. E o terceiro— que seria um desdobramento do segundo — relaciona-se com a questão política, afinal historicamente o trabalho desempenhou um papel importante no cenário político,

¹ Gostaria de esclarecer inicialmente que quando utilizar o termo negro estarei me referindo à junção dos grupos classificados como preto e pardo nos dados estatísticos produzidos pelo IBGE e que compõem o

devido a sua capacidade de mobilização coletiva. A diminuição dos postos de trabalhos em determinados setores de atividade e as significativas mudanças ocorridas nas relações de trabalho (principalmente a diminuição de garantias trabalhistas) têm levado a uma maior individualização na busca pela garantia do emprego (Castro, 1993b, Castro & Cardoso, 1997)².

O debate sobre o lugar do trabalho, o primeiro vetor apontado, teve como um dos pontos de partida o questionamento de Claus Offe sobre a centralidade do trabalho para a compreensão da sociedade contemporânea, ou seja, o trabalho enquanto categoria sociológica chave. Offe aponta que as estruturas sociais não estão mais organizadas a partir do trabalho e da posição dos trabalhadores. Há um declínio do modelo de pesquisa social "centrado no trabalho" devido às novas tematizações relacionadas a vida cotidiana.

"a pesquisa social orientada para a política nas sociedades capitalistas industriais parece estar fundamentalmente relacionada às estruturas sociais e às esferas de atividades que ficam às margens ou completamente fora do domínio do trabalho - áreas tais como família, papéis sexuais, saúde, comportamento "desviante", interação entre a administração do Estado e seus clientes, etc." (Offe, 1989, p. 173)

É necessário, segundo o autor, rever e complementar os modelos fundados na centralidade do trabalho, no sentido de dar mais atenção a variáveis como sexo, idade, *status* familiar, saúde, identidade étnica, direitos coletivos e exigências legais. Todos esses elementos tornaram-se diferenciadores das relações sociais no âmbito do trabalho, não podendo mais falar unicamente de uma categoria trabalho. Essa se tornou uma variável dependente de uma série de outros fatores.

material de análise de dados deste capítulo.

² A experiência brasileira de reestruturação formou os mais diversos arranjos, tais como, participação dos sindicatos tentando estabelecer acordos coletivos e, dessa forma, tentando também resgatando seu papel, bem como experiências de empresas com novas formas de gestão pós-terciarização, ver Abreu et alli (1995), Cardoso e Comim (1995).

Neste sentido, as variáveis evidenciadas acima formam um conjunto de características que se cruzam ao definir a posição social dos indivíduos na sociedade e no mercado de trabalho, logo a noção de indivíduo não está mais atrelada somente a sua identidade de classe produzida através do trabalho.

Entretanto, há que se fazer algumas considerações a essa abordagem. O trabalho enquanto categoria sociológica chave é relevante, se neste âmbito, estiverem englobados todos os novos elementos que ao longo da história foram se tornando representativos para a compreensão da vida social. A categoria trabalho utilizada pelo autor está relacionada a um modelo específico de trabalho que passou por um processo de transformação, mas sem deixar de existir. Além disso, as consequências dessas mudanças no cenário produtivo se constituem temas importantes a serem investigados.

A própria idéia de "Capitalismo Desorganizado", título da obra, aponta que o autor está interessado em comparar os modelos atuais de organização do trabalho com seus modelos anteriores. Ao longo de todo o trabalho, ele descreve as mudanças dessa relação, indicando a instabilidade que tomou conta das relações de trabalho. Mas a instabilidade do trabalho não significa a instabilidade do conceito nem de sua importância.

As críticas a essa teoria apontam que tal posição tem como base a idéia de que a diminuição de um modelo de emprego pressupõe a diminuição do lugar do trabalho na dinâmica societária. Mas, pelo contrário, o que se verifica hoje é uma importância cada vez maior não só do trabalho como forma de sustento, mas como forma de realização pessoal, de ambiente de sociabilidade. Essas novas características do trabalho são provenientes não somente das mudanças das relações de produção, que impuseram uma relação mais

competitiva, mas também das alterações significativas causadas pelo crescimento contínuo da presença feminina e das atividades de prestação de serviço.

Outros autores, como Kumar (1995), preferem tematizar as mudanças ocorridas a partir dos processos produtivos. Para o autor a sociedade contemporânea é a sociedade da informação, afinal o conhecimento se tornou rapidamente a atividade chave da economia e a principal determinante da mudança ocupacional.³ Desta forma, o trabalho e o capital, variáveis básicas da sociedade industrial, foram substituídos pela informação e pelo conhecimento.

A principal crítica do autor é direcionada àqueles que acreditam que a tecnologia aumenta a qualificação dos trabalhadores e promove a criação e expansão de novos tipos de trabalho no setor de conhecimento com trabalhadores mais qualificados e mais preparados constituirão o núcleo da economia de informação, pois a maior parte do crescimento do número de empregos nas duas últimas décadas, na verdade, não ocorreu no setor do conhecimento, e sim, nos níveis mais baixos da economia terciária, onde o grau de habilidade e conhecimento não é alto.

Nesse sentido, a tecnologia da informação possui maior potencial de proletarizar do que de profissionalizar trabalhadores, através da construção de um modelo de trabalho onde há um “núcleo” de trabalhadores multiespecializados, com maior flexibilidade funcional de tarefas e produtos e uma “periferia” de empregados casuais e sem especialização, em geral atuando em países recém industrializados caracterizados pelo fato de terem os mais baixos

³ O autor diferencia a sociedade de informação da sociedade pós industrial onde a idéia básica era a evolução para uma sociedade de serviços e o rápido crescimento de oportunidades de emprego para profissionais liberais e de nível técnico.

salários do mundo ⁴. Este modelo afeta mulheres, minorias étnicas, trabalhadores migrantes e jovens. O aumento da flexibilidade à medida que realmente ocorre, não é sinal de um novo princípio de trabalho e organização, mas sim da continuação de padrões tradicionais de segmentação do mercado de trabalho por sexo, raça e idade (Kumar, 1995).

Seguindo a mesma linha, o trabalho de Castells sobre a sociedade em rede destaca essa polarização com crescimento de ocupações menos qualificadas no setor de serviços simultaneamente ao crescimento das ocupações ricas em informação. Entretanto, ele destaca que as disparidades encontradas nas sociedades informacionais originam-se menos de sua estrutura ocupacional que das exclusões e discriminações que ocorrem dentro e em torno da força de trabalho. Seu ponto é que a ideia de Rede demonstra justamente possibilidades de inclusão e exclusão. Quem está fora da Rede, não está apto a sociedade informacional.

O trabalho passou a ser muito diferenciado e estratificado de acordo com o papel de cada trabalhador no processo produtivo. Embora haja uma tendência comum na evolução da estrutura de emprego, típica das sociedades informacionais, também existe uma variação histórica de modelos de mercado de trabalho segundo as instituições, a cultura e os ambientes políticos específicos (Castells, 1996).

O segundo vetor citado acima, diz respeito ao foco dos estudos da sociologia do trabalho, da economia e engenharia de produção. Nas discussões sobre os novos processos de trabalho, no crescente desemprego, surge a preocupação com o perfil da mão-de-obra que faz parte desse novo modelo de trabalho. Serão apenas características adquiridas (tais

⁴ Seguindo essa mesma perspectiva, Dupas (1998) aponta que "a maioria dos centros de decisão estratégica e de pesquisa e desenvolvimento das corporações transnacionais localiza-se nos países desenvolvidos. Os primeiros, em metrópoles globais como Nova York, Londres e Tóquio; e os segundos, em localidades onde há

como educação e experiência) ou as características adscritas (como sexo, cor, idade) também participarão do processo decisório de inclusão? Essa pergunta vem sendo formulada por estudiosos que querem compreender a nova lógica do mundo do trabalho contemporâneo (Castro, 1993).

O mercado de trabalho em qualquer sociedade envolve aspectos econômicos, sociais, políticos e culturais. Esses autores estão chamando atenção para o fato de que não há como isolá-los. E além disso, com declínio concomitante da influência dos movimentos dos trabalhadores, com a individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho características como sexo e cor, ganham novas dimensões. Se não há uma mobilização em termos de identidade coletiva via trabalho, outras formas de identidades começam a se fortalecer.

No Brasil, os estudos sobre trabalho tendem a seguir às abordagens críticas que se opõem à tese do fim da centralidade do trabalho, afinal o que está em questão é a mudança que ocorre no perfil da mão-de-obra e a percepção de que, mas do que nunca algumas características tais como sexo, cor, idade, região, precisam ser evidenciadas na análise sobre a posição do indivíduo no mercado de trabalho.

Sorj (2000) fazendo uma análise crítica da produção intelectual da sociologia do trabalho argumenta que, diferentemente das teorias que defendem a idéia do fim do trabalho, o trabalho na pluralidade de formas que tem assumido continua ser um dos mais importantes determinantes das condições de vida das pessoas. Contudo, duas ordens de fenômeno levaram a uma desestabilização da centralidade do conceito de trabalho: os estudos sobre gênero e as mudanças nas relações de trabalho.

concentração de mão-de-obra qualificada, em geral, nas proximidades de centro de pesquisa ou universidades politécnicas. (p.48-49)"

Em relação à questão de gênero, sua contribuição foi mostrar a influência dos valores da cultura mais ampla sobre a organização e a experiência no mundo do trabalho. Segundo a autora,

"Tendo como base minhas próprias pesquisas pude avaliar que a cultura mais ampla especificamente as noções sobre os atributos próprios a cada gênero desempenha na atração e recrutamento de homens e mulheres para diferentes tipos de trabalho". (Sorj, 2000:8)

Outro fator importante destacado é a mudança no cenário produtivo com a forte expansão do setor de serviços. O número de empregos que abrange algum tipo de interação entre produtor e consumidor aumentou muito tornando tais ocupações valorizadas pela qualidade da interação que ela produz. Neste cenário, o próprio trabalhador é parte do produto que está sendo vendido. Consequentemente, características tais como aparência, idade, educação, gênero e raça se transformam em potencial produtivo levando a uma estratificação do mercado de trabalho pautada em tais atributos.

Hirata (1998) discutindo os impactos da reestruturação produtiva nas relações de gênero aponta que o que ocorre não é uma perda de centralidade do trabalho e sim, uma dupla transformação tanto quanto ao conteúdo da atividade como quanto às formas de emprego. O que caracteriza tal transformação é que ela é aparentemente paradoxal, pois esse duplo processo ocorre em sentidos opostos.

De um lado, há a exigência de estabilização, pois algumas tarefas implicam no maior envolvimento do sujeito no processo de trabalho, através de atividades que requerem autonomia, iniciativa e responsabilidade, comunicação. Porém, esse processo ocorre com perfil muito específico da mão-de-obra: assalariados do sexo masculino das grandes empresas industriais dos países desenvolvidos. De outro lado, existe um processo de instabilização e de precarização dos laços empregatícios, com o aumento do desemprego

prolongado, das formas de emprego precário e da flexibilidade no uso da mão-de-obra (Hirata, 1998:25).

A contribuição de cada autor citado indica, então, que existem mudanças significativas no mundo do trabalho que apontam tendências para se pensar o caso brasileiro. Vale destacar que o Brasil, como grande parte dos países em desenvolvimento, se caracteriza pela mão-de-obra pouco qualificada e remunerada, que criam distâncias significativas em termos de renda entre os que conseguem se qualificar e os que estão na base da estrutura ocupacional. Desta forma, o mercado de trabalho é ainda um lugar de produção e reprodução de desigualdades. O que significa dizer que o trabalho ocupa um lugar central na compreensão da sociedade brasileira. Contudo, é um *locus* onde diversas dimensões ou características se cruzam no decorrer da construção das trajetórias ocupacionais dos indivíduos, destaca-se sexo e raça.

A crescente participação da mulher no mercado de trabalho, como apresentou a discussão feita por Sorj, transformou de forma significativa a estrutura ocupacional brasileira gerando mudanças tanto em termos de organização social quanto em termos de abordagem teórica. Já a problemática da inserção desigual dos negros no mercado de trabalho, vem há algum tempo sendo analisada pela linha de estudos das desigualdades raciais que destaca as diferenças tanto em termos acesso às oportunidades quanto em termos de seu aproveitamento.

Um dos pontos principais desse debate é que o elo entre a questão racial e o mundo do trabalho, da mesma forma como ocorreu com as discussões de gênero, tendem a ser fortalecidos uma vez que as novas configurações em curso criam espaços para pensar o trabalhador pautado em outras características para além da sua identidade de classe. Na

próxima seção apresentarei um breve quadro do mercado de trabalho no Brasil e suas principais tendências.

2. O mercado de trabalho no Brasil

Os estudos sobre estratificação social apontam que quanto maior o desenvolvimento econômico do país, maior diversificação será encontrada na estrutura ocupacional devido a sua maior capacidade de geração de empregos nos melhores setores. O Brasil, como todo país em desenvolvimento, não apresenta esse quadro. Nesse tipo de sociedade, o crescimento econômico parece não provocar tal diversificação, nem necessariamente a distribuição de renda. No caso do setor terciário, por exemplo, são geradas muito mais ocupações no baixo terciário do que no alto. Da mesma forma que na indústria não há a criação de bons empregos de maneira generalizada, porque são gerados muitos empregos indiretos de baixa qualidade que giram em torno desse setor (Pastore, 1979).

Desde o pós-guerra, sob a égide do acelerado processo de urbanização e industrialização das décadas de 60 e 70, foram criadas no mercado de trabalho mais ocupações de baixa qualificação acompanhada de uma crescente concentração de renda. Em contrapartida os poucos empregos criados no alto terciário permitiu a ascensão social e a melhoria de renda para profissionais liberais, administradores e outras atividades técnicas, favorecidos com a expansão da educação no país. Dessa forma, o aumento do setor terciário está longe de ser um indicador de desenvolvimento e mobilidade social para um conjunto expressivo dos indivíduos (*idem*). O que de fato cresce na estrutura ocupacional em proporções semelhantes são as ocupações de nível técnico, as não manuais de rotina e as manuais de baixa qualificação no serviço.

O aumento da participação feminina é um outro dado fundamental na compreensão do mercado de trabalho brasileiro, pois proporciona uma expressiva alteração no perfil da força de trabalho brasileira, sobretudo a urbana. Sua entrada fornece também mudanças analíticas fundamentais, pois passa a ser mais um dado para a compreensão da estratificação social, devido as suas diferenças de distribuição na estrutura ocupacional.

Os dados sobre as mulheres no mercado de trabalho demonstram um movimento surpreendente de crescimento. Hasenbalg e Silva (1988), analisando as transformações ocorridas no mercado de trabalho entre 1960 e 1980, destacam as seguintes informações,

"Este ingresso das mulheres na força de trabalho faz com que a PEA feminina como proporção da PEA total aumente de 17,9% em 1960 para 20,9% em 1970 e 27,5% em 1980. Para esses mesmos anos, a participação feminina na PEA não-agrícola aumenta de 26,6% para 29,8% e 33,6%." (Hasenbalg e Silva, 1988, p.25)

Outro dado importante para a compreensão do mercado de trabalho brasileiro diz respeito à peculiaridade dos anos 80. Essa década marcou de forma significativa o mercado de trabalho no Brasil, pois suas sucessivas crises econômicas afetaram os diversos setores econômicos e a força de trabalho. Queda dos rendimentos, aumento das desigualdades de distribuição de renda, aumento dos índices de pobreza com fortes diferenças regionais, além de um crescimento da pobreza urbana foram algumas de suas conseqüências.

Hasenbalg e Silva (1992), analisando pobreza e desigualdade nessa década, apontam as causas dessa crise. Segundo eles,

"No caso específico do Brasil, a sociedade que havia mostrado um nível elevado de dinamismo e mobilidade durante a década de 70, entra em zona de turbulência na virada da década seguinte. Com o início da recessão mundial que se seguiu ao segundo choque do petróleo e a chamada crise da dívida de 1982, o Brasil oscila de uma profunda recessão (1980-1983), a um período de recuperação (1984-1985), a um boom econômico com o plano de estabilização de 1986, à retração em 1987-1988, a um novo pico em 1989, e a nova recessão daí em diante." (Hasenbalg e Silva, 1990: 5)

Quanto à sua estrutura setorial neste período, o setor primário manteve a sua tendência anterior, diminuindo sua participação relativa de 32,5% em 1979 para 23,1% em 1989. O setor secundário que vinha apresentando um dinamismo na geração de empregos, nesta década é responsável por apenas 23% do aumento das ocupações. O setor terciário é o que aparece com um maior dinamismo acentuando a sua tendência dos anos anteriores. Seu crescimento tanto pode estar relacionado com uma tendência global como pode ser resultado da crise econômica que afetou muito a dinâmica do setor secundário. As mulheres continuaram a aumentar sua participação. Entre 1979-1989 as mulheres representavam 44,5% do aumento do total de pessoas ocupadas e sua taxa de atividade elevou-se de 33,6% para 38,7%.

Cacciamali (1993) descreve porque os anos 80 representaram um período de estagnação e retrocesso na economia brasileira. Analisando seis áreas metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre) ela aponta que dois mecanismos que contribuíram de maneira fundamental para o ajuste do mercado de trabalho. O primeiro, foi o aumento das ocupações de baixa qualidade e produtividade muitas das quais assalariadas ou à margem da regulação do mercado de trabalho. O segundo expressou-se pela queda da renda real nos segmentos ocupacionais inferiores e médios e pelo aumento no grau de desigualdade na distribuição de renda. Desta forma, acredita-se que, apesar da década de 80 ter mantido as tendências gerais da década anterior (queda da agricultura, aumento do terciário e aumento da participação feminina), esses mecanismos apontados pela autora são importantes para definir as mudanças que vão afetar os grupos de gênero e cor.

Um outro dado importante do mercado de trabalho brasileiro é a sua capacidade de absorção de mão-de-obra. Amadeo et alli (1994) aponta que apesar da taxa de crescimento do PIB ter sido baixa nos anos 80, a população ocupada apresentou um crescimento significativo. Esse crescimento se deve à absorção da mão-de-obra oriunda do campo devido à continuação da migração para as áreas urbanas, aumento da taxa de atividade feminina (de 31,2% em 1981 para 35,2% em 1989). Alguns estudos apontam que embora essa década tenha sido de crise, as taxas de desemprego permaneceram relativamente baixas devido à capacidade de absorção do mercado de trabalho brasileiro mantida através da geração de empregos de baixa qualidade (Sabóia, 1991).

A década de noventa representou a continuidade de algumas tendências, como crescimento da participação feminina, aumento de oportunidades escolares, queda da participação de crianças no mercado de trabalho. Todavia há alguns aspectos que dão uma particularidade a esta década.

Em primeiro lugar há um aumento das taxas de desemprego e uma mudança de seu perfil. O desemprego atingiu pessoas com nível médio de escolaridade (faixa de 9 a 11 anos); crianças e adolescentes e pessoas com idade acima de 40 anos; mulheres, negros e pessoas que tentavam reingresso no mercado de trabalho, ou seja que não estavam buscando o primeiro emprego. (Picanço 2001, Pochmann, 1997, Castro e Deddeca, 1992).

Pochmann (2001) analisando a situação do mercado de trabalho no Brasil nessa década aponta que,

“Os anos 90 confirmaram-se como a segunda década perdida, marcada pelo crescente desemprego, pela contínua concentração da renda, pelo aumento do endividamento interno e externo e pela ausência de crescimento sustentado. A incapacidade de geração de novos empregos não pode ser associada às exigências do novo paradigma técnico-produtivo.

Pelo contrário, observa-se que nos anos 90 os grupos ocupacionais que asseguraram sua posição relativa no total da ocupação foram aqueles associados à serviços

básicos, ao comércio e à agropecuária. Embora as categorias profissionais de direção e de nível superior também apresentaram uma melhora relativa no total da ocupação nos anos 90. Mas essa situação, em parte, reflete a maior presença de profissionais mais qualificados no setor público que até agora ainda não foi objeto de forte ajuste ocupacional. (Pochmann, 2001:63).”

Em segundo lugar, em virtude da diminuição da capacidade de absorção da mão-de-obra pelo mercado de trabalho brasileiro há um aprofundamento do movimento de deterioração das condições e das relações de trabalho, tornando a manutenção do emprego formal mais restrita com um crescimento de empregados sem carteira assinada e trabalhadores por conta-própria. Dados do IBGE referentes a contribuição previdenciária apontam que houve uma forte queda no percentual de contribuintes, nessa década, demonstrando uma das faces da crescente precarização do mercado de trabalho.

Estas considerações introduzem as principais características do mercado de trabalho brasileiro. A partir de agora serão apresentados os dados que serão utilizados nesse trabalho e o perfil da população ocupada que será objeto de análise.

3. Os dados

O perfil da população ocupada foi construído com base em uma amostra retirada da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar). Os dados que serão analisados correspondem ao ano de 1998. Com o intuito comparativo, serão utilizados os dados de 1988 para que possam ser destacadas as possíveis mudanças. O período escolhido justifica-se pelo interesse em construir um quadro as desigualdades raciais no Brasil, a partir das recentes transformações do mercado de trabalho⁵.

Procurando atender aos interesses dessa pesquisa alguns recortes foram feitos. Em primeiro lugar, optou-se por trabalhar com a população ocupada (doravante PO). Neste

universo encontram-se apenas as pessoas que exerciam alguma atividade na semana de referência da pesquisa. Dessa forma não estão incluídas nos dados pessoas que procuravam emprego, pois o principal objetivo deste trabalho é fornecer um quadro mais específico das características daqueles que estão exercendo alguma ocupação.

Além disso, algumas mudanças ocorreram na definição das pessoas ocupadas. O IBGE, a partir da PNAD-1990, incluiu as seguintes perguntas: "*Exerceu tarefas em cultivo, pesca ou criação de animais destinados à própria alimentação das pessoas moradoras no domicílio?*" e "*Exerceu tarefas em construção de prédio, cômodo, poço ou outras obras de construção destinadas ao próprio uso das pessoas moradoras no domicílio?*". Essa inclusão transformou pessoas que haviam se declarado desocupadas em pessoas ocupadas e foram utilizadas para definir posição na ocupação. Como o percentual de pessoas nessas duas categorias eram inferiores a 0,5% da PEA, para fins comparativos com o ano de 1988 elas foram excluídas da amostra⁶.

Em segundo lugar, foram excluídas as pessoas com menos de 10 anos de idade, pois algumas das principais informações de trabalho são registradas para pessoas acima de 10 anos. A faixa de 10 a 14 anos de idade representará, nesta análise, as informações sobre trabalho infantil

Outro recorte feito foi em relação a dicotomia rural/urbana. Existem duas possibilidades de diferenciação: uma por zona residencial (urbana/rural) e outra por tipo de atividade (agrícola/não agrícola). Optou-se por trabalhar com todas as atividades exercidas

⁵ Para a realização de uma análise comparativa foi necessário estabelecer um processo de compatibilização das PNADs devido à algumas alterações e inclusões termos ocorridas a partir da PNAD-1990. No anexo 1 os procedimentos na preparação da base de dados.

⁶ No caso da primeira pergunta (produção para próprio consumo) as pessoas ocupadas nessa atividade concentram-se, em sua grande maioria, na zona rural, que já havia sido excluída da amostra, conforme será

no âmbito urbano. A inclusão das atividades não agrícolas exercidas nas áreas rurais afetaria minha análise que tem como preocupação entender a composição mercado de trabalho urbano. Por isso foram incluídas as atividades agrícolas exercidas em áreas urbanas, para que pudesse ser feita uma análise mais completa do setor urbano brasileiro que, em 1998, absorvia quase oitenta por cento da População Ocupada.

A tabela 1 apresenta composição da força de trabalho brasileira levando em conta o tipo de atividade e onde ela é exercida para os anos de 1988 e 1998. Observa-se que a proporção de pessoas ocupadas na zona urbana, em 1998 correspondia a 77,4% da PO sendo que desse percentual 72,3% estava exercendo uma atividade não agrícola.

Tabela 1: Zonas de atividade e tipo de atividade. PO, Brasil, 1988 e 1998.

| | 1988 | 1998 |
|------------------------|--------------|--------------|
| Área rural | 27.0 | 22.6 |
| Atividade não agrícola | 7.4 | 6.7 |
| Atividade agrícola | 19.6 | 15.9 |
| Área urbana | 73.0 | 77.4 |
| Atividade não agrícola | 68.3 | 72.3 |
| Atividade agrícola | 4.7 | 5.1 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 |

As atividades não agrícolas e urbanas absorvem 72,3% da PO enquanto que as atividades agrícolas na zona urbana representam 5,1% da PO. Quanto a composição racial, não há grandes alterações nas distribuições em termos percentuais, pois a queda é proporcional. Vejamos o quadro abaixo:

Tabela 2: Distribuição da população economicamente ocupada, segundo a cor. Brasil, 1998.

| | Branços | Pretos | Pardos | Total |
|------------------------|----------------|---------------|---------------|--------------|
| Total | 58.5 | 6.2 | 35.3 | 100.0 |
| (zonas rural e urbana) | 29.994.911 | 3.161.765 | 18.076.416 | 51.233.092 |
| Urbana | 58.6 | 6.2 | 35.2 | 100.0 |
| | 28.831.299 | 3.031.646 | 17.341.984 | 49.204.929 |

Em relação aos grupos de cor foram excluídos os indígenas, amarelos e os de cor ignorada. A exclusão dos três grupos justifica-se pelo baixo percentual encontrado na amostra. No caso dos indígenas, o fato da PNAD excluir a população rural da região Norte, faz com que esse grupo esteja subrepresentado na amostra. Na PNAD-1998, a população indígena representa 0,2% dos entrevistados e a população amarela, 0,7%. Um outro problema apresentado por esses baixos percentuais é que nas análises mais detalhadas - aquelas que envolvem diversas variáveis - o número de casos se torna muito reduzido, o que leva a maior possibilidade de conclusões errôneas.

O último aspecto a ser tratado em relação à construção da amostra diz respeito à construção da classificação ocupacional, foco central da análise a ser desenvolvida. Os estudos sobre estratificação ocupacional e mobilidade social no Brasil têm como principal questão a classificação das ocupações, a partir da qual se elabora as categorias (também designada como estrato) ocupacionais. As PNADs e Censos apresentam como ocupação o código ocupacional de três dígitos, que na verdade é um agrupamento de uma classificação mais detalhada (de quatro dígitos)⁷.

⁷ Segundo informações do próprio IBGE, a sua Relação de Códigos de Ocupação (RCO) tomou como base inicial a Classificação Internacional Uniforme de Ocupações da Organização Internacional do Trabalho (CIUO). Devido à algumas peculiaridades da força de trabalho brasileira foi necessário uma série de alterações para que houvesse maior coerência com a realidade do país. Uma das etapas de preparação dos Censos Demográfico é a revisão da RCO. Dessa forma a partir do censo de 1991 as pesquisas domiciliares

A estrutura das categorias ocupacionais aqui utilizada foi elaborada por Nelson do Vale Silva (1992) para estudos de estratificação e mobilidade social no Brasil a partir dos dados da PNAD-1988⁸. A construção das dezoito categorias teve como base distinção de situações sociais procurando que cada estrato identificado se caracterizasse por relativa homogeneidade nas situações de trabalho e de mercado, ou seja, posições socioeconômicas internamente semelhantes⁹.

Para fins comparativos foram feitas as compatibilizações necessárias, pois as PNADs dos anos 80 e 90 apresentam algumas diferenças nos códigos ocupacionais. Além disso, foram feitas algumas modificações nas classificações ocupacionais que resultaram em 16 categorias, mas a base e o critério elaborados por Silva foram mantidos.

3.1 O perfil da População Ocupada

Em relação ao perfil da população ocupada, ela está composta por 60,1% de homens e com uma maioria de brancos tendo conseqüentemente 39,9 de participação feminina. Ao comparar essas informações com os dados de 1988, observa-se que o percentual feminino cresceu 2,6 pontos percentuais.

Em termos de cor, os brancos representam 58,6% da PO, os pretos, 6,2% e os pardos 35,2%. A alteração nessa composição entre 1988 e 1998 corresponde a uma queda do grupo branco e um aumento do grupo pardo.

realizadas na década de 1990 utilizaram os códigos de ocupação reelaborados na última revisão. Por isso a necessidade de compatibilizar os dados dos anos 90 com os dos anos 80.

⁸ No anexo 2 encontra-se a lista das ocupações que constituem as 16 categorias ocupacionais.

⁹ Foram excluídas da amostra as ocupações mal definidas, em branco e sem declaração e os aprendizes. Este último grupo por não apresentar nenhuma especificação em termos de ramos de atividade, não teve como ser classificado dentro das categorias ocupacionais.

Tabela 3: Composição da PO, segundo sexo. Brasil urbano, 1988 e 1998.

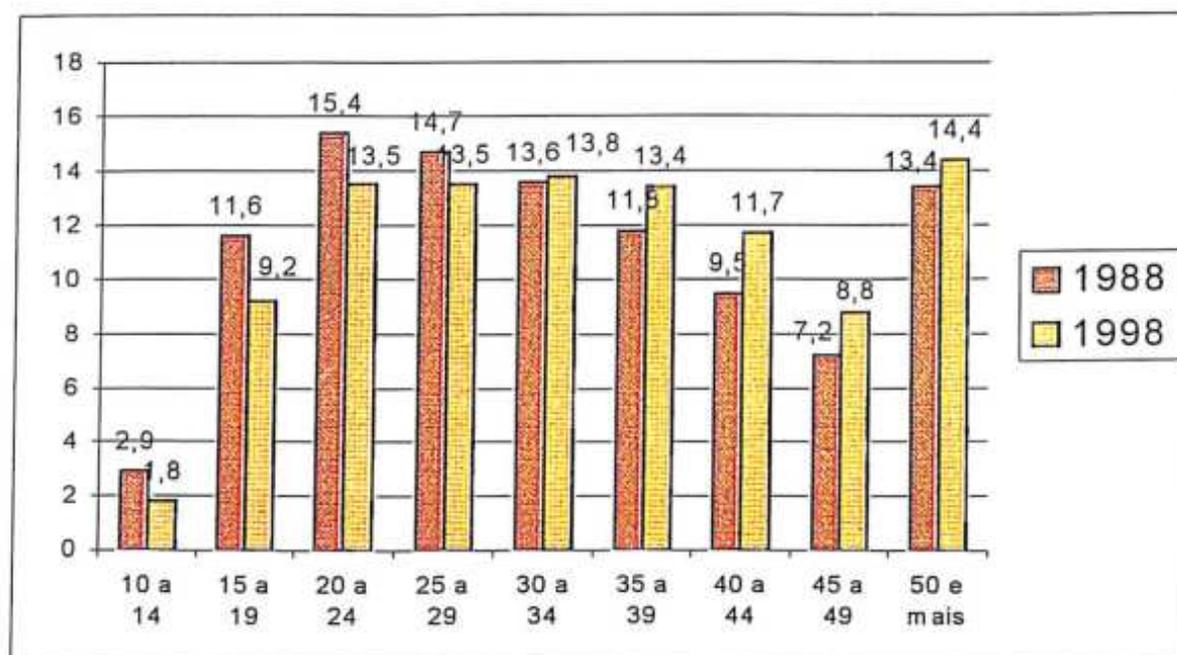
| Sexo | 1988 | 1998 |
|-------------|-------------|-------------|
| Homens | 62.7 | 60.1 |
| Mulheres | 37.3 | 39.9 |
| Total | 100.0 | 100.0 |

Tabela 4: Composição da PO, segundo a cor . Brasil urbano, 1988 e 1998.

| Cor | 1988 | 1998 |
|------------|-------------|-------------|
| Branços | 60.2 | 58.6 |
| Pretos | 6.1 | 6.2 |
| Pardos | 33.7 | 35.2 |
| Total | 100.0 | 100.0 |

Quanto ao perfil etário, a maior parte das pessoas ocupadas (54,3%) tem idade entre 20 e 39 anos. O trabalho infantil (10 a 14 anos) tem um baixo percentual, 1,8%, crescendo significativamente na faixa seguinte (15 a 19 anos) com 9,2% da PO. Observando as diferenças entre a distribuição de 1998 e 1988 destaca-se o declínio do percentual de pessoas ocupadas nas faixas etárias mais novas. Essa queda pode estar relacionada a uma maior permanência das crianças nas escolas levando um ingresso mais tardio no mercado de trabalho, como também pode ser reflexo de tendências demográficas.

Gráfico1: Composição da PO, segundo os grupos de idade. Brasil urbano, 1988 e 1998.



Quanto à posição na ocupação, os empregados com carteira trabalho assinada correspondiam, em 1998, a 36,4% das pessoas ocupadas. Tal posição significa um leque de garantias tais como: pelo menos um salário mínimo como remuneração, jornada de trabalho fixa, férias, décimo terceiro, contribuição previdenciária. Os funcionários públicos (absorvem 8% da PO), caracterizam-se por ser um grupo mais qualificado em termos educacionais, além disso são considerados uma posição ocupacional privilegiada por sua estabilidade. Os empregados sem carteira (23,9% das pessoas ocupadas) e os trabalhadores por conta-própria (22,9% da PO), correspondem ao grupo informal, embora tenham perfis distintos. Este último envolve desde profissionais liberais à. Os empregadores caracterizam-se por ser um grupo privilegiado em termos de renda (mais do que de educação) e representam apenas 5% da PO. Os não remunerados - 3,9% da PO - correspondem, possivelmente às pessoas que trabalham em estrutura familiar, como, por exemplo, o pequeno comércio. Embora não seja possível traçar uma comparação exata entre os anos de

1988 e 1998, a tendência que se observa é de maior informalização do mercado de trabalho no decorrer da década de noventa, conforme já havia sido destacado¹⁰.

**Tabela 5: Composição da PO, segundo a posição na ocupação.
Brasil urbano, 1988 e 1998.**

| Posição na Ocupação | 1988 | 1998 |
|-----------------------|-------|-------|
| Empregado c/ carteira | 47.4 | 36.4 |
| Empregado s/ carteira | 26.5 | 23.9 |
| Funcionários Públicos | | 8.0 |
| Conta própria | 20.4 | 22.9 |
| Empregador | 4.0 | 5.0 |
| Não remunerado | 1.7 | 3.9 |
| Total | 100.0 | 100.0 |

Outra dimensão significativa é a região. Podemos observar que quase metade das pessoas ocupadas no Brasil estão na região Sudeste (49,1%) seguido da região Nordeste com 21,9%. As mudanças ocorridas no período foram uma queda nas regiões Sudeste e Centro-Oeste e crescimento nas regiões Norte, Nordeste e Sul. A queda maior foi na região Sudeste - 4,5 pontos percentuais - e o maior crescimento foi na região Nordeste - cerca de 2 pontos percentuais.

¹⁰ O período analisado neste trabalho apresenta uma dificuldade para desenvolver uma análise comparativa em termos de posição na ocupação, pois uma das mudanças na PNAD diz respeito exatamente a esta pergunta. Em 1988, as respostas possíveis eram: empregado, conta-própria, empregador e não remunerado. Cruzando com a pergunta sobre posse de carteira assinada, era possível se chegar a 5 posições na ocupação: empregado com carteira, empregado sem carteira, conta-própria, empregador e não remunerado. Já em 1998, foram registradas uma maior número de alternativas, dentre elas, se a pessoa ocupada era militar ou funcionário público ¹⁰. Além disso, em 1988, os funcionários públicos em sua maioria eram "celetistas" (trabalhadores cujo de contrato de trabalho é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas), portanto, tinha carteira de trabalho assinada. Em 1998, houve mudanças que os transformaram em estatutários (RJU), nesse caso, sem carteira assinada. Como na PNAD-1988, diferentemente da PNAD-1998, não há uma pergunta específica para saber se a pessoa ocupada é ou não funcionário público, a análise comparativa fica comprometida.

**Tabela 6. Composição da PO urbana, segundo as regiões.
Brasil urbano, 1988 e 1998.**

| Regiões | 1988 | 1998 |
|----------------|--------------|--------------|
| Norte | 4.1 | 5.4 |
| Nordeste | 20.1 | 21.9 |
| Sudeste | 53.6 | 49.1 |
| Sul | 14.9 | 16.1 |
| Centro-Oeste | 7.3 | 5.4 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 |

O último dado a ser apresentado sobre as características gerais da PO diz respeito à educação. Como esta variável é a que tem o maior poder explicativo para as desigualdades no mercado de trabalho, optei por aprofundar as informações a respeito do perfil educacional da força de trabalho brasileira.

Educação e trabalho

O Brasil tem vivido nas últimas décadas uma forte expansão do sistema de ensino com uma crescente queda nas taxas de analfabetismo, aumento na média dos anos de estudos e um crescente aumento do acesso ao ensino superior, sendo que o acesso a este último ainda permanece bastante restrito.

Em relação ao perfil educacional das pessoas ocupadas, podemos, perceber na tabela a seguir, que apesar desse movimento de expansão, o percentual de pessoas ocupadas nas faixas de menor escolaridade é extremamente elevado. Na faixa de 1 a 4 anos de estudos, por exemplo, encontramos 25,7% da PO brasileira urbana. Por outro lado, apenas apenas 12,9% dela têm acima de 12 anos de estudos, é onde encontramos maior desigualdade.

Esses baixos índices de escolaridade ao mesmo tempo em que demonstram a precariedade da força de trabalho brasileira transformam a variável educação no fator mais

determinante, não só no que diz respeito ao ingresso no mercado de trabalho, mas também sua permanência e capacidade de mobilidade social.

Entretanto, como já foi apontado, comparando os dados de 1998 com os dados de 1988, é possível perceber que houve melhorias. Os dois primeiros estratos educacionais apresentaram quedas significativas, o que indica um aumento dos anos de estudo. Conseqüentemente, as duas faixas seguintes apresentam também um bom crescimento onde se pode destacar a faixa de 9 a 11 anos de escolaridade cujo percentual de ocupados passou de 18,3% para 24,4%. Quanto ao percentual de pessoas ocupadas com ingresso no nível superior - 12 anos ou mais de anos de estudo - apesar de ter apresentado um crescimento, sua alteração foi bem menos expressiva.

Tabela 7: Composição da PO, segundo os anos de estudo. Brasil urbano, 1988 e 1998.

| Anos de Estudos | 1988 | 1998 |
|--------------------------|--------------|--------------|
| S/ instrução menos 1 ano | 10,7 | 8,1 |
| 1 a 4 | 33,8 | 25,7 |
| 5 a 8 | 26,2 | 29,9 |
| 9 a 11 | 18,3 | 24,4 |
| 12 e mais | 11,1 | 12,9 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 |

Barros e Mendonça (1995) analisando a educação como um dos determinantes das desigualdades apontam que em poucos países no mundo há uma desigualdade educacional como a encontrada no Brasil e por isso, o seu impacto que desigualdade na desigualdade salarial é muito significativo. Segundo os autores, cada ano de escolaridade no Brasil tende a elevar o nível salarial de um trabalhador em aproximadamente 15% e este valor permaneceu estável ao longo do período de 1976/1989. Para um trabalhador com apenas os quatro primeiros anos do primeiro grau, um ano adicional de estudo tende a elevar o salário em menos de 15%, enquanto que para um trabalhador com nível secundário e superior, um

ano adicional de estudo leva a aumentos de salários superiores a 15%. (Barros e Mendonça, 1995:52)

O estudo de Amadeo et alli (1994) que analisa o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil levanta dados interessantes. Diferenciando o mercado de trabalho como gerador e revelador de desigualdade ele afirma que no primeiro caso, o mercado gera desigualdade quando ele discrimina ou segmenta trabalhadores com o mesmo capital humano. E ele revela desigualdade quando a desigualdade salarial é simplesmente uma transformação da desigualdade do capital humano. Quando isto acontece, a desigualdade salarial está em grande parte associada a diferenças de escolaridade e idade.

Partindo dessa diferenciação, o autor analisa o poder explicativo de diversas variáveis (como idade, UF, sexo, setor de atividade e educação) e afirma que 30 a 35 % dos diferenciais de salários encontrados no mercado de trabalho são explicados pela educação, constituindo-se como a variável de maior poder explicativo. Outra variável com forte poder explicativo é a idade, com valores entre 15 e 20%.

Hasenbalg (2000) analisando o perfil da elite brasileira (definida como os que se apropriam do 10% superior da distribuição de renda familiar per capita no Brasil) aponta que a educação formal é o principal elemento para o acesso às posições de elite no Brasil. Segundo os dados de sua análise, com base na PNAD-1998, 70% dos chefes de famílias da elite têm 9 ou mais anos de estudos completos sendo que 44% contam com educação universitária.

O mais recente estudo da CEPAL sobre estratificação social na América Latina aponta que no caso brasileiro, como de outros países, o aumento do nível educacional da força de trabalho tem contribuído para aumentar seus rendimentos ocupacionais. Porém, existem exceções importantes como as ocupações não manuais de nível inferior que tem

rendimentos ocupacionais menores do que deveriam obter pelo seu nível educacional. Essa correlação positiva entre o nível educacional e rendimento só pode existir se for acompanhado de um crescimento e transformação da estrutura produtiva, capazes de ampliar a oferta de empregos de maior qualificação. Esse estudo chama atenção para o fato de que, na América Latina, 10 anos de escolaridade parecem constituir o limite mínimo para que a educação possa cumprir um papel significativo na redução da pobreza (CEPAL, 2000:82).

O ordenamento dos estratos ocupacionais por educação, em geral, coincide com o ordenamento construído a partir da renda, o que confirma a idéia convencional de que existe uma relação estreita entre essas duas variáveis. Porém existem diferenças importantes: 1) profissionais que tem um nível educacional elevado dividem o estrato superior com pessoas não classificadas neste estrato pela renda como, por exemplo, os empregadores. Deve-se levar em conta também que os empregadores possuem níveis educacionais muito diversos. Grandes empregadores são mais escolarizados do que os pequenos; 2) Na estratificação por educação, as ocupações não manuais se ordenam de forma diferente do que na estratificação por renda. A diferença acerca do lugar onde se localiza o corte principal entre as duas estruturas revela que são os técnicos e os empregados administrativos os mais afetados, pois eles têm o mesmo nível educacional que ocupações iguais a determinados grupos que recebem salários maiores (*idem*:83).

Outra importante discussão associada à educação é a que trata da qualificação da força de trabalho dentro desses novos arranjos de organização da produção. Se por um lado já foi constatada que a mão-de-obra brasileira é pouco instruída, há que se pensar que tipo de contrapartida está sendo criada para a resolução desse problema, pois as pessoas ocupadas que saem do mercado de trabalho têm como maior obstáculo para seu retorno a

questão da qualificação que implica necessariamente na melhoria dos seus níveis de escolaridade.

Alves e Soares (1996) fazem algumas considerações importantes acerca dessa questão. Eles apontam que está ocorrendo no Brasil uma polarização dos postos de trabalho bons e maus. A reestruturação das bases organizacionais das empresas acaba por requerer uma qualificação técnica cada vez maior dos seus funcionários situados no topo da cadeia organizacional ao mesmo tempo destrói postos de trabalho intermediários que perdem razão de ser em função dos avanços tecnológicos.

Quem perde, segundo o autor, são trabalhadores que possuem mais capital humano específico e pouco capital humano geral. A mudança no tipo de emprego ofertado fez com que aquele trabalhador que tivesse características do tipo capacidade de expressão verbal (oral e escrita), raciocínio lógico, iniciativa para a resolução de problemas e a habilidade e capacidade para aprender novas qualificações - aptidões necessárias para as novas exigências tecnológicas e organizacionais - fosse valorizado em detrimento do trabalhador com uma especialização rígida e com baixa escolaridade, dificultando sua reinserção no mercado de trabalho.

Na verdade, o que se delineia é que a geração de postos de trabalhos nos setores considerados precários reproduz a baixa qualificação do trabalhador, seja do ponto de vista formal (escolaridade), seja específica (habilidades específicas para a ocupação). Além disso, os vínculos informais não possibilitam que o empregador tenha interesse em treinar e qualificar sua mão-de-obra uma vez que existe uma maior rotatividade. Segundo os autores,

“O processo de terceirização e terciarização ocorridos ao longo do primeiro lustro desta década no Brasil têm gerado interpretações bastante pessimistas quanto à possibilidade de a economia gerar postos de trabalho de boa qualidade a curto prazo – aqueles que, além de boa remuneração, garantam ao trabalhador certo grau de estabilidade, para possibilitar o acúmulo de experiência, e lhe permitam participar de

“cursos de educação geral e profissional com vistas à sua permanente atualização”.
(Alves & Soares, 1996:9)

Hasenbaig e Silva (2000) analisando o desempenho educacional no Brasil relaciona-o com dois fatores: os indicadores referentes à família e às crianças em idade escolar e o sistema educacional.

Analisando os estudos sobre realização educacional os autores destacam três dimensões importantes para a compreensão do impacto que tem as mudanças estruturais ocorridas no Brasil nas condições familiares: o capital econômico, o capital cultural e a estrutura familiar. O primeiro diz respeito à renda familiar - quanto maior a renda da família, mais recursos há para investimento na educação de seus filhos. A segunda traz a correlação entre o nível de instrução dos pais e a escolaridade dos filhos e o terceiro aspecto se relaciona não somente com o tamanho da família como também a alocação de papéis no seio da família (família chefiada por mulheres, famílias onde as mães trabalham fora) como indicadores que alteram performance educacional das crianças.

No que concerne à evolução educacional, os autores apontam que as faixas etárias mais jovens se beneficiaram da expansão da educação tendo aumentado de forma significativa a média de anos de estudos da população. Em 1976 a média era de 3,8 anos; em 1998 esse percentual era de 5,94 (para pessoas de 15 anos e mais). Em termos de desigualdades eles apontam que houve uma diminuição das desigualdades, apesar de o desempenho escolar de pretos e pardos ainda ser muito inferior à dos brancos. Além disso, quanto maior o número de anos de estudos, maior a desigualdade entre os grupos de cor. Já as diferenças entre homens e mulheres apresentam um quadro diferente. Em 1976 as diferenças entre os dois grupos eram muito pequenas com uma média de escolaridade maior para os homens (3,7 e 3,9 anos de estudos, respectivamente). Em 1998 as mulheres já ultrapassaram os homens

com uma média de 6,04 anos enquanto que para o grupo masculino a média era de 5,83. Ainda no que tange às desigualdades diminuí-se as diferenças regionais bem como a diferença entre os estratos de renda mais alto e mais baixo havendo uma significativa convergência educacional entre camadas de renda distintas.

Quanto às mudanças nos determinantes da escolaridade, os autores apontam que em linhas gerais o crescente processo de urbanização colocou as crianças em idade escolar diante de melhores condições de vida e, portanto, de escolarização. Dessa forma, os autores analisam alguns determinantes considerados fundamentais para a compreensão das mudanças na performance educacional: a) o nível de instrução da mãe - forte indicador de desempenho escolar das crianças; b) Número de filhos; c) Chefia feminina e trabalho feminino (mães que trabalham fora) e d) trabalho infantil.

Todos esses itens foram analisados com intuito de detectar o poder explicativo de cada uma dessas variáveis para a melhoria ou não do desempenho escolar. Os autores concluem que houve uma melhoria dos anos de escolaridade da mãe, uma queda do número de filhos que representa uma melhoria em termos de capital social familiar e diminuição do trabalho infantil, que é também outra variável importante, pois significa maior investimento na educação.

No trabalho feminino ocorreu uma manutenção e uma alteração de padrões, se comparados com os dados de 1976. Pertencer a uma família chefiada por mulheres continua a ser um fator que afeta negativamente o desempenho escolar das crianças e no período analisado (1976-1998) ele se torna ainda mais determinante. Por outro lado, o fato da mãe trabalhar fora era, em 1976, um fator negativo e em 1998 ele se torna positivo.

Os autores concluem que muitas das melhorias ocorridas na educação são decorrentes de mudanças ocorridas fora do sistema escolar, como as variáveis apresentadas acima.

Segundo eles,

"O exercício da decomposição dos fatores explicativos da melhoria educacional proposto neste trabalho sugere, como estimativa conservadora, que aproximadamente 60% dessa melhoria é devida a mudança nas condições de vida e à distribuição geográfica das famílias, decorrente da urbanização e da transição demográfica, devendo-se os 40% restantes às melhorias efetivas no desempenho do sistema educacional.

Destaca-se finalmente que nestas duas décadas finais do século a elevação do patamar educacional junto com a diminuição das desigualdades educacionais, não foi acompanhada por uma elevação do nível de renda e uma melhoria na sua distribuição." (Hasenbaig e Silva, 2000:18)

Pode-se observar, então, que mesmo diante das melhorias, um dos principais problemas do mercado de trabalho brasileiro é a baixa qualificação apresentada pelos índices educacionais. Além de que, as análises de dados secundários que possibilitam retratar estas melhorias, não permitem captar uma dimensão significativa para a compreensão da educação no Brasil: a qualidade do ensino fundamental, outro filtro importante para a obtenção de uma posição mais privilegiada no mercado de trabalho.

Por fim, vale ressaltar que a relação educação/trabalho tem um outro componente importante na inserção no mercado de trabalho para aqueles que têm nível superior. Estudos que tratam de ingresso na universidade apontam que as escolhas de carreiras têm um forte viés socioeconômico. O nível de escolaridade dos pais, a renda familiar e o tipo de escola onde foi concluído o segundo grau são características que diferenciam o acesso, a permanência e o desempenho das pessoas que estão na universidade, levando a uma diferente inserção no mercado de trabalho.

As categorias ocupacionais

O modelo de estrutura ocupacional adotado nesta pesquisa resulta, conforme já foi apontado, de um agrupamento das trezentas ocupações de três dígitos. As ocupações foram classificadas em 16 categorias sócio-ocupacionais seguindo alguns critérios como representação social da ocupação, média de anos de estudos, renda, atividades consideradas urbanas ou rurais e atividades manuais ou não manuais. Tal classificação se aproxima das classificações dos estudos de mobilidade social e estratificação no Brasil e tem como referência os debates presentes na literatura sobre o tema.¹¹

A primeira categoria ocupacional é a dos **profissionais liberais**. Nela estão inseridas as ocupações que exigem nível superior, são consideradas ocupações de alto *status* e apresentam maiores rendimentos. Está composta por engenheiros, médicos, advogados, magistrado entre outros. Sua média de anos de estudo no ano de 1998 era de 15,82.

O percentual de homens e mulheres é muito próximo daquele encontrado para o total da PO. Mas, quanto às diferenças entre os grupos de cor é uma categoria representada maciçamente pela população branca (90%). Em termos de ramos de atividade concentram-se no social, nos serviços auxiliares da atividade e econômica e na administração pública.

As principais ocupações são engenheiros, médicos e advogados. Os homens concentram-se em engenharia, advocacia e medicina; as mulheres em advocacia, medicina e odontologia. A distribuição por cor também apresenta algumas diferenças. Os brancos profissionais liberais se distribuem de forma mais homogênea nas ocupações de engenheiros (21,7%), médicos (25,4%) e advogados (29,2%). Os pretos profissionais liberais, 56,5% deles são advogados e 27,9% são médicos. Os pardos apresentam uma

¹¹ As informações dessa seção dizem respeito às características encontradas para cada categoria ocupacional especificamente. Para não produzir um número excessivo de tabelas tais informações apareceram apenas em

tendência de distribuição mais próxima a do grupo branco: advogados (33%), médicos (24,7%) e engenheiros (20,2%).

Em relação à participação feminina é importante destacar sua trajetória ascendente nas ocupações de nível superior vem se tornando uma das principais características do mercado de trabalho brasileiro. Ocupações que há pouco tempo eram tipicamente masculinas passam a apresentar um contingente cada vez maior de mulheres. Embora ainda prevaleça um forte contingente de homens em tais ocupações as mulheres têm melhorado sua presença em termos de distribuição na estrutura ocupacional.

Bruschini (2000) analisando as mudanças ocorridas no mercado de trabalho feminino aponta que ocorreu uma bi-polarização. Houve um crescimento tanto dos empregos menos qualificados – como o serviço doméstico – quanto das ocupações de maior qualificação – como a dos profissionais liberais. Em relação a este último ela observou que houve um crescimento da participação de mulheres em ocupações cuja principal característica era a predominância masculina. A autora analisa detalhadamente as carreiras de engenharia, arquitetura, medicina e direito e aponta que a participação feminina apresentou um crescimento em todas essas ocupações, exceto a engenharia, sendo que na arquitetura já ocorreu uma feminização da ocupação.

Suas conclusões apontam que as mulheres apresentam um perfil etário mais jovem do que os homens e apresentam a mesma jornada de trabalho (número de horas trabalhadas) e estão um pouco mais presentes no serviço público. Porém, em termos rendimento, apresenta o mesmo padrão de gênero encontrado no mercado de trabalho geral, com as mulheres recebendo menos do que os homens, exceto no caso dos juizes.

Os **dirigentes** representam uma categoria de assalariado que ocupam cargos importantes com poder decisório e que, em termos de *status* ocupacional, se juntam aos profissionais liberais para compor o estrato mais alto do não manual. Composto por diretores, assessores do serviço público, administradores e gerentes nos mais diversos ramos da indústria.

Analisando especificamente suas características percebe-se, como no caso anterior, presença de homens e mulheres é muito próxima da composição da PO. É um grupo majoritariamente branco (77,4%) com de mais de 40% de pessoas com nível superior. Sua média de anos de estudos em 1998 era de 12,4.

Quanto aos ramos de atividade, os dirigentes concentram-se na administração pública, no comércio de mercadorias, na indústria de transformação e no social. As ocupações com maior percentual de ocupados são os diretores, chefes e administradores do serviço público e os administradores no comércio de mercadorias. Em relação à distribuição dos grupos de cor nessa categoria ocupacional destaca-se que os pretos e pardos têm uma percentual maior de seus contingentes em diretores, chefes e administradores do serviço público. Os brancos apresentam um percentual mais elevado em administradores no comércio de mercadorias.

Os **proprietários empregadores** formam uma categoria ocupacional bastante heterogênea, pois envolve empresários cujos de negócios são extremamente distintos em termos de capital. Foram diferenciados dos pequenos proprietários através do critério de geração de empregos, por isso a especificação “empregadores”. Vale ressaltar, entretanto, que nessa amostra, 70% das pessoas classificadas nessa categoria ocupacional têm no máximo 5 empregados.

Analisando seu perfil pode-se afirmar que mais de setenta por cento dele é composto por mão-de-obra masculina, e mais de oitenta por cento branca sendo inexpressivo o percentual de pretos. Quanto ao nível de instrução sua média de anos de estudos é 10,99.

Quanto aos ramos de atividade concentram-se no comércio de mercadorias, indústria de transformação e prestação de serviços. Em termos de ocupação, 50% se declararam comerciantes.

Os **profissionais de nível superior** (por exemplo, psicólogos, sociólogos e, agrônomos) diferenciam-se das profissões liberais clássicas por representarem, em termos de status e renda um perfil diferenciado.

Essa categoria ocupacional é tipicamente feminina com cerca de 60% dela composta por mulheres. Quanto à sua composição racial, os brancos são quase 80% dos profissionais de nível superior, os pardos, 19,5% e os pretos, 3,4%. A presença do grupo pardo nessa ocupação é bem mais expressiva do que nos profissionais liberais. Em termos ocupacionais, destacam-se as categorias de ensino (professor de 5ª a 8ª, professor de 2º grau, orientadores de ensino), contadores e assistentes sociais.

Os **supervisores do trabalho manual** agregam ocupações voltadas para o controle de produção, tais como mestres da construção civil, inspetores fiscais, mestres e técnicos de empresas de diversos ramos. É um grupo reduzido, representado por mestres e técnicos de diversos setores da indústria.

Trata-se uma categoria tipicamente masculina (92,6%), com 60% de brancos (percentual muito próximo a composição da PO). Os ramos de transporte e comunicação, indústria da construção e indústria de transformação absorvem 2/3 das pessoas inseridas nessa categoria ocupacional.

A categoria ocupacional **técnicos e artistas** engloba os enfermeiros não diplomados, professoras de 1ª a 4ª série e de pré-escolar, técnicos em computação, técnicos em contabilidade. Em geral, caracteriza-se pela conclusão do 2º grau a nível técnico, embora inclua também pessoas que não têm necessariamente o 2º grau como os artistas, jogadores de futebol, músicos dentre outros. Sua média de anos de estudos é de 11,87, bem acima do grupo de supervisores do trabalho manual, mas com rendimento inferior ao deles. É uma ocupação composta por mais de 50% de mulheres em quase 70% de brancos.

Quanto aos ramos de atividade metade deles trabalha no social. As ocupações mais representativas são professores de diversos níveis (1ª a 4ª, pré-escolar etc.), enfermeiros não diplomados, viajantes e representantes comerciais. Os pretos e pardos, principalmente os pretos, nessa categoria ocupacional concentram um forte contingente em enfermeiros não diplomados.

Os **pequenos proprietários** formam uma categoria que se caracteriza pela posse de uma propriedade, um empreendimento, mas que não gera empregos: quase 100% conta própria. Sua média de anos de estudos é 7,66. Encontram-se nessa categoria pessoas ocupadas como feirantes, donos de pensão e principalmente comerciantes (80 por cento deles). Quanto às condições do estabelecimento, 20% deles trabalhavam no próprio domicílio e 24,7% tinha um trabalhador não remunerado (possivelmente um membro da família). Observa-se, então, que esta categoria ocupacional em sua maioria é composta por pessoas com uma estrutura doméstica de empreendimento.

As **funções não manuais de rotina** constituem uma categoria cujas atividades são bastante heterogêneas, situadas no limite entre o trabalho não manual e manual. De caráter puramente subordinado e sem envolver autonomia decisória. Reúne-se nessa categoria, datilógrafos, recepcionistas, operadores de caixas, secretárias sem nível técnico etc. Um

pouco mais de 50% são mulheres, sua média de anos de estudos é 10,37. Indústria de transformação, comércio de mercadorias e administração pública são seus principais ramos de atividade. As ocupações de vendedores e auxiliares administrativos são as mais expressivas dando conta de quase cinquenta por cento dos ocupados nesta categoria.

A **Indústria moderna** tem como principal característica agregar as ocupações industriais dos setores mais desenvolvidos, em termos de tecnologia e produtividade. Seu contingente ocupacional tem sido muito afetado pelas reestruturações ocorridas no sistema fabril brasileiro em decorrência de mudanças em escala global no que tange a organização da produção. Representa o principal foco de análise da sociologia do trabalho no Brasil que procuram compreender as mudanças ocorridas neste âmbito e suas conseqüências.

Caracteriza-se também por ser uma categoria ocupacional maciçamente masculina (95%). Seus principais ramos de atividade são a indústria de transformação e a prestação de serviços, cujo alto percentual deve-se aos processos de terceirização das indústrias no Brasil. Sua média de anos de estudos é 7,78 sendo que 1/3 dos seus ocupados têm até 4 anos de estudos.

A **Indústria tradicional** é a categoria formada por ocupações dos ramos da indústria de vestiário, de alimentos, construção civil, entre outros. É uma ocupação também majoritariamente masculina, mas com uma maior participação das mulheres em relação à indústria moderna.

Quanto à participação dos grupos de cor, o percentual de brancos é inferior ao seu percentual no total da PO urbana: 53,2% das pessoas ocupadas na indústria tradicional classificam-se como brancas, enquanto que no total da PO urbana esse percentual é de 58,6%. Dessa forma o percentual de pretos e pardos é relativamente maior do que o de brancos.

Quanto aos ramos de atividade, oitenta por cento das pessoas ocupadas nessa categoria estão, principalmente na indústria da construção (cerca de 45%) e na indústria de transformação (35,2%). Envolve ocupações que apresentam um perfil diferenciado dos trabalhadores da indústria moderna, no que diz respeito, por exemplo, ao local onde exerce o trabalho. Dentre os trabalhadores da indústria tradicional 13,7% trabalhavam no seu próprio domicílio e 35% em local designado pelo empregador ou pelo cliente. A situação de trabalho domiciliar é tipicamente feminina, principalmente as costureiras e bordadeiras que prestam serviços a fábricas ou mesmo estabelecendo uma relação formal de trabalho exercem sua ocupação em casa (48% das mulheres ocupadas na indústria tradicional trabalham em casa)¹². Quanto ao trabalho em local designado pelo empregador ocorre com maior frequência com os trabalhadores do sexo masculino, como pedreiros e serventes.

Em relação ao grau de instrução é uma ocupação com baixa escolaridade com quase metade de seu contingente com no máximo 4 anos de escolaridade. Sua média de anos de estudos é 6,10.

O **comércio ambulante** representa um fenômeno típico do mercado de trabalho urbano que é a informalização. Ocupação que agrega pessoas advindas de várias atividades do mercado de trabalho, com baixo nível de escolaridade (sua média de anos de estudos era de 4,39 com aproximadamente metade dos seus ocupados apresentando no máximo 4 anos de estudos) e sem qualificação.

Apresenta como principais características o fato de ser composta pela mesma proporção de homens e mulheres (48,4% e 51,6%). Em termos de composição racial a ocupação apresenta uma sobre-representação de pardos: quase metade das pessoas pertence a este grupo de cor.

¹² Para essa discussão ver Abreu & SORJ (1993).

Nos **serviços gerais** encontramos as ocupações marcadas pela baixa qualificação da mão-de-obra. Formada por estivadores, borracheiros, motoristas, cobradores, serventes, contínuos etc. Ocupação tipicamente masculina (mais de 80% das pessoas inseridas são homens), com sobrerrepresentação de pretos e pardos. Transporte e comunicação e prestação de serviços são os principais ramos de atividade. Quanto às ocupações os motoristas e serventes juntos correspondem a 40% das pessoas inseridas nessa atividade.

A categoria ocupacional **Serviços pessoais** reúne pessoas que trabalham em atividades de prestação de serviços que não sejam de âmbito doméstico (tais como cozinheiro, atendentes, garçons etc). É uma ocupação tipicamente feminina representando $\frac{3}{4}$ das pessoas ocupadas. Sua média de anos de estudos é baixa (4,09) com cerca de 40% apresentando no máximo 4 anos de estudos. As ocupações com percentuais maiores são os cozinheiros (31%) e os atendentes (20%).

Essa categoria ocupacional apresenta um dado interessante sobre às diferenças interraciais. No caso masculino, 21,8% dos pretos eram garçons enquanto que para brancos e pardos esses percentuais eram 29,7% e 24,8%. No caso feminino, 12% das pretas eram atendentes. Nessa mesma ocupação as brancas concentravam 18,5% de seu contingente e as pardas 17,8%. Por outro lado, na ocupação cozinheiro, os pretos - tanto no caso masculino quanto no feminino - apresentam percentuais mais elevados do que brancos e pardos.

Em relação aos **serviços domésticos**, pode-se destacar que nele encontra-se a mão-de-obra mais desqualificada do mercado de trabalho urbano. Baixos índices de escolaridade (média de anos de estudos era de 3,4) baixos rendimentos, pouca formalização caracterizam esse categoria ocupacional. Além de ser uma ocupação maciçamente feminina (95%) é majoritariamente negra. Os pretos e pardos correspondiam a 56% das pessoas nesta categoria. Por exemplo, no caso da população classificada como preta, na composição

racial da PO ela corresponde 6,2%; na composição racial desta categoria ocupacional ela corresponde a 11,6%.

Em relação às atividades rurais exercidas nas zonas urbanas – proprietários e trabalhadores – somadas elas representam 6,6% das pessoas ocupadas sendo em sua maioria trabalhadores rurais. A partir dos dados apresentados podemos afirmar que são os homens pretos e pardos os que concentram os maiores percentuais de seu contingente de pessoas ocupadas em atividades tipicamente rurais na zona urbana (11,0% dos homens pretos e 12,6% dos homens pardos são trabalhadores rurais).

Deve-se, entretanto, enfatizar que a construção dessas categorias levando em conta as médias de anos de estudo e de renda, não produz uma total compatibilidade entre esses dois fatores, ou seja, existe uma correlação positiva entre renda e escolaridade, porém devido as características do mercado de trabalho urbano no Brasil, em alguns categorias ocupacionais esse fenômeno não é tão linear.

O caso dos técnicos e artistas a média de anos de estudos dessa categoria - 11,87 - é superior aos dos supervisores do trabalho manual - 9,55 - mas os rendimentos destes últimos são maiores¹³. Outro caso é o das pessoas ocupadas em funções não manuais de rotina, cuja média de anos de estudos é de 10,37 (média superior inclusive aos dos supervisores do trabalho manual) e a dos trabalhadores da indústria moderna é de 7,78.

O que se pode observar é que além de critérios objetivos como os de escolaridade e renda, o *status* ocupacional tem na sua avaliação características como poder decisório, autonomia no trabalho, chefia, além da divisão manual/ não manual, que caracteriza o tipo de atividade exercida.

¹³ Vale ressaltar que a variável anos de estudos é uma variável derivada (não encontrada no questionário) construída a partir de duas outras variáveis: frequenta / não frequenta escola e última série frequentada.

Scalon em seu estudo sobre mobilidade social no Brasil, ao tratar dessa categoria ocupacional, aponta que ela envolve ocupações que,

(...) não requerem qualificações, não têm perspectiva de promoção ou melhoria, e constituem, em grande medida, atividades mecânicas nas quais os trabalhadores não possuem autonomia ou controle sobre seu próprio trabalho; ao contrário, estão submetidos a estreita supervisão. (Scalon, 1999:45)

Entretanto, deve-se ressaltar, que essa observação não invalida as análises de mobilidade e estratificação social no Brasil que utilizam a fronteira manual/não manual como uma barreira significativa. Essa passagem representa mudanças significativas devido às suas características de estabilidade e prestígio (Scalon, 1999: 46).

O que se pode considerar é que tais ocupações tendem a apresentar uma média de escolaridade mais elevada do que a função exige. Talvez isso pode estar relacionado ao fato de que essas ocupações representam uma entrada no mercado de trabalho para pessoas que ainda estão investindo na educação para posteriormente procurar uma melhor colocação no mercado de trabalho.

A utilização de tais categorias ocupacionais tem como objetivo analisar as inserções dos grupos de sexo e cor. Para isso elas serão analisadas a partir de seu cruzamento com outras variáveis tais como educação, posição na ocupação e idade. A ocupação atua como o principal indicador da posição social dos indivíduos e seus diferenciais em termos de sexo e cor demonstram as características da estratificação ocupacional no Brasil.

O que se pode concluir em relação às análises de cada grupo ocupacional separadamente é que o grupo branco tende a se distribuir entre um número maior de ocupações do que pretos e pardos, principalmente os pretos, que se concentram num número mais restrito de ocupações.

Além disso à medida que a qualidade da ocupação diminui, a presença de pretos e pardos vai se tornando maior do que o seu percentual na composição da PO. Como por exemplo no caso do serviço doméstico em que sua participação chega a ser o dobro de seu percentual na PO. Por outro lado, as mulheres apresentam uma tendência de aumento da sua participação na composição de cada um dos grupos ocupacionais.

Observando as características internas de cada grupo ocupacional e comparando com o ano de 1988 pode-se afirmar que em 1/3 das categorias ocupacionais houve uma diminuição da participação masculina sem que homens deixassem de ser maioria. A única ocupação que em 1988 tinha uma maioria masculina e que se tornou feminina (46,6% dos ocupados em 1988 e 51,4% em 1998) foi a categoria não-manual de rotina. Vale destacar ainda, que a queda da participação masculina ocorreu nas ocupações do topo da pirâmide ocupacional. As ocupações da indústria - tanto tradicional quanto moderna - permaneceram masculinas e este grupo ainda apresentou um crescimento.

Quanto as mudanças ocorridas em termos de composição racial de cada categoria, entre 1988 e 1998, em termos de distribuição da PO, as mais significativas foram: uma forte queda dos brancos em supervisores do trabalho manual (sete pontos percentuais) e em trabalhadores ambulantes (cinco pontos percentuais), que significaram um crescimento do grupo pardo. Nos serviços domésticos, os percentuais de pretos e pardos aumentaram.

As maiores mudanças ocorreram nos ramos de atividade. Em todos os grupos ocupacionais que tinham pessoas ocupadas na indústria de transformação apresentaram quedas neste setor de atividade. Os supervisores do trabalho manual, por exemplo, 1988 tinha 35,4% de pessoas ocupadas na indústria de transformação; em 1998 esse percentual era de 22,1%. O nível educacional da pessoas ocupadas melhorou significativamente em todas as categorias ocupacionais.

3.2 Estrutura Ocupacional no Brasil

Nessa seção serão analisadas as informações sobre o modo como cada grupo de cor está distribuído na estrutura ocupacional. Estudos que procuram traçar as desigualdades raciais no mercado de trabalho apontam que para apreendê-las é um ponto de partida importante é a análise da estrutura ocupacional desagregada pelas variáveis, educação e idade; além de ressaltar os aspectos regionais e mudanças ao longo do tempo. Entender as características das desigualdades ocupacionais é fundamental, pois a ocupação é uma das mais importantes dimensões de status social, uma vez que ela se relaciona diretamente com rendimentos e conseqüentemente padrão de vida material (Fosset et alii, 1989a e 1989b).

Os dados que apresentarei nesta seção serão utilizados para compreender de que maneira brancos, pretos e pardos estão distribuídos na PO e de que forma as variáveis sexo, educação e idade são clivagens importantes para o entendimento do quadro das desigualdades raciais no mercado de trabalho.

Vale salientar as diferenças dos procedimentos de análise desta seção anterior em relação à anterior, onde delineei as principais características de cada ocupação.

Esta seção está dividida em quatro partes. Na primeira apresentarei a distribuição dos grupo de cor nas categorias ocupacionais, procurando apontar as suas diferenças de inserção e perceber se houve mudanças no período analisado. Nas seções seguintes introduzirei as variáveis sexo, educação e idade para perceber as mudanças nessa distribuição.

Distribuição da população ocupada por cor

O quadro 1 apresenta a distribuição de brancos, pretos e pardos na estrutura ocupacional do Brasil urbano. Delineando inicialmente as informações para o ano de 1998,

podemos corroborar algumas características da força de trabalho no Brasil já diagnosticadas em outros estudos sobre as condições das ocupações do mercado de trabalho (Hasenbalg et alii, 1999). As três categorias ocupacionais que mais absorvem a população ocupada são as funções não manuais de rotina (16,9%), indústria tradicional (15,5%) e serviços gerais (13,2%). Pelo que demonstrei na seção anterior, significa que o Brasil urbano tem quase metade (cerca de 45%, se somarmos as três categorias) em contingente em atividades pouco qualificadas e com baixa escolaridade, exceto as funções não manuais de rotina, cuja média de anos de estudos é 10,7. Se por um lado, esta última categoria tem melhor nível educacional e melhor condição socioeconômica dentre as três, ela é extremamente heterogênea em termos de qualificação e renda. Vale destacar que esta categoria é a maior absorvedora a força de trabalho no Brasil agregando 16,9% da PO.

Vejamos no quadro que se segue distribuição dos grupos de cor para os anos de 1988 e 1998.

Quadro 1. População Economicamente Ocupada de 10 anos e mais segundo a cor.

Brasil Urbano, 1988 e 1998

| Categorias Ocupacionais | 1988 | | | | 1998 | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | Cor | | | Total | Cor | | | Total |
| | Branco | Preto | Pardo | | Branca | Preta | Parda | |
| 1. Profissionais liberais | 2.3 | 0.3 | 0.5 | 1.6 | 2.7 | 0.3 | 0.4 | 1.7 |
| 2. Dirigentes | 4.0 | 0.8 | 1.6 | 3.0 | 3.5 | 1.2 | 1.6 | 2.7 |
| 3. Proprietários empregadores | 4.6 | 0.5 | 1.6 | 3.3 | 5.0 | 1.1 | 1.6 | 3.6 |
| 4. Profissionais nível superior | 3.6 | 0.9 | 1.4 | 2.7 | 4.1 | 1.7 | 1.7 | 3.1 |
| 5. Supervisão do trabalho manual | 1.1 | 0.8 | 0.8 | 1.0 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 0.6 |
| 6. Técnicos e artistas | 9.0 | 5.1 | 6.3 | 7.9 | 9.5 | 5.7 | 6.2 | 8.1 |
| 7. Pequenos proprietários | 4.0 | 1.7 | 3.9 | 3.8 | 4.8 | 2.8 | 4.5 | 4.6 |
| 8. Funções não manuais de rotina | 19.9 | 10.3 | 14.3 | 17.4 | 19.2 | 11.4 | 14.0 | 16.9 |
| 9. Trabalhadores da Indústria moderna | 7.6 | 8.5 | 7.5 | 7.6 | 6.3 | 6.8 | 6.6 | 6.5 |
| 10. Trabalhadores da indústria tradicional | 14.5 | 19.1 | 18.3 | 16.1 | 14.4 | 18.0 | 17.5 | 15.5 |
| 11. Trabalhadores do comércio ambulante | 2.2 | 2.5 | 3.0 | 2.5 | 2.7 | 2.6 | 4.4 | 3.3 |
| 12. Trabalhadores nos serviços gerais | 12.4 | 18.4 | 16.5 | 14.2 | 11.7 | 17.2 | 15.0 | 13.2 |
| 13. Trabalhadores nos serviços pessoais | 4.3 | 6.9 | 5.8 | 4.9 | 4.4 | 5.7 | 5.4 | 4.8 |
| 14. Trabalhadores nos serviços Domésticos | 5.3 | 16.3 | 9.2 | 7.3 | 6.5 | 16.5 | 11.2 | 8.8 |
| 15. Proprietários Rurais Empregadores | 0.7 | 0.0 | 0.3 | 0.5 | 0.6 | 0.1 | 0.3 | 0.5 |
| 16. Trabalhadores rurais | 4.6 | 7.8 | 9.2 | 6.4 | 4.2 | 8.2 | 9.1 | 6.2 |
| | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fonte: PNADs dos anos, Tabulações Especiais

Em relação as desigualdades raciais, os brancos concentram metade de seu contingente nas categorias que correspondem aos estratos não- manuais, principalmente na categoria técnicos e artistas (9,5%) e nas funções não manuais de rotina (19,2%); os pretos estão maciçamente concentrados nas ocupações manuais, principalmente na indústria tradicional (18,0%), nos serviços gerais (17,2%) e nos serviços domésticos (16,5%) e os pardos apresentam a mesma tendência dos pretos, com os seguintes percentuais nas respectivas categorias: 17,5 %, 15,0% e 11,2%. Nas categorias ocupacionais supervisores do trabalho manual e trabalhadores da indústria moderna os três grupos concentram percentuais semelhantes.

Outra comparação possível são as diferenças de distribuição entre pretos e pardos. Podemos destacar que há, em algumas categorias ocupacionais, diferenças significativas entre esses dois grupos: categorias que formam o estrato não manual baixo, principalmente nas categorias pequenos proprietários (4,5% dos pardos e 2,8% dos pretos) e funções não manuais de rotina (com 14,0% dos pardos e 11,4% dos pretos). No estrato manual há um percentual maior de pretos principalmente nos serviços gerais (17,2% dos pretos e 15,0% dos pardos) e nos serviços doméstico (16,5% dos pretos e 11,2% dos pardos).

Analisando as mudanças ocorridas em termos de distribuição dos grupos de cor a partir da comparação dos dados de 1988 e 1998, podemos perceber que se olharmos para distribuição ocupacional detalhada, houve ligeiras variações percentuais. Dessa forma, para ver as mudanças do período de forma mais nítida, vamos analisá-las utilizando a classificação de estratos ocupacionais ¹⁴.

¹⁴ Com o intuito de simplificar a análise, as 14 categorias ocupacionais poderão aparecer agrupadas, apenas a como recurso de apresentação, em quatro estratos ocupacionais partindo das dicotomias rural/urbana: manual/não manual: 1) Estrato ocupacional não manual alto: profissionais liberais, dirigentes, proprietários empregadores e profissionais nível superior, 2) Estrato ocupacional não manual baixo: supervisão do trabalho

No estrato não manual alto, os grupos branco e preto, principalmente o último, vão apresentar um crescimento mais significativo. Os brancos aumentam de 14,4% em 1988 para 15,4% em 1998, o percentual de pessoas ocupadas nesse estrato. No não manual baixo, o grupo preto é o único a apresentar algum crescimento. Em 1988 ele concentrava 20,5% de seu grupo nesse estrato, em 1998 esse percentual era de 17,9%. Nas ocupações da indústria, há uma queda para todos os grupos de cor. Nas atividades rurais, nenhuma alteração significativa.

Feitas as primeiras observações acerca do lugar da cor na estrutura ocupacional, vamos voltar nossos olhares para captar como que a variável sexo contribui para um aprofundamento dessas diferenças.

Distribuição da População ocupada por cor, segundo o sexo

As principais tendências acerca das clivagens por sexo na estrutura ocupacional no Brasil urbano apontam para uma maior presença feminina nas categorias ocupacionais funções não manuais de rotina e serviços domésticos, que somadas correspondem a 42,5% do seu contingente na força de trabalho. Quanto aos homens 51,4% deles estão na indústria tradicional (19,4%) nos serviços gerais (18,3%).

Vejamos agora as diferenças de distribuição dos grupos de cor a partir do recorte por sexo. No que diz respeito as diferenças entre os homens, podemos perceber que o nicho ocupacional dos pretos e pardos são as ocupações da indústria tradicional (26,1% e 22,3%) e dos serviços gerais (23,4% e 20,4%, respectivamente). Enquanto os brancos, além de se concentrarem nessas mesmas categorias ocupacionais se concentram também nas funções

manual, técnicos e artistas; pequenos proprietários e funções não manuais de rotina; 3) Ocupações manuais: trabalhadores da indústria moderna, indústria tradicional, comércio ambulante, serviços gerais, serviços pessoais e serviços domésticos; 4) Ocupações tipicamente agrícolas: proprietários rurais empregadores e trabalhadores rurais.

não manuais de rotina (15,1%). Embora seja uma ocupação na qual as mulheres apresentam um percentual bem mais elevado, a presença masculina branca é significativa.

Quanto às mulheres, os dados que mais se destacam são a forte concentração das mulheres pretas e pardas nas ocupações do serviço doméstico: 36,8% das pretas e 27,4% das pardas encontram-se nesta categoria. Se acrescentarmos os percentuais dos Serviços Pessoais, podemos afirmar que 47,8% das mulheres pretas no Brasil urbano, em 1998, se concentravam nessas duas categorias ocupacionais, cujas as condições em termos de educação e renda são as piores.

Além disso, o serviço doméstico é extremamente informal no Brasil não tendo garantias sociais e trabalhistas. Abreu et alli (1994) discutindo as desigualdades de gênero e cor no mercado de trabalho informal no Brasil, tomando como base os dados da PNAD-1990, apontam que há uma forte precarização do serviço doméstico quanto a sua regulamentação (carteira de trabalho assinada e contribuição previdenciária). Associado a isso há a desigualdade entre brancas e negras. Seus dados demonstram que além das mulheres negras estarem sobrerrepresentadas nesta ocupação, elas têm uma situação mais irregular do que as brancas.

Outro dado importante relaciona-se com as diferenças de brancos, pretos e pardos nas ocupações das categorias ocupacionais que corresponde ao estrato não manual alto. Embora todos os grupos de sexo e cor apresentem baixos percentuais, as diferenças tanto entre os homens quanto entre as mulheres são muito expressivas. No caso feminino, por exemplo, na categoria profissionais de nível superior as brancas concentram 6,1% de seu grupo enquanto que as mulheres pretas e pardas concentram apenas 2,5 % e 2,7%, respectivamente, seus contingentes nesta categoria. Para os homens, o grande destaque

em termos de diferenças de distribuição está em proprietários empregados, onde brancos concentra 6.1% de seu grupo e pretos e pardos, 1,5% e 21,%, respectivamente.

Quadro 2. População Ocupada de 10 anos e mais segundo o sexo e a cor.

Brasil Urbano, 1998.

| Categorias Ocupacionais | Homens | | | | Mulheres | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|
| | Cor | | | Total | Cor | | | Total |
| | Branco | Preto | Pardo | | Branca | Preta | Parda | |
| 1. Profissionais liberais | 2.9 | 0.4 | 0.4 | 1.8 | 2.3 | 0.2 | 0.4 | 1.5 |
| 2. Dirigentes | 3.9 | 1.3 | 1.5 | 2.9 | 3.2 | 1.0 | 1.6 | 2.5 |
| 3. Proprietários empregadores | 6.1 | 1.5 | 2.1 | 4.4 | 3.3 | 0.6 | 0.9 | 2.3 |
| 4. Profissionais nível superior | 2.6 | 1.1 | 1.0 | 2.0 | 6.1 | 2.5 | 2.7 | 4.8 |
| 5. Supervisão do trabalho manual | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| 6. Técnicos e artistas | 7.6 | 4.6 | 4.2 | 6.2 | 12.4 | 7.4 | 9.3 | 11.0 |
| 7. Trabalhadores por conta própria | 5.3 | 3.1 | 4.7 | 4.9 | 4.1 | 2.4 | 4.3 | 4.0 |
| 8. Funções não manuais de rotina | 15.1 | 10.4 | 11.8 | 13.7 | 25.1 | 13.0 | 17.4 | 21.7 |
| 9. Trabalhadores da Indústria moderna | 10.1 | 10.8 | 10.3 | 10.2 | 0.8 | 1.0 | 0.8 | 0.8 |
| 10. Trabalhadores da indústria tradicional | 16.9 | 26.1 | 22.3 | 19.4 | 9.9 | 6.4 | 9.8 | 9.7 |
| 11. Trabalhadores do comércio ambulante | 2.3 | 2.3 | 3.9 | 2.9 | 3.5 | 3.2 | 5.3 | 4.1 |
| 12. Trabalhadores nos serviços gerais | 16.4 | 23.7 | 20.4 | 18.3 | 4.7 | 7.7 | 6.4 | 5.4 |
| 13. Trabalhadores nos serviços pessoais | 2.2 | 2.0 | 2.4 | 2.3 | 7.6 | 11.0 | 10.1 | 8.7 |
| 14. Trabalhadores nos serviços Domésticos | 0.6 | 1.1 | 1.0 | 0.8 | 15.2 | 36.8 | 27.4 | 20.8 |
| 15. Proprietários Rurais Empregadores | 0.9 | 0.1 | 0.5 | 0.7 | 0.1 | | 0.0 | 0.0 |
| 16. Trabalhadores rurais | 6.0 | 10.6 | 12.6 | 8.7 | 1.6 | 4.9 | 3.4 | 2.4 |
| | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fonte: PNAD do Ano, Tabulações Especiais

**Quadro 3. População Ocupada de 10 anos e mais segundo o sexo e a cor.
Brasil Urbano, 1988.**

| Categorias Ocupacionais | Homens | | | | Mulheres | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|
| | Cor | | | Total | Cor | | | Total |
| | Branco | Preto | Pardo | | Branca | Preta | Parda | |
| 1. Profissionais liberais | 2.8 | 0.5 | 0.6 | 1.9 | 1.6 | 0.0 | 0.3 | 1.0 |
| 2. Dirigentes | 4.4 | 1.0 | 1.6 | 3.2 | 3.3 | 0.5 | 1.5 | 2.5 |
| 3. Proprietários empregadores | 5.9 | 0.8 | 2.1 | 4.3 | 2.2 | 0.2 | 0.6 | 1.5 |
| 4. Profissionais nível superior | 2.4 | 0.6 | 0.9 | 1.8 | 5.6 | 1.3 | 2.3 | 4.2 |
| 5. Supervisão do trabalho manual | 1.6 | 1.3 | 1.2 | 1.5 | 0.2 | 0.1 | 0.2 | 0.2 |
| 6. Técnicos e artistas | 6.8 | 3.3 | 3.9 | 5.7 | 12.7 | 7.7 | 10.4 | 11.6 |
| 7. Pequenos proprietários | 4.4 | 1.7 | 4.0 | 4.1 | 3.2 | 1.8 | 3.7 | 3.3 |
| 8. Funções não manuais de rotina | 16.2 | 11.2 | 13.1 | 14.9 | 26.3 | 9.1 | 16.3 | 21.8 |
| 9. Trabalhadores da Indústria moderna | 11.4 | 13.6 | 11.3 | 11.5 | 1.2 | 1.3 | 1.0 | 1.1 |
| 10. Trabalhadores da indústria tradicional | 15.5 | 25.7 | 21.8 | 18.2 | 12.9 | 9.7 | 12.3 | 12.5 |
| 11. Trabalhadores do comércio ambulante | 2.0 | 2.2 | 2.8 | 2.3 | 2.4 | 2.9 | 3.3 | 2.7 |
| 12. Trabalhadores nos serviços gerais | 16.6 | 24.7 | 20.8 | 18.5 | 5.3 | 9.6 | 9.0 | 6.8 |
| 13. Trabalhadores nos serviços pessoais | 2.2 | 1.5 | 2.3 | 2.2 | 7.8 | 14.4 | 11.7 | 9.6 |
| 14. Trabalhadores nos serviços Domésticos | 0.3 | 0.8 | 0.4 | 0.3 | 13.7 | 38.2 | 24.2 | 18.9 |
| 15. Proprietários Rurais Empregadores | 1.0 | 0.1 | 0.5 | 0.8 | 0.1 | | 0.0 | 0.1 |
| 16. Trabalhadores rurais | 6.5 | 11.0 | 12.6 | 8.9 | 1.4 | 3.2 | 3.3 | 2.2 |
| | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fonte: PNAD do Ano, Tabulações Especiais

Numa tentativa de chamar atenção para as diferenças entre pretos e pardos, podemos apontar que esse dado é mais significativo entre as mulheres do que entre os homens. Nas funções não manuais de rotina, por exemplo, o percentual de mulheres pardas é superior ao percentual de pretas (17,4% e 13,0%). Além disso, há ligeiras diferenças, em outras categorias resultando num maior percentual de pardas em todas as categorias ocupacionais que correspondem ao estrato não manual. Além disso nas ocupações do serviço doméstico as mulheres pardas têm um percentual bem inferior aos das mulheres pretas – 27,4% e 36,8%, respectivamente.

Quanto às mudanças ocorridas no período analisado cruzando as variáveis sexo e cor vemos que, no caso feminino, houve um aumento percentual em todos os grupos de cor nas categorias ocupacionais que correspondem ao estrato não manual alto. Mulheres brancas, pretas e pardas aumentaram sua participação nesse estrato, embora as diferenças entre elas tenham permanecido muito contundentes, como, por exemplo, no caso das profissionais de nível superior. É importante ressaltar que, apesar das mulheres pretas apresentarem percentuais inferiores aos grupos branco e pardo nas ocupações não manuais de rotina, elas tiveram um crescimento significativo neste grupo: 9,1% delas estavam nessa categoria ocupacional em 1988; em 1998 esse percentual era de 13,0%. Ou seja, houve um crescimento expressivo, em termos do percentual de mulheres pretas, se compararmos com os dados de 1988, embora as desigualdades permaneçam fortes.

No estrato que engloba as categorias ocupacionais manuais, onde há uma forte concentração de mulheres pretas, esse grupo apresentou uma queda. Nas ocupações do serviço domésticos, em 1988, 18,9% das mulheres estavam nessa categoria ocupacional e em 1998, 20,8% o que representa um crescimento de 1,9 pontos percentuais. Os grupos de cor que absorveram esse crescimento foram as brancas (1,5 pontos percentuais) e as pardas

(3,2 pontos percentuais). Em relação aos homens, o quadro de desigualdade racial não foi muito alterado. Só é possível perceber que houve alguma mudança se analisarmos em termos de estratos ocupacionais - ou seja, de forma mais agregada. No estrato não manual alto, os homens pretos apresentaram um crescimento: em 1988, 2,9% deles estavam nesse estrato e em 1998 esse percentual era de 4,4%. Esse aumento é fruto de ligeiros crescimentos em algumas categorias desse estrato, como, por exemplo, a dos pequenos proprietários (de 1,7% para 3,1%), proprietários empregadores (de 0,8% para 1,5%) e profissionais de nível superior (de 0,6% para 1,1%, em 1998) ¹⁵.

As informações aqui apresentadas a respeito dos dados sobre cor e sexo, demonstram a importância desta clivagem para a compreensão das desigualdades raciais. Elas permitem concluir que se há universos distintos para homens e mulheres essas diferenças de sexo associadas às diferenças raciais geram um duplo confinamento em posições distintas, para cada grupo de cor. Da mesma forma que, se as mulheres aumentam seus percentuais nas ocupações dos estratos não manuais, tendência observada no período analisado, há uma melhoria de distribuição para as mulheres em todos os grupos de cor, embora as desigualdades entre elas permaneçam fortes. Vejamos, agora, como se dá essa distribuição, a partir da variável educação.

Distribuição da população ocupada por cor, segundo a educação

A educação, como já foi destacado, é uma das principais variáveis explicativas para as desigualdades no mercado de trabalho representando, historicamente, uma forte marca de distinção social entre os indivíduos, pois a desigualdade educacional se constitui numa

¹⁵ É importante lembrar que como as mudanças na estrutura ocupacional em termos percentuais são sempre pequenas e em algumas categorias os percentuais são baixos, como nestes casos envolvendo os homens pretos, devemos dar destaque a essas mudanças que embora possam parecer pequenas, são muito significativas.

desigualdade de oportunidade. Nesta seção estarei interessada em avaliar seus impactos sobre as desigualdades raciais a partir das diferenças de distribuição dos grupos de cor.

Em primeiro lugar, vamos delinear quais as diferenças educacionais das pessoas ocupadas da amostra, segundo a cor. Ou seja, quais são as suas diferenças de qualificação que vão se refletir na inserção desses grupos no mercado de trabalho.

Tabela 8. Pessoas ocupadas, segundo a cor. Brasil urbano, 1988 e 1998.

| 1988 | | | | |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Anos de estudos | Branco | Pretos | Pardos | Total |
| Sem instrução e menos de 1 ano | 6.7 | 19.4 | 16.7 | 10.0 |
| 1 a 4 anos | 30.8 | 42.4 | 38.0 | 34.0 |
| 5 a 8 anos | 26.4 | 25.2 | 25.8 | 26.1 |
| 9 a 11 anos | 20.7 | 10.2 | 15.3 | 18.2 |
| 12 anos e mais | 15.4 | 2.8 | 4.2 | 10.9 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 1998 | | | | |
| Anos de estudos | Branco | Pretos | Pardos | Total |
| Sem instrução e menos de 1 ano | 4.4 | 13.6 | 13.1 | 8.1 |
| 1 a 4 anos | 22.0 | 32.6 | 30.6 | 25.7 |
| 5 a 8 anos | 27.9 | 31.7 | 30.3 | 29.0 |
| 9 a 11 anos | 27.1 | 17.7 | 20.9 | 24.4 |
| 12 anos e mais | 18.5 | 4.4 | 5.1 | 12.9 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Os dados da tabela 5 apontam o quão díspares são as condições educacionais de brancos, pretos e pardos no Brasil urbano, principalmente na faixas extremas: o alto percentual que pretos e pardos aglutinavam na faixa de 10 a 14 anos e a mesma tendência para os brancos na faixa oposta (acima de 12 anos de estudos). O percentual de pretos e pardos nessa primeira faixa é mais que três vezes o percentual de brancos. Ao mesmo tempo que, os brancos tem mais que quatro vezes o percentual de pretos e pardos na faixa de 12 anos ou mais de estudos.

Não obstante a esse quadro, há que se destacar que, na comparação com o ano de 1988, houve melhorias significativas no quadro educacional para todos os grupos de cor. O crescimento mais significativo foi na faixa 9 a 11 anos, que corresponde ao segundo grau. Quanto às mudanças na faixa de 12 anos e mais, embora os percentuais de todos os grupos de cor tenham aumentado, o crescimento (em termos de pontos percentuais) foi maior para o grupo branco. Um outro dado importante nessa informação pretos e pardos apresentam um perfil mais homogêneo, embora haja algumas ligeiras variações.

Partindo dessas diferenças vamos dimensionar o peso da educação na desigualdade racial, através da análise das diferenças de distribuição na PO de cada grupo de cor na estrutura ocupacional, quando eliminadas as diferenças ocupacionais existentes entre elas. As tabelas encontram-se no Anexo 3.1.

Em relação as pessoas ocupadas **sem instrução ou com menos de 1 ano de estudo**, 77% delas estão seguintes ocupações: indústria tradicional (20,3%), serviços gerais (17,5%), serviços domésticos (15,0%) e trabalhadores rurais (23,9%). Quanto às desigualdades raciais, pode-se afirmar que há uma relação entre baixa escolaridade/baixa desigualdade, principalmente no que diz respeito a inserção em categorias ocupacionais não manuais, onde todos os grupos apresentam baixos percentuais. O único dado que chama atenção, nesse sentido, é a presença de brancos e pardos nessa faixa de instrução em pequenos proprietários - 5,2% e 5,7%, respectivamente.

As pessoas ocupadas que tem de **1 a 4 anos de estudos**, apresentam sua distribuição menos concentrada num reduzido número de categorias ocupacionais como encontramos na situação anterior. A indústria tradicional é sua principal absorvedora (23,4%). No estrato não manual alto, ainda há um percentual pequeno de pessoas ocupadas, exceto para os brancos já apresentam uma maior presença, na categoria pequenos proprietários que

absorve 6,0% deste grupo. Vale ressaltar que esta categoria profissional envolve ocupações que exigem mais capital econômico do que capital educacional. Dadas as vantagens em termos socioeconômicos dos brancos, eles conseguem esses altos percentuais mesmo com baixa escolaridade.

As diferenças entre pardos e pretos são mais expressivas nos serviços domésticos (21,2% e 14,8%, respectivamente) e nos serviços gerais (19,5% e 17,4%), com os pretos apresentando percentuais maiores. Os pardos tendem a apresentar um percentual maior na categoria ocupacional que envolve os trabalhadores rurais.

As pessoas ocupadas com escolaridade entre **5 e 8 anos de estudos** concentram-se nas funções não manuais de rotina (15,1%), indústria tradicional (19,8%) e trabalhadores nos serviços gerais (16,9%), agregando a metade da PO. Quanto às diferenças interracialis, os brancos, com este nível de escolaridade, conseguem uma inserção, mesmo que pequena, bem mais expressiva do que a de pretos e pardos nas categorias ocupacionais de maior *status*, principalmente em não manuais de rotina (16,5% dos brancos, 11,8% dos pretos e 13,7% dos pardos).

Na distribuição de pessoas ocupadas com **9 a 11 anos de escolaridade**, 50% delas estão nas categorias técnicas e artistas (15,4%) e funções não manuais de rotina (34,2%). As diferenças raciais se tornam mais expressivas nesta faixa educacional com uma vantagem dos brancos sobre pretos e pardos em conseguir inserção nas categorias ocupacionais do estrato não manual alto. Em proprietários e empregadores, por exemplo, 3,4% dos brancos, 0,9% dos pretos e 1,4% obtêm inserção nesta categoria. Outra diferença significativa são nas funções não manuais de rotina, cujos percentuais são, respectivamente, 16,5%, 11,8% e 13,7%.

Nos estrato das ocupações manuais, podemos observar que o percentual de pretos é bem superior ao dos pardos e principalmente ao dos brancos. Essa diferença é notadamente maior em trabalhadores dos serviços gerais (19,7% dos pretos) e trabalhadores domésticos (17,4%), o percentual de brancos e pardos para essas categorias correspondem a 16,4% e 17,0% no caso dos serviços gerais e 8,7% e 13,45 no caso do serviços domésticos, respectivamente.

As pessoas ocupadas com **12 anos e mais de escolaridade** representam a elite do mercado de trabalho brasileiro e, como já foi mostrado, corresponde a apenas 13% da PO urbana. As categorias ocupacionais profissionais liberais, dirigentes, proprietários empregadores e profissionais de nível superior agregam 49,7% das pessoas ocupadas. Quanto as diferenças entre os grupos de cor, 51,1% dos brancos, 44% dos pretos e 42,3% dos pardos estão nessas quatro categorias. Outra diferença encontrada diz respeito à distribuição dentro dessas quatro categorias: pretos e pardos tem percentuais menos expressivos em profissionais liberais e proprietários empregadores do que os brancos. São nas categorias dirigentes (7,1% dos pretos e 7,8% dos pardos) e profissionais de nível superior (26% dos pretos e 22,3% dos pardos) que eles têm mais inserção. Essa diferença pode estar relacionada ao fato de que, no caso da primeira categoria, ela envolve um número expressivo de atividades ligadas ao serviço público. E no caso dos profissionais de nível superior envolve atividades que, mesmo exigindo o terceiro grau, são ocupações de menor prestígio – tais como assistente sociais, professores de 2º grau, enfermeiros diplomados.

Corroborando mais uma vez a importância do acesso à educação, os percentuais de ocupados, para todos os grupos de cor, nas categorias ocupacionais da indústria, manuais e rurais são pequenos. Vale ressaltar, também, que nesse nível de escolaridade, pretos e

pardos tendem a apresentar um perfil mais semelhante do que foi visto nos outros níveis educacionais.

Feita essa explanação acerca das diferenças de distribuição entre os grupos de cor, controlada pelos anos de estudos, a título de conclusão desta seção destacarei algumas questões importantes. Em primeiro lugar há uma tendência de quanto mais baixos os níveis de escolaridade, menores são as diferenças interraciais. Para corroborar essa informação, calculei os índices de dissimilaridade das faixas educacionais que correspondem aos menos educados (sem instrução e menos de 1 ano) aos mais educados (12 anos e mais)¹⁶.

No caso das pessoas ocupadas sem instrução, os índices de dissimilaridade entre brancos e pretos ($\Delta=12,2$) e brancos e pardos ($\Delta=9,3$) são menores do que na faixa de 12 anos e mais, cujos índices são $\Delta=15,7\%$ e $\Delta=14,1$, respectivamente. Ou seja, mesmo apresentando os mesmos níveis educacionais, permanece uma desigualdade de distribuição entre os grupos. Quanto às diferenças entre pretos e pardos, o índice de dissimilaridade é maior na faixa de sem instrução e menos de um ano ($\Delta=9,6$). Esse índice é resultante da maior inserção dos pardos nas ocupações dos estratos mais elevados do que os pretos. Ou seja, os pardos menos educados conseguem garantir percentuais maiores em categorias ocupacionais não manuais do que os pretos. Já na faixa de 12 anos e mais o índice de dissimilaridade entre pretos e pardos é menor ($\Delta = 6,1\%$), ou seja, ambos têm - em relação aos brancos - altos índices de dissimilaridade, porém apresentam entre eles uma desigualdade menor.

¹⁶ O índice de dissimilaridade é uma medida sumariadora das diferenças entre os grupos sociais. Ou seja é o percentual que cada grupo deve se deslocar para que haja entre eles uma distribuição equitativa.

Dessa forma, além de ser fundamental uma melhoria no acesso de pretos e pardos à educação, podemos dizer que negros e brancos educados têm retornos diferenciados ao investimento em educação.

Distribuição da população ocupada por cor segundo a idade

O tratamento dado à variável idade nas análises sobre mercado de trabalho tendem a destacar sua relação com o crescimento do percentual de ocupados, as características da mão de obra infantil e a sua relação com a educação.

Em termos de taxa de participação na PO, em geral a população tende a apresentar seus maiores percentuais na faixa de 20-24 anos até 40 a 44 anos. Quanto à presença de crianças no mercado de trabalho (faixa de 10-14 anos), esse é um dado que vem melhorando e que ganha atenção dos estudiosos. Quanto aos percentuais de distribuição da PO, vimos que houve uma queda no percentual de crianças ocupadas entre o período analisado. Não obstante a essa mudança positiva para todos os grupos de cor, há diferenças entre pretos e pardos.

**Tabela 9: Distribuição da PO por idade, segundo a cor.
Brasil urbano, 1998 e 1988.**

| 1988 | | | | |
|----------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| | Branco | Pretos | Pardos | Total |
| 10 a 14 anos | 2.2 | 3.4 | 3.9 | 2.9 |
| 15 a 19 anos | 10.5 | 12.9 | 13.5 | 11.6 |
| 20 a 24 anos | 15.0 | 14.6 | 16.3 | 15.4 |
| 25 a 29 anos | 15.0 | 13.4 | 14.3 | 14.7 |
| 30 a 34 anos | 14.0 | 12.8 | 12.9 | 13.6 |
| 35 a 39 anos | 12.3 | 11.1 | 10.9 | 11.8 |
| 40 a 44 anos | 10.0 | 8.6 | 8.9 | 9.5 |
| 45 a 49 anos | 7.5 | 7.6 | 6.6 | 7.2 |
| 50 anos e mais | 13.5 | 15.6 | 12.7 | 13.4 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 1998 | | | | |
| | Branco | Pretos | Pardos | Total |
| 10 a 14 anos | 1.2 | 1.6 | 2.8 | 1.8 |
| 15 a 19 anos | 8.3 | 8.3 | 10.7 | 9.2 |
| 20 a 24 anos | 12.9 | 12.5 | 14.6 | 13.5 |
| 25 a 29 anos | 13.4 | 13.6 | 13.7 | 13.5 |
| 30 a 34 anos | 14.0 | 14.0 | 13.5 | 13.8 |
| 35 a 39 anos | 13.8 | 12.3 | 12.8 | 13.4 |
| 40 a 44 anos | 12.2 | 12.4 | 10.9 | 11.7 |
| 45 a 49 anos | 9.2 | 8.9 | 7.9 | 8.8 |
| 50 anos e mais | 15.0 | 16.3 | 13.0 | 14.4 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Na faixa etária mais nova (10 a 14 anos), pretos e pardos tendem há concentrar um percentual maior de seus grupos. Na faixa seguinte (15 a 19 anos), somente os pardos apresentam um percentual mais elevado, estando os outros dois grupos com percentuais semelhantes.

Considerando somente as faixas etárias abaixo de 50 anos, brancos e pretos concentram um maior percentual de pessoas ocupadas na faixa de 30 a 34 anos (14,0% para ambos), enquanto que os pardos esse percentual ocorre na faixa de 20 a 24 anos (14,6%) o

que indica que a população parda tem uma população ocupada mais jovem que brancos e pretos.¹⁷

Se compararmos com as informações do ano de 1988 vamos verificar que houve uma queda para todos os grupos de cor no percentual de ocupados nas faixas etárias mais novas (10 a 14 anos e 15 a 19 anos), bem como uma mudança na faixa etária com maior percentual de ocupados, uma tendência de envelhecimento da população que mudou esse quadro no mercado de trabalho.

A importância da relação entre idade e mercado de trabalho é que quanto mais tardio o ingresso mais qualificado é o trabalhador. Portanto, quanto maior for o percentual desses grupos nas faixas etárias mais novas, a probabilidade de ser uma mão-de-obra menos qualificada é maior. É o que podemos vislumbrar na análise da relação idade e educação apresentada na tabela a seguir.

A relação entre essas duas variáveis é evidente. Nas faixas mais novas pessoas menos escolarizadas; nas faixas mais velhas, pessoas mais escolarizadas. Na faixa de 10 a 14 e 15 a 19 anos, por exemplo, 62,2% e 66% das pessoas ocupadas, respectivamente, têm até quatro anos de escolaridade. Por outro lado, na faixa de 35-39 anos encontramos 17,3% de pessoas com mais de 12 anos de estudos. Há que se ressaltar também que nas faixas etárias mais velhas (a partir dos 45 anos) o percentual de pessoas ocupadas com baixa escolaridade volta a ficar maior como, por exemplo, 61,8% das pessoas com mais de 50 anos tinham, no máximo 4 anos de escolaridade. As pessoas que se encontravam em 1998, com a idade de cinquenta anos, nasceram antes de 1948, portanto, as possibilidades de

¹⁷ Os percentuais de idade para as faixa acima de 50 anos correspondem a um agrupamento de pequenos percentuais envolvendo um intervalo maior (pessoas de 50 a 97anos).

acesso ao ensino eram menores e elas não se beneficiaram da expansão educacional brasileira.

Comparando esses dados com as informações para o ano de 1988, houve uma queda expressiva no percentual de pessoas nas faixas mais novas com baixa escolaridade. Por exemplo, em 1988, 75,8% das pessoas com idade entre 10 e 14 anos, tinham até 4 anos de escolaridade. Comparados aos 62,2% de 1998, houve diminuição de mais de treze pontos percentuais.

Tabela 9: Distribuição da PO por idade, segundo os anos de estudo. Brasil urbano, 1988 e 1998.

| 1988 | | | | | | |
|-------------------|------------------|---------------|---------------|----------------|-------------------|--------------|
| | Sem instrução | 1 a 4 anos | 5 a 8 anos | 9 a 11 anos | 12 anos e mais | Total |
| 10 a 14 anos | 12.8 | 63.0 | 24.2 | | | 100.0 |
| 15 a 19 anos | 5.5 | 32.3 | 47.3 | 14.1 | 0.7 | 100.0 |
| 20 a 24 anos | 4.6 | 22.8 | 33.9 | 30.8 | 7.9 | 100.0 |
| 25 a 29 anos | 5.4 | 24.7 | 28.0 | 27.1 | 14.9 | 100.0 |
| 30 a 34 anos | 6.9 | 30.1 | 24.2 | 21.3 | 17.5 | 100.0 |
| 35 a 39 anos | 9.3 | 35.6 | 21.4 | 17.4 | 16.2 | 100.0 |
| 40 a 44 anos | 13.4 | 41.0 | 18.1 | 13.4 | 14.0 | 100.0 |
| 45 a 49 anos | 17.9 | 43.7 | 17.4 | 9.9 | 11.1 | 100.0 |
| 50 anos e mais | 27.9 | 44.3 | 13.8 | 6.9 | 7.1 | 100.0 |
| TOTAL | 10.8 | 34.0 | 26.1 | 18.2 | 10.9 | 100.0 |
| 1998 | | | | | | |
| | Sem instrução | 1 a 4 anos | 5 a 8 anos | 9 a 11 anos | 12 anos e mais | Total |
| 10 a 14 anos | 7.4 | 54.8 | 37.4 | 0.3 | | 100.0 |
| 15 a 19 anos | 3.7 | 19.1 | 46.9 | 29.1 | 1.3 | 100.0 |
| 20 a 24 anos | 3.6 | 16.5 | 33.4 | 36.7 | 9.8 | 100.0 |
| 25 a 29 anos | 4.4 | 17.8 | 32.6 | 31.1 | 14.1 | 100.0 |
| 30 a 34 anos | 5.9 | 20.3 | 30.7 | 27.4 | 15.8 | 100.0 |
| 35 a 39 anos | 6.6 | 23.4 | 28.0 | 24.8 | 17.3 | 100.0 |
| 40 a 44 anos | 8.1 | 28.6 | 25.3 | 21.2 | 16.8 | 100.0 |
| 45 a 49 anos | 11.0 | 34.3 | 21.2 | 17.2 | 16.2 | 100.0 |
| 50 anos e mais | 20.0 | 41.8 | 16.2 | 10.3 | 11.7 | 100.0 |
| TOTAL | | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Cruzando as variáveis cor, educação e idade é possível perceber que os brancos tendem a apresentar, nas faixas etárias mais novas, um desempenho educacional melhor do que o de pretos e pardos, como por exemplo 47,4% das pessoas brancas ocupadas, em 1998, com idade entre 10 e 14 anos tinham no máximo 4 anos de estudo. Para os pretos esse percentual era de 78,9% e para pardos, 71,5%.

Para fixarmos tais diferenças podemos formular a seguinte pergunta: em *qual faixa etária cada grupo de cor conseguem atingir seu maior percentual de pessoas ocupadas com mais de 12 anos de estudos?* A resposta a essa pergunta, coloca nitidamente a desigualdade racial no mercado de trabalho. O percentual mais alto de brancos com escolaridade acima de 12 anos de estudos é 23,8% e ocorre na faixa etária de 35-39 anos. Para os pretos esse percentual é 6,3%, na faixa de 30-34 e para os pardos o percentual é 7,6%, na faixa de 35-39 anos. As diferenças são muito expressivas. Vejamos a próxima tabela.

Tabela: 10 Distribuição da PO por idade e anos de estudo, segundo a cor. Brasil urbano, 1988 e 1998.

| Branços | | | | | | |
|-------------------|------------------|---------------|---------------|----------------|-------------------|-------|
| | Sem instrução | 1 a 4 anos | 5 a 8 anos | 9 a 11 anos | 12 anos e mais | Total |
| 10 a 14 anos | 2.9 | 44.5 | 51.9 | 0.7 | | 100.0 |
| 15 a 19 anos | 1.9 | 11.9 | 46.6 | 37.7 | 2.0 | 100.0 |
| 20 a 24 anos | 1.8 | 12.3 | 30.2 | 40.8 | 14.9 | 100.0 |
| 25 a 29 anos | 2.1 | 13.5 | 30.8 | 33.7 | 19.9 | 100.0 |
| 30 a 34 anos | 3.0 | 16.2 | 29.8 | 29.1 | 21.9 | 100.0 |
| 35 a 39 anos | 3.5 | 19.0 | 26.6 | 27.1 | 23.8 | 100.0 |
| 40 a 44 anos | 4.4 | 24.6 | 24.8 | 23.0 | 23.3 | 100.0 |
| 45 a 49 anos | 6.0 | 31.6 | 20.8 | 19.2 | 22.4 | 100.0 |
| 50 anos e mais | 11.6 | 41.6 | 17.5 | 12.6 | 18.5 | 100.0 |
| TOTAL | 4.4 | 22.0 | 27.9 | 27.1 | 18.5 | |
| Pretos | | | | | | |
| | Sem instrução | 1 a 4 anos | 5 a 8 anos | 9 a 11 anos | 12 anos e mais | Total |
| 10 a 14 anos | 10.8 | 68.1 | 21.1 | | | 100.0 |
| 15 a 19 anos | 7.1 | 26.2 | 50.8 | 15.6 | 0.3 | 100.0 |
| 20 a 24 anos | 5.8 | 24.2 | 38.4 | 27.7 | 3.8 | 100.0 |
| 25 a 29 anos | 7.6 | 23.3 | 39.3 | 25.2 | 4.7 | 100.0 |
| 30 a 34 anos | 10.5 | 25.5 | 35.3 | 22.4 | 6.3 | 100.0 |
| 35 a 39 anos | 10.8 | 32.4 | 32.8 | 18.2 | 5.8 | 100.0 |
| 40 a 44 anos | 14.2 | 36.0 | 26.6 | 18.2 | 5.0 | 100.0 |
| 45 a 49 anos | 17.6 | 41.7 | 23.6 | 12.0 | 5.1 | 100.0 |
| 50 anos e mais | 30.1 | 45.1 | 15.8 | 5.1 | 3.9 | 100.0 |
| TOTAL | 13.5 | 32.6 | 31.7 | 17.7 | 4.4 | |
| Pardes | | | | | | |
| | Sem instrução | 1 a 4 anos | 5 a 8 anos | 9 a 11 anos | 12 anos e mais | Total |
| 10 a 14 anos | 10.4 | 61.1 | 28.5 | | | 100.0 |
| 15 a 19 anos | 5.6 | 27.3 | 46.8 | 19.8 | 0.5 | 100.0 |
| 20 a 24 anos | 6.0 | 21.5 | 37.2 | 32.0 | 3.3 | 100.0 |
| 25 a 29 anos | 7.6 | 23.8 | 34.4 | 28.0 | 6.2 | 100.0 |
| 30 a 34 anos | 10.1 | 26.3 | 31.4 | 25.3 | 6.9 | 100.0 |
| 35 a 39 anos | 11.3 | 29.6 | 29.7 | 21.7 | 7.6 | 100.0 |
| 40 a 44 anos | 13.9 | 34.5 | 25.9 | 18.5 | 7.2 | 100.0 |
| 45 a 49 anos | 19.4 | 38.2 | 21.6 | 14.4 | 6.4 | 100.0 |
| 50 anos e mais | 33.9 | 41.3 | 13.9 | 7.1 | 3.8 | 100.0 |
| TOTAL | 13.1 | 30.6 | 30.3 | 20.9 | 5.1 | |

Dessa forma, pode-se afirmar que o corte etário associado à educação se torna uma variável mais reveladora das condições desiguais de competição desses grupos no âmbito do trabalho. Passemos, então, para a análise da distribuição ocupacional a partir dos grupos de idade (Anexo 4).

A tendência padrão é que pessoas pertencentes às faixas etárias mais novas tendem a se concentrar nas ocupações menos qualificadas. Essa tendência se encerra na faixa dos 45 a 49 anos onde há uma inversão e inicia-se o declínio do percentual de pessoas ocupadas nos estratos não manuais alto e baixo para um crescimento de pessoas nas categorias ocupacionais manuais e rurais. Um dado discrepante que chama atenção por ser é o alto percentual de pessoas ocupadas na faixa de 10 a 14 anos no estrato não manual baixo, especificamente na categoria ocupacional não manual de rotina.

Quanto às tendências de cada grupo de cor, os brancos apresentam na faixa de 40 a 44 anos seu maior percentual de pessoas ocupadas no estrato não manual alto, que chega 21,4% das pessoas ocupadas. Podemos destacar que as principais categorias ocupacionais dos brancos nessa faixa etária são: proprietários empregadores e profissionais de nível superior, ambos com 6,0%. Para os pretos, o maior percentual que este grupo consegue agregar no estrato não manual alto é 6,0% e esse fenômeno ocorre na faixa de 45 a 49 anos e são as mesmas categorias ocupacionais que se destacam: proprietários empregadores (2,3%) e profissionais de nível superior (2,8%). No grupo pardo, a faixa etária de 45 a 49 anos, concentra 8,3% de seu contingente no estrato não manual alto, tendo as categorias ocupacionais dirigentes (2,4%) e profissionais de nível superior (3,0%), como as principais absorvedoras.

Podemos perceber aqui como as condições dos grupos são diferenciadas, com uma forte desigualdade racial quanto a inserção a partir da idade. Embora os grupos tendam a

apresentar seus melhores percentuais na mesma faixa etária e nas mesmas categorias ocupacionais, as diferenças entre eles são muito expressivas. Além disso podemos afirmar que os pretos e pardos mais velhos tendem a ter maior dificuldade de acesso às melhores ocupações, além do fato de que entre as faixas mais jovens também encontrarmos grandes diferenças.

.3.4 Posição na Ocupação

Muitos trabalhos destacam a capacidade de absorção da mão de obra como uma das principais características do mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, tal capacidade tem como contrapartida a qualidade dos postos de trabalhos gerados e o tipo de inserção. Em geral são ocupações de baixa qualificação e com precários vínculos empregatícios. A década de 90 representa um período reestruturação econômica que afeta principalmente às características das ocupações, principalmente em relação à posição na ocupação. Esse quadro levou a um crescimento do percentual de trabalhadores informais (sem carteira assinada e por conta própria) e minimizou as taxas de desemprego bem como sua duração média iniciados na década de 80 (Urani, 1996). Segundo este autor,

(...) nos anos 90, o papel de colchão do segmento informal como um todo tem sido muito mais importante do que uma década atrás. Por um lado, o trabalhador que perdeu um emprego com carteira assinada passou a ter maior probabilidade de ter uma ocupação informal do que de ficar desempregado; por outro lado, como já assinalado a perda de rendimento provocada por essa transição de uma ocupação para outra passou a ser menor. Em outras palavras, essa maior flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro pode ter contribuído para atenuar os impactos macroeconômicos e sociais do ajuste macroeconômico nesse período". (Urani, 1996:142)

Dessa forma a posição na ocupação tornou-se uma variável importante para qualificar ou desqualificar os postos de trabalho e passou a fazer parte do ajuste do mercado de trabalho. É importante ressaltar que deveria haver um esforço maior de

conhecimento do mercado informal, uma vez que ele é decisivo para as configurações do mercado de trabalho. O significado da economia informal é fortemente conectado com a organização social da vida econômica (Mingione, 1994).

Hasenbalg (1998) analisando os dados da PPV (Pesquisa de Padrão de Vida) de 1996 em relação aos trabalhadores por conta-própria e empregadores aponta que na análise para o total de empregados da amostra, os empregados com carteira ganham mais do que os conta-própria e do que os empregados sem carteira¹⁸. A posse de carteira de trabalho assinada ainda se constitui com um fator de vantagem no mercado de trabalho.

Nesta pesquisa há perguntas sobre o nível de satisfação dos trabalhadores por conta-própria e empregadores e quase 40% deles trocariam sua posição atual por um emprego com carteira. São os mais jovens, com menor escolaridade e menor remuneração trabalhando como conta-própria os mais insatisfeitos com sua condição. De fato, ingressar no mercado de trabalho nesta posição ocupacional pode se caracterizar uma situação desvantajosa para as pessoas mais jovens, pois além do fato de iniciarem suas trajetórias em ocupações pouco qualificadas, as condições de investimento em educação depois do ingresso no mercado de trabalho são mais adversas.

O quadro a seguir fornece uma visão geral das principais características de cada posição na ocupação.

¹⁸ Os dados da Pesquisa de Padrão de Vida (PPV) restringem-se às regiões Nordeste e Sudeste.

**Quadro 4: Principais características da PO segundo posição na ocupação.
Brasil urbano - 1998.**

| | Empregado c/ carteira | Funcionário público | Empregado s/ carteira | Conta própria | Empregador | Não remunerado | Total |
|------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------|--------------|-------------------|--------------|
| SEXO | | | | | | | |
| Homens | 61.9 | 46.7 | 52.8 | 68.6 | 76.4 | 45.1 | 60.1 |
| Mulheres | 38.1 | 53.3 | 47.2 | 31.4 | 23.6 | 54.9 | 39.9 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| COR | | | | | | | |
| Branços | 62.9 | 63.7 | 48.7 | 56.8 | 79.3 | 52.0 | 58.6 |
| Pretos | 6.7 | 4.8 | 7.6 | 5.5 | 2.0 | 4.0 | 6.2 |
| Pardos | 30.4 | 31.4 | 43.7 | 37.6 | 18.6 | 44.0 | 35.2 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| IDADE | | | | | | | |
| 10-14 | 0.1 | | 3.3 | 0.8 | | 20.1 | 1.8 |
| 15-19 | 7.2 | 1.6 | 19.3 | 3.2 | 0.5 | 27.1 | 9.2 |
| 20-29 | 34.7 | 18.5 | 30.7 | 18.2 | 13.6 | 17.9 | 27.0 |
| 30-39 | 29.8 | 35.4 | 21.5 | 27.6 | 31.8 | 13.2 | 27.2 |
| 40-49 | 19.4 | 30.2 | 14.4 | 25.1 | 29.3 | 10.6 | 20.5 |
| 50 e mais | 8.9 | 14.3 | 10.9 | 25.1 | 24.8 | 11.1 | 14.4 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| ANOS DE ESTUDOS | | | | | | | |
| Menos de 1 ano | 4.8 | 2.3 | 12.0 | 12.1 | 2.7 | 8.9 | 8.1 |
| 1 a 4 anos | 21.1 | 8.7 | 31.7 | 33.2 | 16.4 | 33.5 | 25.7 |
| 5 a 8 anos | 30.0 | 14.1 | 33.4 | 28.9 | 20.2 | 34.8 | 29.0 |
| 9 a 11 anos | 30.5 | 36.3 | 17.3 | 17.7 | 29.7 | 18.6 | 24.4 |
| 12 e mais | 13.6 | 38.6 | 5.6 | 8.1 | 31.1 | 4.2 | 12.9 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| REGIÕES | | | | | | | |
| Norte | 2.9 | 7.7 | 6.9 | 6.8 | 3.8 | 8.1 | 5.4 |
| Nordeste | 14.5 | 22.2 | 26.0 | 27.2 | 16.9 | 41.6 | 21.9 |
| Sul | 18.3 | 14.3 | 13.8 | 14.9 | 19.5 | 14.7 | 16.0 |
| Sudeste | 58.1 | 44.9 | 43.9 | 44.5 | 50.9 | 30.0 | 49.1 |
| Centro-Oeste | 6.2 | 10.9 | 9.4 | 6.7 | 8.9 | 5.6 | 7.5 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Em relação ao empregado com carteira, observa-se que em termos de composição por sexo ele não se difere do total da população, com 61,9% de homens. No que tange as diferenças interraciais, há uma sobre-representação dos brancos e uma sub-representação dos

pardos. Quanto às suas características etárias, cerca de 65% deles tem entre 20 e 40 anos, com baixos percentuais nas faixas mais novas. Apresenta um bom perfil educacional, com quase 45% de pessoas com mais de 9 anos de estudos. Em termos regionais, concentram-se, nas regiões mais desenvolvidas (Sul e Sudeste).

Os funcionários públicos constituem um grupo bastante favorável no mercado de trabalho e com uma mão de obra mais qualificada. É um grupo com predominância feminina – o que pode estar relacionado com a maior inserção deste grupo em áreas como saúde e educação – e branca (63,7%), com pretos e pardos apresentando percentuais inferiores aos seus percentuais na PO urbana. Tem um padrão etário mais velho, com 65% de pessoas na faixa de 30 a 49 anos. É o grupo mais qualificado da PO, com 36,3% de pessoas na faixa de 9 a 11 anos de estudos e 38,3% com mais de 12 anos de estudos. Quanto sua distribuição regional, quase 70% estão nas regiões Nordeste e Sudeste.

Os empregados sem carteira representam uma posição bastante desfavorável no mercado de trabalho. O percentual de homens é maior do que o de mulheres, porém, se comparados aos percentuais do total da PO urbana há uma sobrerrepresentação de mulheres. Entre os grupos de cor, pretos e pardos apresentam percentuais superiores ao grupo branco, principalmente o grupo pardo que representa 43,7% desse grupo. A precariedade desse grupo permanece nos dados sobre educação, idade e regiões. São mais jovens (cerca de 22% com no máximo 19 anos), menos educados (43% com no máximo 4 anos de estudo), com sobrerrepresentação nas regiões menos desenvolvidas.

Os empregadores apresentam um perfil masculino (76,4% são homens), branco (79,3%, muito acima do percentual do total de brancos na PO), mais velho (mais de 50% acima de 40 anos) e mais qualificado (60% com mais de 9 anos de estudos), concentrado nas áreas mais desenvolvidas do país (70% no Sul e Sudeste).

Os não remunerados, pela própria definição da posição ocupacional, apresentam as piores condições no mercado de trabalho. Majoritariamente feminino, pardo e com 47% de pessoas com no máximo 19 anos e 40%, com no máximo 4 anos de estudos, concentrando na região Nordeste 41,6% de seu contingente.

Dado o perfil de cada posição ocupacional, vamos observar de que forma os grupos de cor estão distribuídos segundo a posição na ocupação.

**Tabela 11: Distribuição dos grupos de cor, por posição na ocupação.
BRASIL URBANO - 1998**

| 1998 | | | | | | | |
|--------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------|------------|-------------------|--------------|
| | Empregado c/ carteira | Funcionário Público | Empregado s/ carteira | Conta própria | Empregador | Não remunerado | Total |
| Branços | 39,0 | 8,7 | 19,9 | 22,2 | 6,7 | 3,4 | 100.0 |
| Pretos | 39,5 | 6,3 | 29,5 | 20,6 | 1,6 | 2,5 | 100.0 |
| Pardos | 31,4 | 7,1 | 29,6 | 24,5 | 2,6 | 4,8 | 100.0 |
| TOTAL | 36,4 | 8,0 | 23,9 | 22,9 | 5,0 | 3,9 | 100.0 |

**Tabela 12: Distribuição dos grupos de cor, por posição na ocupação.
BRASIL URBANO - 1988**

| 1988 | | | | | | |
|--------------|--------------------------|--------------------------|---------------|------------|-------------------|--------------|
| | Empregado c/ carteira | Empregado s/ carteira | Conta própria | Empregador | Não remunerado | Total |
| Branços | 50,8 | 22,5 | 19,5 | 5,4 | 1,7 | 100.0 |
| Pretos | 47,8 | 32,2 | 18,5 | 0,6 | 0,9 | 100.0 |
| Pardos | 41,1 | 32,6 | 22,4 | 1,9 | 1,9 | 100.0 |
| TOTAL | 47,4 | 26,5 | 20,4 | 2,6 | 1,7 | 100.0 |

Analisando as diferenças entre os grupos de cor para o ano de 1988, podemos destacar que as principais diferenças são que os brancos têm percentuais mais elevados que pretos e pardos em funcionários público, conta própria e, principalmente em empregadores (6,7% dos brancos, 1,6% de pretos, 2,6% de pardos). Outro dado expressivo é sua diferença

em relação ao percentual do seu contingente como empregados sem carteira, um percentual muito menor do que o dos outros grupos (19,9%, 29,5% e 29,6%).

Embora não possamos estabelecer uma comparação mais segura entre os dados de 1988 e 1998, vale destacar apenas que o crescimento do percentual de pessoas ocupadas em conta própria, empregador e não remunerado, confirma a queda dos postos formais de trabalho para todos os grupos de cor. Os brancos e pretos aumentaram seu contingente (em termos de pontos percentuais) em conta própria e os pardos em não remunerados.

Dessa forma, Pelo perfil apresentado em relação às características da posição na ocupação, as condições de pretos e pardos nessa distribuição desvantajosa é uma consequência de situações anteriormente descritas. No movimento de saída do mercado formal, pretos e pardos apresentam percentuais maiores em empregados sem carteira, enquanto que os brancos têm na posição empregadores sua grande vantagem em termos de alocação.

3.5 Regiões

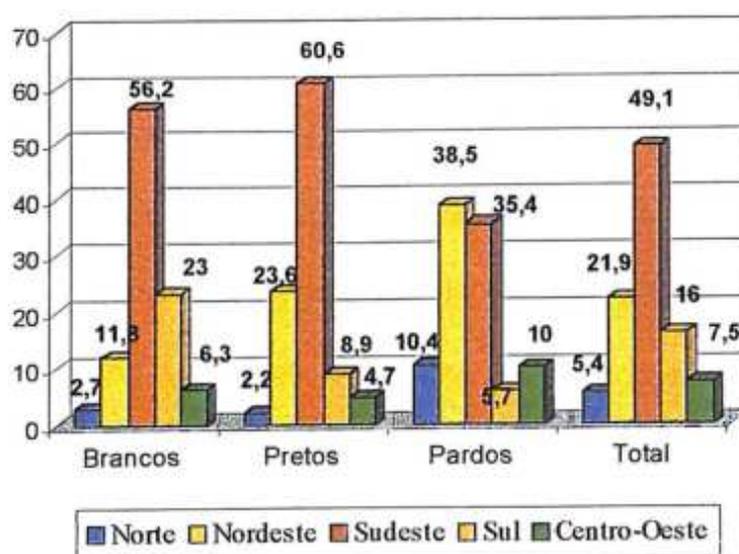
Desde a década de 60, o Brasil assumiu sua condição urbana com mais de 50,0% de sua população nesta condição domiciliar, sendo esse processo foi intensificado, ao longo dessas décadas levando a uma forte clivagem entre as áreas rurais e urbanas. Concomitante a esse recorte há também as diferenças entre as regiões criando, dentro de um mesmo país, realidades muito distintas em termos de acesso à educação, mercado de trabalho e renda (Albuquerque e Velloso, 1993; Lima, 1994).

Dessa forma residir em determinadas regiões significa distintas possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, tomando como base as diferenças entre as regiões, temos Norte e o Nordeste - sendo que esta região abarca três áreas

metropolitanas - como as menos desenvolvidas do país e as regiões Sudeste e Sul se constituem como as mais desenvolvidas do país.

Partindo desse dado, a relação entre aspectos regionais e cor é estabelecida, principalmente a partir das diferenças entre brancos, pretos e pardos em termos de sua distribuição no país. Cor e região associados constituem um forte poder explicativo para as desigualdades sociais no Brasil (Barros e Mendonça, 1995a). Vejamos essa distribuição no gráfico apresentado.

**Distribuição dos grupos de cor, segundo regiões.
Brasil urbano, 1998.**



O total da população ocupada está concentrada nas regiões Sudeste (49,1%) e Nordeste (21,9%), com percentuais bem inferiores para as regiões Sul (16,0%), Centro-Oeste (7,5%) e Norte (5,4%).

Na distribuição dos grupos de cor, os pardos formam é o único grupo a concentrar o maior percentual de seu contingente de pessoas ocupadas na região Nordeste (38,5%). Os brancos diferentemente da tendência encontrada para o total da população, tem na região

Sul (e não região Nordeste) sua segunda maior absorvedora (11,8%) sendo que no Sudeste ela concentra 56,2%. Os pretos concentram 60,6% e 23,6% de seu contingente nas regiões Sudeste e Nordeste, respectivamente¹⁹.

Dessa forma, como conseqüência ao quadro já descrito, as diferenças de distribuição ocupacional da PO em cada região, em linhas gerais, apresentam as regiões Sudeste e Sul com percentuais maiores do que as demais regiões em ocupações não manuais. Em contrapartida, o Nordeste concentra a maior de sua PO em atividades rurais e manuais.

Nas categorias ocupacionais da indústria há um expressivo percentual de ocupados da região Sul (25% das pessoas ocupadas nessa região pertenciam a essas categorias ocupacionais da indústria), sendo que nas regiões Sul e Sudeste o percentual de pessoas na indústria moderna é maior do que para o restante das regiões do país.

Quanto as diferenças interraciais, as regiões tendem reproduzir as desigualdades raciais vistas para o Brasil urbano, seguindo os mesmos padrões de segmentação racial já apresentados. Nas regiões Nordeste e Sudeste, pretos e pardos apresentam percentuais semelhantes, mantendo a tendência dos pardos concentrarem um percentual maior de pessoas nas ocupações não manuais.

Conclusão

A título de conclusão, gostaria de ressaltar qual o "lugar" da cor no mercado de trabalho urbano brasileiro, procurando resgatar as principais informações fornecidas nesse capítulo. Pelo que vimos neste capítulo, os negros permanecem nas ocupações mais subordinadas com baixa educação e qualificação, sendo que algumas clivagens ajudam conhecer mais profundamente as desigualdades raciais.

¹⁹ Comparados com o ano de 1988 esses dados não apresentam alterações muito significativas, apenas um ligeiro crescimento do percentual de pessoas ocupadas na região Sudeste.

Em primeiro lugar, a variável sexo é determinante para detectarmos as diferenças entre a situação de homens e mulheres negros no mercado de trabalho. Os homens negros têm o seu lugar marcado nos serviços gerais e indústria tradicional, enquanto que as mulheres negras ainda têm no serviço doméstico a sua porta de entrada no mercado de trabalho brasileira. Dessa forma a situação das mulheres negras no mercado de trabalho é fruto de uma combinação de dois fatores importantes na conformação das desigualdades. É realmente preocupante que, em 1998 no Brasil urbano, 36,8% das mulheres pretas e 27,4% das mulheres pardas estejam em ocupações do serviço doméstico.

Melo (1998) analisando o serviço doméstico no Brasil, afirma que ele continua tendo um papel importante na absorção das mulheres de menor escolaridade e sem experiência profissional no mercado do trabalho. Segundo ela, entre 1985-1995, aumentou o percentual de mulheres cônjuges e de chefes de família inseridas nesta atividade. Quanto à posição na ocupação, a maioria absoluta, permanece sem carteira, sendo que no Nordeste e Norte há mais precarização do que no Sul e as mulheres encontram-se nesta situação irregular, mais do que o homens.

A educação é uma variável determinante para a compreensão das desigualdades raciais. O trabalho da CEPAL, citados anteriormente, aponta o baixo nível educacional da força de trabalho brasileira faz com que a diferença entre a média de anos de estudos das pessoas que se encontram no topo e a das que estão na base da pirâmide ocupacional seja muito significativa, dando a educação um peso ainda maior na determinação das desigualdades no mercado de trabalho (CEPAL, 2000). Não obstante ao fato de que toda a força de trabalho brasileira (não somente a população negra) tem uma média de anos de estudos baixa, as diferenças entre brancos, pretos e pardos, em termos de acesso à educação, são muito significativas e refletem de modo determinante nas desigualdades raciais. Entretanto, é

importante marcar que as chances de inserção dos negros educados é menor que a dos brancos, aumentando, dessa forma as vantagens desses últimos.

Quanto a variável idade, a maior presença de pretos e pardos, principalmente os pardos nas faixa etárias mais novas representam que a inserção desses grupos no mercado de trabalho é mais precoce do que a inserção dos brancos. O adiamento do ingresso no mercado de trabalho tende a representar, um ingresso mais qualificado. O principal problema que essa questão acarreta é que as possibilidades de qualificação após a entrada no mercado de trabalho podem ser menores.

As diferenças entre pretos e pardos é algo que merecer ser analisado com um pouco mais de cautela. Se por um lado nas distribuições da PO, a participação dos pardos em estratos não manuais é maior que a de pretos; por outro lados os pardos estão em regiões menos desenvolvidas e em posições ocupacionais piores. Não há entre esses pardos e pretos, um padrão de diferenciação como há entre esses dois grupos e os brancos.

Dessa forma vimos que o "lugar" do negro no mercado de trabalho é fruto de uma série de arranjos que contribuem para seu confinamento nas posições mais subordinadas. O mercado de trabalho atua tanto como revelador de desigualdades - uma vez que os negros já ingressam em condições desiguais na força de trabalho - e é também um gerador de desigualdades, principalmente quando observamos que mesmo adquirindo educação seu acesso às melhores ocupações é mais restrito.

3. TRABALHO E COTIDIANO

3.1 Introdução

Nos capítulos anteriores o leitor pode perceber a importância da relação cor/trabalho no pensamento social brasileiro e compreender sua importância para a questão nacional no que diz respeito às mudanças sociais e econômicas ocorridas no país desde a Abolição da Escravatura. Na análise das condições atuais do mercado de trabalho brasileiro, empreendida no capítulo 2, destaquei as diferenças em relação à distribuição da população ocupada segundo a cor no mercado de trabalho urbano. Os negros estão fortemente concentrados nas ocupações da indústria tradicional e nos serviços gerais, sendo que o acesso à educação é um dos principais fatores de produção dessa desigualdade. Entretanto, mesmo quando eliminadas as diferenças educacionais, os negros ainda apresentam desvantagens, principalmente no acesso às melhores posições ocupacionais, demonstrando que há uma distribuição desigual de indivíduos no mercado de trabalho e um dos fatores dessa desigualdade é a cor. O objetivo deste capítulo é analisar de que forma os indivíduos negros inseridos no mercado de trabalho interpretam e lidam com questões relativas à sua cor. Eles vivenciam ou vivenciaram situações de preconceito no mercado de trabalho? Como lidam com essas situações? Elas são recorrentes ou esporádicas? Qual a visão deles sobre a discriminação racial no mercado de trabalho?

Tais questões foram colocadas através de entrevistas que traçaram a trajetória de inserção no mercado de trabalho desses indivíduos. As entrevistas versaram sobre a origem familiar, a trajetória ocupacional desde o primeiro emprego e a percepção e trato das situações de preconceito racial.

3.2 O Campo

Como relatei na introdução desta tese, tive como idéia inicial para o trabalho de campo fazer uma análise comparativa entre uma empresa pública e privada procurando suas diferenças e semelhanças no que diz respeito à inserção dos negros, posição ocupacional, probabilidade de ascensão e percepção de preconceito. A segunda tentativa partiu da descoberta de empresas que desenvolvem políticas de diversidade. Ambas tiveram como obstáculo as dificuldades de tratar dessa questão no âmbito institucional. Devido a esses problemas optei por trabalhar com entrevistas com pessoas inseridas em diversas ocupações tomando como referência o quadro ocupacional brasileiro apresentado no capítulo anterior.

Na análise das entrevistas os indivíduos estão apresentados a partir da composição de dois perfis, cuja principal diferença está na idéia de "lugar", termo que utilizo para diferenciar os entrevistados no que diz respeito à sua posição sócio-econômica a partir da sua inserção no mercado de trabalho. No capítulo anterior vimos que os negros estão concentrados em determinados setores da força de trabalho como as ocupações manuais e rurais enquanto que os brancos se concentram nas ocupações não manuais. O "lugar" do negro no mercado de trabalho tem sido o lugar das ocupações de menor prestígio, baixa escolaridade e baixos rendimentos. A partir dessas condições, criou-se uma representação na sociedade brasileira de que há lugares estabelecidos. Há um padrão e o negro que ascende socialmente está saindo dele. A expressão "ponha-se no seu lugar", demonstra não somente que há lugares, mas também que cada um sabe qual é o seu. E esse "lugar"- como foi possível observar no capítulo anterior - tem também a marca de cor. Portanto, a categoria "lugar" será utilizada como um termo "nativo" e como base de distinção entre os dois grupos. Se, por um lado, construí essa

tipologia para dar conta das diferenças sócio-econômicas entre esses dois grupos; por outro lado, entretanto, devemos lembrar que há lugares para os negros em ocupações com altos rendimentos – como um mundo artístico e esportivo – como não há uma inserção fácil dos "negros" em algumas ocupações de baixa renda, onde a discriminação pela aparência atua como uma forma de exclusão, como por exemplo, vendedores, garçons, recepcionistas.

A distinção baseada na idéia de "lugar" a partir de critérios de estratificação ocupacional dos dados estatísticos - que se pautam em renda e educação - procura demonstrar a diferença de inserção dos indivíduos "negros". Vale ressaltar, entretanto, que se trata de uma tipologia e que, evidentemente, sempre há casos ambíguos, principalmente nas ocupações típicas dos estratos médios.

Outra característica das pessoas entrevistadas refere-se ao seu não envolvimento direto com militância nos movimentos negros. Estava interessada em analisar de que forma pessoas que não foram treinadas nesses discursos sobre discriminação racial, que não foram preparadas politicamente para pensar situações de discriminação, reagem a elas.

O contato com os entrevistados ocorreu inicialmente através de uma rede pessoal e de indivíduos que abordei sem que eu as conhecesse. Certo dia, por exemplo, circulava por um shopping do Centro do Rio de Janeiro e notei que em uma loja de eletro-eletrônicos havia um vendedor negro muito bonito. Aproximei-me, inicialmente como cliente, mas ato contínuo, expliquei-lhe o tema da pesquisa e propus a entrevista. O rapaz não somente recebeu com simpatia a idéia como, para minha surpresa, estava, naquele momento, vivendo um drama particularmente agudo na sua vida profissional, como será visto adiante na história de Joel.

A cada pessoa entrevistada, eu perguntava sobre outras pessoas que eu poderia entrevistar. No total foram 21 entrevistas¹. De todas as pessoas que abordei, apenas uma se recusou a dar entrevista, embora muitos contatos feitos não tenham chegado a se concretizar, ou seja, não cheguei a entrevistar todas as pessoas contatadas². Vale lembrar que não há uma possibilidade de produzir dados significativamente estatísticos com esse número de entrevistas. O objetivo deste capítulo é dar ênfase às representações sobre cor e trabalho, partindo tanto dos relatos da própria experiência dos entrevistados como das interpretações que eles têm acerca desta discussão em relação à experiência de outras pessoas. Segue, então uma lista dos entrevistados com biografias resumidas.

OS "FORA DE LUGAR":

ROBERTO - Advogado, 51 anos, formado pela Estácio de Sá. Filho de lavadeira, pai lixeiro, morava no Morro do Andaraí. Atualmente mora em Copacabana. Começou a trabalhar com 9 anos vendendo pão. Fez curso de eletricista no SENAI. Como eletricista, trabalhou em obra e na Souza Cruz. Em seguida ingressou na Polícia Militar, emprego que lhe possibilitou conciliar trabalho e estudo. Se auto-classifica como negro e como preto, quando perguntado sobre as categorias do IBGE.

CLEIDE - 37 anos advogada, formada pela faculdade Benett, moradora do Flamengo. Sua mãe era lavadeira e seu pai era operário. Exerce esta profissão há cinco anos. Cleide apresenta uma trajetória de muitas atividades até chegar à conclusão da universidade e *trabalhou em muitas empresas até abrir seu próprio escritório de advocacia*. Começou sua trajetória profissional como caixa de supermercado. Nascida no Recife chegou ao Rio de Janeiro aos 20 anos de idade. Se auto-classifica como negra e diz que em sua certidão está parda, quando perguntado sobre as categorias do IBGE.

RENATO - Médico, solteiro, 35 anos, morador da Tijuca. Pai é militar reformado com nível superior e a mãe, funcionária pública. Estudou em escola particular, paga pelo Ministério da Aeronáutica. Dedicou-se integralmente a sua formação médica. Autoclassifica-se se como negro e quando perguntado sobre as categorias do IBGE diz: "A minha certidão de nascimento é pardo, mas eu me considero negro".

¹ Algumas entrevistas pilotos não foram utilizadas no trabalho, pois foram experimentais e não seguiram muito o padrão das outras entrevistas

² A recusa a entrevista ocorreu com um médico de aproximadamente sessenta anos. O contato nem chegou a ser feito por mim, mas por uma pessoa muito próxima. Ele se recusou categoricamente alegando não gostar de dar entrevistas e estava informado sobre o tema da pesquisa. Outros contatos que não chegaram a ser concretizados foram por desencontros e dificuldades em marcar horários que acabaram me levando a buscar outras pessoas.

FERNANDO - Gerente de banco, casado, 33 anos, uma filha, morador do Méier. Formado em administração. Assumiu esse cargo há dois anos (na época da entrevista), e está há cinco anos nesse emprego. Pai e mãe semi-analfabetos. Pai era manobrista na rede ferroviária e a mãe doméstica e lavradora. Fez curso no SENAI em serralheria, ingressou no mercado de trabalho com 14 anos trabalhando informalmente como balconista em mercearia. Morava no interior do Estado do Rio de Janeiro. Além disso, foi servente de pedreiro, entregador de leite.

JORGE Empresário 47 anos, separado. Mora em Jacarepaguá. Seu pai era "afro-american" (trabalhava em Natal - RN para a Marinha Americana). Sua mãe era brasileira de Salvador. Viveu lá até completar dois anos e foi para os Estados Unidos, Ohio, onde estudou até o 2º grau, retornando ao Brasil. Tem uma empresa de promoção de eventos esportivos no centro da cidade. Antes de ser empresário, se formou em medicina, em 1976, pela antiga Universidade do Estado da Guanabara (UEG), com especialização em psiquiatria. Durante toda a entrevista se diz negro, quando perguntado a partir das categorias do IBGE afirmou, novamente, ser negro.

CRISTINA professora e pesquisadora, 33 anos, solteira, moradora do Catete. Cursando mestrado em história. Mãe dona de casa e pai funcionário público, serviços gerais, aposentado da secretaria de transportes. Se auto-classifica como negra e como preta, quando perguntado sobre as categorias do IBGE.

EDSON - jornalista, formado há 10 anos pela Faculdade da Cidade. Mora em Guadalupe. É solteiro e sem filhos. Define-se como "classe média suburbana". Seu pai era militar, falecido há 20 anos e chegou a oficial da marinha. Sua mãe é "do lar". Trabalhava como office-boy num jornal quando resolveu fazer faculdade de jornalismo. Se auto-classifica como negro e como preto, quando perguntado sobre as categorias do IBGE, embora tenha apresentado resistência a esses termos.

ANDRÉA - 34 anos, separada, mães de dois filhos (de pais diferentes), mora em Jacarepaguá. Há 11 anos trabalha como esteticista e está montando seu próprio negócio. Fez 2º grau técnico em publicidade. Trabalhou muitos anos como dançarina profissional. Trabalha na área de estética desde a adolescência, 16 anos. Segundo ela, sua clientela é majoritariamente branca pois seu trabalho é muito caro. Seu pai trabalhou num parque de motomecanização (um local dentro do quartel), depois foi oficial de fazenda. Formou-se em Direito depois de ter os filhos adultos. Sua mãe é costureira, trabalha por conta própria. Auto-classifica-se como negra e quando perguntado sobre as categorias do IBGE, embora não goste do termo, classifica-se como parda.

JAIRO - Fotógrafo e servidor público, 38 anos casado, sem filhos, morador do subúrbio do Rio, Higienópolis. Pai aposentado, mecânico de máquinas industriais, 1º grau completo. Mãe, dona de casa, primário incompleto. Ingressou no mercado de trabalho aos 17 anos. Pretende sair do serviço público e viver somente de fotografia. Em relação a sua cor diz o seguinte: "Eu me classifico como negro. Porque eu não consigo entender que pessoas, seres humanos, tem cor. Seres humanos pra mim tem raça. E raça pra mim é aquilo que identifica aquele ser humano, seja do ponto de vista físico ou cultural".

OS "NO LUGAR":

MARIANA - Professora, diretora de escola municipal, 35 anos. Moradora da Rocinha, local onde também trabalha. Solteira, mãe de uma filha. Cursando graduação em história. Seu pai é aposentado como auxiliar de portaria pelo Ministério do Exército, mãe do lar. Ambos sabem ler e escrever muito mal. Ingressou no mercado de trabalho aos 18 anos, via concurso para a prefeitura. Autoclassifica-se como negra e como preta, quando perguntado sobre as categorias do IBGE.

CLAUDINEIA - 34 anos, casada, mãe de dois filhos. Moradora do Andaraí, Zona Norte do Rio de Janeiro. Trabalha há dois anos na secretaria de uma escola particular, quanto voltou a trabalhar depois de um período parada por conta do nascimento dos filhos. Ingressou no mercado de trabalho aos 16 anos como recepcionista numa agência de turismo. Tem primeiro grau completo. Seu pai é mecânico e sua mãe, do lar. Diz que as pessoas falam que ela é morena, mas segundo ela: na verdade eu não sou morena, eu sou negra. De uma claridade diferente, mas sou negra".

JOEL. Vendedor de uma loja de eletro-eletrônicos, 28 anos casado, pai de 3 filhos. Mora em Vilar dos Teles. Fez curso no SENAI de Torneiro Mecânico. Com 17 anos começou a exercer essa profissão. Filho de operador de máquinas aposentado e mãe "do lar". Trabalha nessa loja há cinco anos, ingressou como fiscal de salão (segurança) e trabalhou durante dois anos nessa função e trabalha há três como vendedor. No momento da entrevista a loja passava por uma reestruturação em termos de perfil de consumidor - estavam optando por vender mercadorias mais caras - e havia um questionamento/discussão se Joel possuía um *perfil* adequado às novas exigência comerciais do negócio. O rapaz se autoclassifica como negro e como preto, quando perguntado sobre as categorias do IBGE.

LUCIANA. Recepcionista e operadora de computador, 29 anos, moradora do centro da cidade. Escolaridade: 2º grau completo. Solteira, sem filhos. Nasceu em Salvador. Seu Pai é pedreiro e sua mãe, "do lar". Escolaridade dos pais: primário. Auto-classifica-se como negra e como preta, quando perguntado sobre as categorias do IBGE.

MARTA. Recepcionista de um hipermercado, 27 anos. Solteira, sem filhos, 2º grau completo. Mora em Vila Valqueire. Trabalha desde os 9 anos (em casa de família, como manicure) por conta-própria e com carteira assinada, desde os 23 anos. Se auto-classifica como negra e como preta, quando perguntado sobre as categorias do IBGE.

MÔNICA. Cabeleireira, 31 anos, casada, sem filhos, 3º grau incompleto, moradora da Baixada Fluminense. Mãe costureira e o pai hoje aposentado, teve várias ocupações. A última foi de conferente nas Sendas. Escolaridade dos pais: a mãe estudou até 4ª. série e pais até 2º. grau. Em relação a classificação da cor diz o seguinte: " Pra ser politicamente correta, eu sou negra. O [marido] me chama de neguinha". Perguntada sobre as categorias do IBGE, responde o seguinte: "Nas categorias do IBGE eu iria falar: acrescenta negro! Negro é raça, preto é cor".

CLAUDIONOR - Mensageiro, 36 anos, casado, 2º grau incompleto, há cinco anos no emprego atual. Mora em Nilópolis. Ingressou no mercado de trabalho aos 19 anos. Seu primeiro trabalho foi no exército. Seu pai é mecânico industrial. Sua mãe é "dona de casa". Ambos têm primário. Autoclassifica-se como negro. Dentro das categorias do IBGE se classifica preto.

JOAQUIM - Garçon, 25 anos, morador da Zona Oeste. Trabalha em um restaurante próximo ao trabalho. Fez curso do SENAC com encaminhamento ao emprego. Seu pai trabalhou em indústria gráfica e é aposentado, sua mãe é "do lar". Autoclassifica-se como negro. Nas categorias do IBGE se auto-classificou como pardo.

PEDRO - Segurança, 38 anos, morador de Belford Roxo. Seu primeiro emprego aos 17 anos foi como ajudante de bar. Teve várias ocupações informais. Segundo ele "sempre fez muito bico". Seu trabalho atual também é informal, pois trabalha em mais de um estabelecimento comercial, todos em casas noturnas. Se auto-classifica como escuro. Nas categorias do IBGE se auto-classificou como preto, embora ele tenha demonstrado uma certa insatisfação com esse termo.

TERESA - Diarista, 54 anos. Casada, uma filha, moradora de Vila Valqueire. Estudou até a 2ª série do primário. Seu primeiro emprego foi como babá aos 12 anos de idade e desde então trabalha prestando serviços domésticos. Mostrou-se extremamente tímida na entrevista. Autoclassifica-se como escura. Quando perguntada sobre as categorias do IBGE se auto-classificou como preta.

As situações de contato com os entrevistados promoveram reações e interações diversas. E, nesse ponto, cabe colocar algo que me pareceu extremamente importante nesses encontros: o *fato* de eu ser negra. É difícil dimensionar o quão diferente seria uma entrevista com um pesquisador que não fosse negro. Mas no decorrer desse trabalho, algumas situações corroboram essa observação. O comportamento dos entrevistados e a maneira como se referiam a mim deixavam claro que havia uma busca de afinidade. Muitos entrevistados me parabenizaram pelo trabalho, enfatizando a importância de ser uma mulher negra fazendo uma pesquisa desse tipo. Como o contato, na maioria das vezes, era por telefone havia sempre uma surpresa quando me viam. Tanto pela idade (me imaginavam mais velha) quanto pela minha cor. Ouvia muitas vezes o comentário do tipo: "*Que legal, uma pessoa jovem e negra fazendo doutorado!*" Além disso, durante as entrevistas era comum utilizarem o "nós", para

falar de determinados fatos. Ou, então, expressões do tipo "*você sabe como é*". Havia uma inclusão da minha pessoa, e não somente no caso do entrevistado ser uma mulher. Essa busca por afinidade parecia um partilhar de experiências, uma confirmação de trajetórias e vivências comuns, principalmente para os indivíduos que ascenderam ou estavam num processo de ascensão. Essa questão nos remete a uma outra observação importante ainda em relação ao contato com os entrevistados. Essas identificações que relatei ocorreram, na maioria das vezes, com pessoas que estavam em melhores posições sócio-ocupacionais. Além de haver uma identificação com o *fato* de eu ser negra, houve também uma identificação sócio-econômica. Esses entrevistados se sentiam bem mais *à vontade* para a conversa comigo do que as pessoas que se encontravam numa posição sócio-econômica abaixo da minha. Essa percepção deve ser destacada, porque ela envolve questões importantes. A produção de pesquisa sobre relações raciais por pesquisadores negros. Se o momento da entrevista é um momento de interação, esse dado tende a ser mais um componente dela³. Desta forma, se minha cor se tornou um dado de aproximação, de identificação com as pessoas "fora do lugar", é possível que a minha condição de classe também tenha se tornado um diferencial, um distanciamento em relação às pessoas "no lugar" e, por isso, talvez o retraimento para falar de determinadas questões.

Para a maciça maioria dos entrevistados, a discussão do tema era nova, principalmente em relação a sua trajetória no mercado de trabalho. Outro dado interessante é que somente as pessoas que tinham uma posição ocupacional mais elevada- empresários e profissionais liberais - me concederam as entrevistas em seus locais de trabalho, o restante das entrevistas foi realizado em locais públicos ou em

³ Para essa discussão sobre a interação do pesquisador negro nos trabalhos sobre relações raciais, ver

outros locais. Creio que o fato de haver uma situação de subordinação deixava as pessoas constrangidas ou impossibilitadas de realizar essa entrevista no seu próprio espaço de trabalho, principalmente para tratar desta questão.

Nesse sentido, partindo das indagações anteriormente colocadas procurarei entender se o lugar ocupado (ou conquistado) no mercado de trabalho produz alguma diferença em relação aos discursos sobre preconceito e às situações por eles experimentadas. O *status* ocupacional diminui as situações de preconceito ou apenas muda os códigos? Há diferenças em relação à vivência do preconceito e de interpretação sobre a questão racial, de acordo com a posição ocupada no mercado de trabalho? A idéia de que o dinheiro embranquece ainda é válida e se é válida quais os sentidos que engendra?

As entrevistas serão analisadas através da comparação entre a percepção desses dois perfis definidos a partir da idéia de "lugar". Indivíduos que se encontram em situação de subordinação compondo a base da pirâmide social, portanto, "no lugar" e indivíduos de classe média e classe alta, incluindo tanto os que ainda estão em processo de ascensão (identificados como estratos ocupacionais médios) quanto os que já passaram por um processo de consolidação de *status*, portanto, fora do "lugar". Essa comparação não visa perceber se há entre eles diferenças no que tange ao estilo de vida e padrões de consumo, pois isso seria eliminar suas diferenças sociais. A comparação visa entender suas percepções sobre relações raciais em situações distintas de mercado de trabalho: uma onde há uma maior presença e uma menor presença de negros.

Quando iniciei o processo de entrevistas tinha em mente as informações estatísticas sobre a situação do negro no mercado de trabalho, leituras sobre a história de

vida algumas personalidades brasileiras negras e os estudos qualitativos já realizados sobre negro e trabalho. Embora envolvendo diferentes tipos de pesquisa, percebi que algumas questões eram comuns: família, educação, a importância da rede de relações e algumas situações de preconceito.

Dessa forma, procurei obter dos meus "informantes" percepções que pudessem contribuir para a compreensão de sua trajetória profissional. Embora eu tenha construído uma classificação baseada em renda e educação, a idéia de trajetória é importante, pois valoriza mais o aspecto individual. Ou seja, não determina que pessoas que supostamente pertençam a mesma classe, tenham aspirações e visões idênticas (Velho, 1994). Trabalhei não somente a partir de indagações colocadas por mim aos entrevistados, mas também daquelas que foram recorrentes na própria fala deles. Optei, então, por trabalhar três aspectos: a relação cor e trabalho, percepção de preconceito e família.

Um outra questão a ser ressaltada diz respeito a idéia de classe social. Para pensar em termos de classe social, poderia tomar como ponto de partida o conceito de Bourdieu, que a define da seguinte forma:

Com base no reconhecimento do espaço das posições, podemos recortar classes no sentido lógico do termo, quer dizer, conjuntos de agentes que ocupam posições semelhantes e que, colocados em condições semelhantes e sujeitos a condicionamentos semelhantes, têm, com toda probabilidade, atitudes e interesses semelhantes, logo práticas e tomadas de posição semelhantes. (Bourdieu, 1989:136)

Este conceito de classe de Bourdieu pode representar um ponto de partida para pensar duas questões importantes a serem observadas nas entrevistas. A primeira é a idéia de probabilidade que descarta a de um determinismo proporcionado pela classe, que na verdade é ponto pouco enfatizado pelo autor. Segundo ele, as práticas podem se encontrar objetivamente ajustadas às chances objetivas sem que os agentes procedam ao

menor cálculo das suas chances de sucesso. O processo de interiorização implica sempre em internalização da objetividade, o que ocorre certamente de forma subjetiva, mas que não pertence exclusivamente ao domínio da individualidade. A relativa homogeneidade dos *habitus* subjetivos (classe, grupo) encontra-se assegurada na medida em que os indivíduos internalizam as representações objetivas segundo as posições sociais que desfrutam (Bourdieu: 1983).

É importante, então, resgatar a idéia de probabilidade, pois ela dá aos indivíduos uma possibilidade de percepção menos imposta, que nos leva ao segundo ponto importante que é a semelhança de condicionamento, interesse e tomadas de posições a partir da noção de classe, defendida por Bourdieu. No caso de situações e percepção de preconceito racial haverá semelhança pela condição social ou pela cor? Dessa forma, escolhi os entrevistados "dentro" e "fora do lugar" porque imaginava que estas duas posições pudessem influenciar nas percepções dos entrevistados sobre a sua relação com o mercado de trabalho.

A relação cor e trabalho, a primeira questão que será analisada nas entrevistas, foi a forma que encontrei para marcar o tema da tese. Procurei apreender se para os entrevistados existia alguma associação entre o exercício de determinadas atividades com a cor das pessoas e o que eles pensavam a respeito disso. Em suma, estava interessada em investigar se havia uma representação específica da idéia do lugar a ser ocupado pelos "negros" no mercado de trabalho.

A percepção do preconceito foi uma questão colocada por mim de maneira enfática, uma vez que eu estava buscando entender as interações no âmbito do trabalho. Procurei apreender quais eram seus relatos sobre as situações de discriminação, quais

foram suas reações, um dado também muito significativo que será abordado mais adiante.

Nas narrativas dos entrevistados, a família, principalmente no que diz respeito à origem familiar, ganha um grande espaço na reconstrução das trajetórias dos entrevistados tanto em relação ao aspecto financeiro quanto às questões de motivação e apoio. Nesse sentido, procurei buscar o que para eles, nas suas experiências cotidianas e nas suas interpretações sobre sua própria trajetória, aparecia como algo específico. Em suma, a cor negra foi vivida como um fator diferencial na esfera familiar?

Gilberto Velho em *Projeto e Metamorfose* traz uma discussão interessante que pode contribuir para esta análise. Partindo do conceito de hierarquia de Dumont, herança da sociedade tradicional e um forte mecanismo sociológico que atua permanentemente com maior ou menor visibilidade sobre toda a vida social e do conceito de projeto de Schultz – conduta organizada para atingir finalidades específicas –, o autor desenvolve a idéia de campo de possibilidades. Uma estratégia analítica que visa articular tanto os aspectos objetivos quanto os aspectos subjetivos das aspirações individuais⁴.

Assim, evitando um voluntarismo individualista agonístico ou um determinismo sócio-cultural rígido, as noções de projeto e campo de possibilidades podem ajudar a análise de trajetórias e biografias enquanto expressão de um quadro sócio-histórico, sem esvaziá-los arbitrariamente de suas peculiares e singularidades. (Velho, 1994:40).

Esses recursos foram utilizados pelo fato de que as entrevistas tendiam a sair muito para outras questões relativas ao trabalho. Ninguém teve muita dificuldade de falar sobre seu trabalho, pois sua importância na vida das pessoas é um dado cada vez

⁴ O conceito de hierarquia de Dumont toma como base a idéia de que igualdade não se opõe a desigualdade, pois não está associada a poder ou pelo menos não é uma relação necessária. Hierarquizar significa adotar um valor. Uma certa hierarquia das idéias, das coisas e das pessoas é constitutiva da vida social. Dessa forma, a noção de hierarquia como adoção de um valor faz com que os indivíduos vislumbrem possibilidades a partir desses valores (Dumont: 1992).

mais fundamental, não somente pela sobrevivência, mas também pelo fato de ser uma forma de criar laços de sociabilidade e amizade. Da mesma forma, a ocupação de um indivíduo aparece como um dos elementos constituidores de sua identidade. A grande maioria dos membros de uma sociedade passa a maior parte do tempo envolvidos com realizações e atividades em função do trabalho. As aspirações individuais e coletivas pressupõem uma busca por uma posição social que em geral se adquire via trabalho. O estudo, por exemplo, é um recurso para ingresso e melhoria no trabalho, assim como o cuidado com a aparência. Dessa forma, em todas as abordagens aos entrevistados ouvi recorrentemente relatos sobre qual era a sua situação profissional naquele momento, do que gostavam, do que não gostavam, queixas de chefe, de salários etc. Por isso, foi necessário sempre insistir no ponto da pesquisa cujo objetivo é perceber de que forma as diferenças de posição podem ou não produzir situações e/ou visões distintas no que tange a questão racial, e assim levantar algumas considerações a respeito do lugar da cor no espaço de trabalho e como este lugar pode contribuir para a reprodução da desigualdade racial.

Com o intuito de estabelecer uma interlocução com o material de entrevistas, utilizei as matérias publicadas na *Revista Raça Brasil* que abordavam a questão do trabalho. A inclusão deste periódico deve-se ao fato de que no momento em que esta pesquisa estava sendo realizada, o surgimento da revista proporcionou um fenômeno bastante interessante em termos da discussão sobre a visibilidade do negro na sociedade de consumo. Publicações voltadas para um grupo específico não é novidade no mercado editorial, mas esse público nunca havia sido contemplado anteriormente. Dessa forma, é interessante procurar apreender quais os temas e a forma que esse periódico através de suas matérias procurou atrair e envolver um determinado grupo que tem como

características comuns se identificarem como "negros" e ao mesmo tempo pertencerem a um segmento sócio-econômico distinto ao da maioria dos negros no Brasil. O material de imprensa tem se constituído com uma importante fonte de pesquisa, pois contribui de forma significativa para o entendimento da dinâmica de construção e manipulação de representações que se estabelece na sociedade, possibilitando assim entender posições e representações sobre indivíduos e grupos na sociedade⁵.

A revista *Raça Brasil* foi lançada em setembro de 1997. Segundo seus editores, sua primeira edição teve uma venda muita acima do esperado (200 mil exemplares em uma semana). A proposta da revista era produzir uma publicação, voltada para um público específico da mesma forma que existem várias revistas direcionadas. A inovação foi no fato do público alvo ser o público negro, tanto que seu subtítulo é "a revista dos negros brasileiros".

O surgimento da *Raça Brasil* gerou uma nova forma de representação desse grupo na mídia. Até então, a idéia de ascensão social para os "negros" veiculada nos meios de comunicação ressaltava, na maioria das vezes, a música e o esporte. Nesta revista, além desta possibilidade, destaca-se a presença de negros em outros setores do mercado de trabalho, demonstrando outras possibilidades.

A repercussão da *Raça Brasil* na imprensa foi muito significativa. A maioria das reações foi positiva, destacando-se o fato de ter demorado tanto a surgir e ganhar o mercado uma revista com este perfil, como podemos observar em algumas passagens,

"Raça Brasil inverteu os termos da equação. Ela não entendeu o negro cidadão, mas o negro consumidor, não fala de injustiças mas de êxito; não se concentra no coletivo, mas no individual" (O Estadão, 12/06/1996).

⁵ Para uma discussão sobre imprensa e representação, ver Schwarcz (1987).

"A revista quebrou três dogmas do mercado editorial: os negros não compram produtos supérfluos; revistas que trazem negros na capa não vendem e que o negro brasileiro não em orgulho da raça".

"O negro é um consumidor voraz. Ele gasta, por exemplo, mais dinheiro com roupas do que os brancos para sinalizar sua condição social (...). O comportamento desse consumidor é mais ostensivo para responder ao preconceito." (Roberto Mello, jornalista responsável pela Raça numa entrevista ao Jornal da Tarde, SP, 13/10/1996)

A mudança do mercado editorial aparece, então, como o grande alvo das matérias sobre o surgimento da *Raça Brasil*.

A revista está em seu terceiro editor, todos negros. O primeiro foi Aroldo Macedo, fotógrafo e ex-modelo (segundo ele, o primeiro modelo negro do Brasil). A segunda foi Amélia Nascimento e o terceiro e atual é Francisco Oliveira. A redação da *Raça Brasil* (como é possível ver nas fotos publicadas na própria revista) apresenta uma maioria de funcionários negros. Ou seja há uma proposta, por parte da revista de colocar pessoas negras, além do editor, para produzi-la. Em julho de 2001, sua publicação passou a ser trimestral.

Suas reportagens versam sobre os mais diversos assuntos tendo as seguintes seções: moda e beleza, comportamento, cultura e lazer, gente. A seção moda e beleza ocupa a maior parte da revista. Existe uma preocupação com o público negro que quer abrir uma revista e se ver, escolher produtos para comprar saber como cuidar de sua pele e seu cabelo, enfim, cuidar da sua aparência, até então antônimo de "boa aparência"⁶.

⁶ Figueiredo (1999b) utilizando os dados da PPV- Pesquisa de Padrão de Vida realizada pelo IBGE nas regiões Nordeste e Sudeste - aponta que os negros de classe média gastam mais de seus salários em artigos de beleza do que os brancos de mesmo poder aquisitivo. Segundo dados publicados na Revista *Raça Brasil*, a indústria de cosméticos étnicos cresceu anualmente 8% nos últimos cinco anos.

Acredito que muitas pessoas, principalmente jovens que vivem situações de preconceito sem saber enfrentá-las, estão lendo essa revista do início ao fim e estão conhecendo mais da sua história. Este é seu grande mérito.

3.3 Cor e trabalho

Na seção anterior destaquei em que contextos de relação de trabalho o preconceito se manifesta. No caso das pessoas que ocupam “o seu lugar” tais situações ocorrem quando há conflito tanto com pessoas em posições superiores quanto com aquelas que se encontram na mesma situação ocupacional. Neste caso há um interesse de marcar uma diferença pela “cor”, uma vez que não há uma diferença social. Entre os indivíduos que ascenderam, a dificuldade de reconhecer o negro numa posição superior – tanto através de um questionamento quanto através de um não reconhecimento – é uma das situações destacadas.

Dessa forma, destacarei nesta seção a representação gerada pelos entrevistados sobre a relação cor e trabalho. Em algumas entrevistas essa observação apareceu espontaneamente; em outras perguntei se no cotidiano deles era possível observar mais negros em algumas ocupações do que outras e a que eles atribuem isso. Em geral os indivíduos destacam o que os nossos olhos vêem: uma situação desigual, uma representação maciça de negros em ocupações menos qualificadas.

Algumas questões importantes foram colocadas. Em primeiro lugar, há que se destacar um aspecto social de grande relevância: as dificuldades de obter um bom trabalho no Brasil são muito grandes, independentemente da cor. Nesse caso, a educação aparece como o ponto primordial, reconhecido e marcado por todos os entrevistados. A aparência é o dado mais “racializado” pelos entrevistados como uma situação que gera mais preconceito. Porém, há uma questão ressaltada pelos

entrevistados que é o fato de que nenhuma situação é definitiva. A aparência, por exemplo, embora seja uma referência comum, não é totalmente impeditiva – pode acontecer como não pode.

Esse dado é importante, pois nos remete a uma situação interacional e circunstancial do preconceito. A questão de falar de preconceito no Brasil é que não lidamos com um padrão. Não há uma situação certa de acontecer como também não existe a possibilidade de nunca ocorrer preconceito. Mais uma vez, ressalto que, embora as pessoas não lidem frequentemente com o preconceito, elas nunca são surpreendidas quando se deparam com tal situação. Talvez o aspecto interacional e circunstancial – e, nesse sentido, a própria ausência de padrões mais institucionalizados – gere não somente uma série de receios quanto, de forma mais ou menos consciente, prevenções e antecipações.

Há na sociedade brasileira uma visão estigmatizada entre ser negro e realizar determinadas funções. Segundo Goffman (1988), o processo de construção de estigmas é ao mesmo tempo social e naturalizado. Os estereótipos atuam neste momento de classificação que é um processo de negociação em que cada indivíduo é colocado no seu lugar. Quanto à situação, ela se torna importante à medida que é a partir dela que se define os aspectos a serem selecionados nesta negociação. Cada situação social exige que o indivíduo apresente os seus recursos sociais e simbólicos para fazer parte daquela interação.

Os estereótipos, então, são formulações que têm como objetivo simplificar características e podem ser utilizados tanto de forma negativa quanto de forma positiva levando a uma formulação preconceituosa. Esta atitude, muitas das vezes, leva a uma prática discriminatória que pode atuar de diversas formas –hierarquizando, incluindo,

excluindo – sobre indivíduos e grupos que podem vir a se tornar indivíduos e grupos estigmatizados.

É importante recuperar aqui também o trabalho de Oracy Nogueira, que destaca a questão da aparência, e é extremamente rico para pensarmos a relação entre estereótipo e estigma no Brasil. A cor se transforma num estigma porque as discriminações se dão pela aparência. Cláudio, mensageiro, perguntado sobre a existência ou não de dificuldades para negros conseguirem determinados empregos, nos diz o seguinte:

E – Você acha que tem empregos que negros não conseguem achar?

C – Não conseguem? Acredito que sim. Não, talvez totalmente não achar, mas seria mais difícil.

E – Quais que, de repente, você poderia lembrar?

C – São vários setores e se varia de uma empresa pra outra, há dificuldade, mas essa dificuldade eu acho que é geral. Tem uma variação de uma empresa pra outra, e as pessoas eu acho que em cargos específicos mesmo... é, tem os mais fáceis, que no caso, que não precisa por exemplo de boa aparência, aí no caso, não um cidadão negro, ou branco, o que for, pode ocupar, qualquer pessoa pode ocupar, mas se for um cargo que peça boa aparência por exemplo, nem todas as pessoas vão poder ter aquele requisito de boa aparência, mas, independente de ser negro ou não.

E – Mas, quais os empregos que tem mais negros? Já que você não citou diretamente que não conseguem... que você pode perceber que têm mais negros?

C – São os empregos de faxineira, copeira, é, serviço que assim, realmente não requer nível de escolaridade que realmente a maioria... acho que a maioria atualmente negra não tem um nível de escolaridade alto, e acaba se encaixando mais nesse serviço. Mas há também um preconceito realmente, uma dificuldade deles trabalharem em certos setores como recepção, uma coisa que apareça mais, mas mesmo com dificuldade, não quer dizer que ele seja impedido totalmente, há sempre uma chance, mais há mais dificuldade, não é uma coisa radical. "o negro não trabalha em tal setor, em tal cargo", mas que há dificuldade há. (Claudionor, mensageiro)

Outra entrevistada relata,

E - Você acha que tem empregos que negros não conseguem achar?

M - Eu acho que deva ter um pouco de dificuldade.

E - Quais?

M - Bom, com secretária, uma grande secretária, como lá, a secretária de lá é bonitinha, brunquinha, de cabelo liso. Eu acho que eles não colocariam, inclusive a

telefonista do diretor também são todas elas loirinhas, bonitinhas, eu não sei se tem alguma coisa a ver com isso, com o racismo.

E - Quais os empregos que você acha que tem mais negros, que você pode observar?

M - Não são empregos bons, são sempre os piores, tipo assim de rua, de lixeiro, dificilmente a gente vê aqueles empregos bons com pessoas negras.

E - Porque você acha que isso acontece?

M - Eu acho que no fundo, no fundo, tem uma discriminação, em ver o negro bem sucedido. (Marta, recepcionista).

Duas questões podem ser destacadas nesses dois relatos. Em primeiro lugar, novamente a aparência como uma questão. No caso de Marta, que é recepcionista, esse aspecto pode estar colocado para ela de maneira mais forte. O lugar de onde se fala também é uma questão. Claudionor, mensageiro de um hotel cinco estrelas, pode também ter esse olhar para aparência por conta de seu local de trabalho⁷.

A outra questão que podemos destacar está na fala de Marta sobre “*ver o negro bem sucedido*”. Essa idéia é muito presente no imaginário das pessoas quando se debate a questão do preconceito, principalmente da ascensão. E é curioso que esta é uma fala que aparece tanto para se referir ao preconceito das pessoas “não negras” quanto para se referir - utilizando a famosa frase - ao preconceito do “negro contra o negro”. Na verdade, ver o negro bem sucedido significa ver o negro em outro lugar.

Uma outra entrevistada não atribui racismo algum a essa dificuldade de ingresso dos negros em ocupações melhores, pelo contrário, destacou a presença dos negros em tais ocupações. Creio que o fato de eu ter feito uma interpelação direta fez com que Claudinéia procurasse como representação justamente as ocupações onde há poucos negros, procurando demonstrar que *é possível chegar lá*. Vale ressaltar, entretanto, que

⁷ Damasceno (1997b) afirma que a idéia da boa aparência se tornou um princípio seletivo de oportunidades profissionais e educacionais demonstrando como se combinam as categorias raciais no mundo do trabalho. A associação entre a “cor” (“branca”), a “aparência” (“boa”) e certas qualidades físicas e morais - asseio, respeito, boa saúde, boa conduta, de confiança se tornaram exigências profissionais (habilidades específicas).

a entrevista de Claudinéia, 34 anos, foi toda neste tom, procurando eliminar as barreiras do preconceito:

E – E quais os empregos você acha que têm mais negros?

C – Eu acho que na verdade é uma questão de... eu acho que o preconceito está ligado... eu acho que às vezes, a pessoa negra ela é mais preconceituosa... porque raramente você vê áreas de trabalho, que parece que é uma rotina, a pessoa daquela cor, fazer aquele tipo de curso e de trabalho. Parece até uma coisa já premeditada. Eu acho que não é uma questão de classe social nem de cor, eu acho que você pode muito bem estudar, fazer uma boa faculdade, se você tiver dinheiro você pode pagar, e se você tiver a capacidade de passar porque você estudou, você se deu bem, eu acho que você também tem. Pode ser um médico, engenheiro, seja lá o que for, se você puder... eu acho que não tem nada a ver com a questão racial. Porque, por exemplo, se você vai em um hospital, o que você mais vê são enfermeiras negras, tem até aquela coisa que as pessoas sempre brincam. – Pô eu estava lá pra tomar injeção, chegou aquele negão, ou aquela enfermeira negona. Então eu acho que se a pessoa está ali, é porque ela teve capacidade de estudar e chegar ali. Agora não é, por exemplo, não só porque eu sou negro, não vou batalhar uma faculdade pra ser médico, acho que não é por aí.

Quando ela diz que “parece até uma coisa premeditada”, referindo a uma presença maior de negros em determinadas atividades, está evitando relacionar esse fato a qualquer tipo de preconceito. Ao mesmo tempo em que ela cria um olhar positivo dizendo ser premeditado, ela faz uma relação com a cor sem associá-la ao preconceito. O que parece “premeditado”? O maior número de negros em ocupações de baixa remuneração? Premeditada talvez seja a palavra encontrada pela entrevistada para dar conta da sua representação.

Uma outra questão a ser destacada de sua fala é a respeito da maior presença de enfermeiras negras nos hospitais, uma ocupação considerada por ela, como mais uma demonstração de que não há preconceito, que a pessoa que quer, consegue. Auxiliar de enfermagem é uma ocupação considerada um dos grandes nichos ocupacionais femininos negros, além do fato de não ser uma ocupação qualificada. Somente os técnicos em enfermagem e enfermeiros diplomados é que formam uma mão-de-obra

mais qualificada e esta uma das principais entradas das mulheres negras nas ocupações não manuais.

Ao pedir a ela para explicar um pouco mais essa idéia de "coisa premeditada" ela nos diz o seguinte:

Eu acho que não é uma questão de coincidência, eu acho que é uma questão de procura, eu já vi aeromoças negras, já vi até comandante, mas não pessoalmente, em televisão e revistas. São pessoas de capacidade, como aeromoça, eu acho que conta muito essa coisa de beleza de estética porque é um trabalho que você tem que ter uma boa aparência, e pra você ter uma boa aparência você não precisa ser branca ou loura, você pode ser uma negra, sexy e bonita, arrumada. Então eu acho que se a pessoa tiver capacidade, se você souber falar várias línguas, tiver escolaridade, tiver capacidade de estudar e tentar um tipo de empregos desse, você tem mais é que correr atrás. Agora não vem falando que a pessoa não passa porque é negra... eu não vejo dessa maneira⁸.

A relação entre cor e profissão no caso das ocupações menos qualificadas pode parecer uma associação mais mecânica, menos reflexiva sobre o lugar que se ocupa. É o lugar atribuído e não conquistado; já as pessoas que estão se qualificando ou que se encontram em ocupações melhores no mercado de trabalho parece que se deparam mais com o estranhamento do lugar. Porém, há que se ressaltar que a idéia de lugar também pode não ser somente a subalternidade. O lugar pode estar marcado por outras características, inclusive mais naturalizadas. No caso dos negros no Brasil, por exemplo, o mundo dos esportes e o mundo artístico, principalmente na música são lugares sociais onde negros são vistos como estando "no seu lugar" e durante muito tempo representou a única ou talvez a mais possível via de ascensão social desse grupo. O sucesso profissional no samba e no futebol corresponde a um domínio social preestabelecido para negros e visto por eles mesmos como suas melhores possibilidades de ascensão⁹.

⁸ Esses comandantes e aeromoças negros foram vistos por Cláudia na Revista Raça Brasil, publicada em abril de 2000, intitulada *Os profissionais do ar*, destacava não somente a pouca presença de negros nessa ocupação como era custoso o processo de formação, destacando que somente pessoas de classe média conseguem fazer um curso preparatório de pilotos.

⁹ Giacomini (1990) entrevistando mulheres em um curso de formação profissional de mulatas aponta que a maioria delas via neste curso a única possibilidade de ingressar em um espaço profissional promissor. Esta

Há também aquelas ocupações que mesmo não apresentando muito *status* social, nem bons salários, a presença de negros não é muito comum, é caso da exclusão pela aparência. Você encontra negros com menor frequência nas ocupações mais subalternas, mas eles não estão tão sub-representados como nas ocupações não manuais qualificadas.

Você acha que existem empregos que os negros não conseguem achar?

Com certeza, eu estou nesse por acaso. Porque hoje eu sou operadora de micro, coisa que tem pouquíssimo na profissão é por uma questão de oportunidade e determinação. Determinei que eu queria conseguir aquilo. Mas foi o acaso, porque se eu fosse procurar emprego hoje em dia, pelo meu biótipo, estereótipo, com certeza eu não iria conseguir. Eu acho que seria muito discriminada e com certeza iriam procurar uma branquinha lourinha pra colocar no meu lugar e não uma pessoa que tivesse o mesmo nível de competência ou que quisesse aprender tanto quanto eu. (Luciana)

Quais empregos que tem mais negros?

Faxineira, diarista, empregadas domésticas, manicure, talvez.

Porque que você acha que isso acontece?

Pelo nível de escolaridade e principalmente pelo nível de oportunidade que muita gente não tem porque a sociedade brasileira é escravocrata, então as pessoas, cada vez mais desinformadas, até que a gente corre atrás, mas tem gente sem formação, que acaba se submetendo. No Brasil só funciona quem tem uma cor... quanto mais clara, melhor. (Luciana)

Luciana nos traz duas questões importantes. Em primeiro lugar, ela fala que está naquela ocupação por acaso, ou seja, negros normalmente não estariam naquela posição e ela está lá porque existem poucas pessoas que fazem o que ela faz, independentemente da cor. Além disso, ela utiliza o termo estereótipo para se descrever fisicamente, para demonstrar o peso da aparência no mercado de trabalho e a importância do gradiente de cor.

Vejamos o relato de Mônica, cabeleireira:

E – Você observa que tem empregos que tem mais negros?

M – Sim, claro, claro que tem empregos que tem mais negros.

E – E o que você acha disso, porque isso acontece?

profissão se afigurava como uma alternativa em que suas qualidades inatas ganham um valor positivo e torna-se passaporte para a ascensão social.

M – São vários fatores, um dos fatores é que tem empregos que acabam... as exigências, são os empregos em que geralmente a remuneração é mais desvantajosa, mais baixa, são empregos que eles exigem baixo grau de escolaridade, é onde geralmente tem uma maior concentração de pessoas negras. Empregos informais, são as ocupações, essas firmas de terceirização, de limpeza, esses serviços que a sociedade considera mais subalternos.

E – Prestação de serviços?

M – Exatamente, as empregadas domésticas...

E – Você já ouviu dizer alguma vez, que tais atividades profissionais não são, ou não devem ser exercidas por negros?

J – Não de forma objetiva, mas eu tenho uma visão de que algumas funções são restritivas a negros. Em algumas funções eu tenho percebido que são restritivas para negros, sobretudo por causa da tal aparência. (Mônica, cabeleireira)

Mônica, da mesma forma que Luciana, destaca a questão do lugar subalterno – aqueles que sempre há mais negros –, relaciona-o com o problema do acesso à educação, acesso à oportunidade de conseguir uma ocupação melhor e também com o peso relativo da aparência.

Em relação a essas representações sobre cor e trabalho, não há muita diferença se os indivíduos estão em ocupações melhores ou piores. Acredito que as pessoas reconhecem a forte diferença dos lugares ocupados pelos negros no mercado de trabalho e atribuem isso às oportunidades de acesso e investimento na formação, mas também reconhecem a existência de preconceito, principalmente em relação à aparência.

J – Eu tenho uma visão de que algumas funções são restritivas a negros. Em algumas funções eu tenho percebido que são restritivas para negros, sobretudo por causa da tal aparência. Eu, por exemplo, durante muito tempo como fotógrafo, eu acompanhei o setor da aviação e as companhias aéreas, elas não trabalham com frequência, com negros" como, comissária de bordo, por exemplo. Não há uma frequência de negros nessa profissão e há comentários entre os próprios profissionais dessa área de que os negros são de certa forma discriminados, mais preteridos nessa função, em relação aos outros que não são negros. Há esse comentário. Isso aí é um setor de trabalho que eu me lembro de imediato, mas se eu for parar um pouquinho mais, eu me devo encontrar outras áreas. Ou seja, há uma discriminação. (Jairo, fotógrafo)

Jairo e Claudinéia estão utilizando a mesma ocupação – comissários de bordo e pilotos de avião – para estabelecer a relação cor e trabalho só que de pontos de vista

distintos. Se por um lado, ela observou que os negros podem conseguir qualquer trabalho, eles podem inclusive ser pilotos e comissários de bordo; por outro lado, Jairo destaca essas ocupações como exemplo de que há uma discriminação, devido à maior dificuldade de encontrarmos negros nessas ocupações.

O depoimento de Fernando, gerente, nos chama atenção para um outro ponto.

Vejamos,

M – Você acha que tem empregos que negros não conseguem achar?

F – Sim, com certeza, muitos.

M – Sim, quais?

F – Olha, médicos, dentistas, eu tô citando assim, profissões de ponta, né?

M – Porque?

F – Porque cada vez mais o mercado se fecha. Dificilmente você vai a um hospital ou em uma clínica você vê um negro médico, você vê um negro dentista, então isso pra mim é cada vez mais, não existe essa democracia, que se fala tanto, existe uma democracia racial no Brasil, mas, onde tá os quase 70 milhões de negros ai nesse mercado de trabalho? Eles estão aonde? Você não vê essas pessoas que são da mesma etnia, onde que eles estão?

F – Olha, os empregos que eu acho que mais tem negros é o emprego de servir o outro, servir o outro e, de ser segurança, de guardar as coisas do outro, que principalmente guarda as coisas do branco, de certa forma, ou de quem tem o poder financeiro, uma vez eu vejo que na nossa polícia tem um grande número de negros, porque é o que vem da nossa colonização, que os escravos serviam pra combater os outros, que tentavam roubar, ocupar o poder financeiramente, o exército também, é onde tem o maior número de negros, porque é o que serviu, é o que tem um contingente enorme de negros, que isso também é interessante, o outro, seria os serviços de limpeza, prestação de serviços de forma geral, área de domésticas, áreas de limpeza, conforme eu falei.

Quando Fernando nos fala que, na sua percepção, os empregos que ele mais vê negros são nas funções de “servir os outros, guardar as coisas os outros”, ele está procurando dar uma alguma marca à essas tarefas. “Servir” numa alusão ao serviço domésticos, que mais adiante ele cita. E “guardar” para se referir à profissão de segurança. Concomitante a essa interpretação ele faz uma oposição à cor quando diz “guardar as coisas do branco”.

Renato, médico, nos diz em sua longa fala coisas interessantes a esse respeito dessa relação cor e trabalho:

R – Eu tenho alguns exemplos, que não devem ser exercidas não, mas, que são poucos negros...

E – mas que você já tenha ouvido falar, algum tipo de comentário, não tem nada a ver, negro trabalhar não sei aonde...

R – Teve alguns que foram ruins, era na... negro modelo de pasta de dente, isso eu já ouvi algumas pessoas comentando, não falando diretamente comigo, mas comentário que se ouve na rua. Eu ouvi tipo assim, as pessoas reclamam que negro não faz comercial, mas negro fazer comercial de pasta de dente de desodorante, isso é quase impossível, porque até hoje, se olhando bem, não aconteceu isso. É raro, quase que impossível, eu não me lembro de ter visto isso não.

E – Você acha que tem empregos que negros não conseguem achar?

R – Tem empregos bastante difíceis, eu tenho uma amiga que o pai dela é cirurgião plástico, e só existem no Brasil, eu acho que 20 cirurgiões, então eu acho um absurdo. É muito pouco. Existe "trocentos" brancos e de outras raças, negro 20, é muito pouco. É porque o pai dela é da primeira formação de cirurgiões plásticos da equipe do Pitangui. E ele falou que só depois da primeira equipe que ele foi formado, ele falou que só veio ter cirurgião negro, porque ele trabalha muito tempo com isso, trabalha até hoje, depois de 10 anos, que ele foi encontrar um cirurgião negro, em um encontro nacional que teve, porque no RJ mesmo, não tinha.

R – Na minha concepção, tirando a história do jogador de futebol, do pagodeiro, anteriormente, década de 60, 70 era difícil, verem pessoas negras, classe média alta, então só depois dessa coisa do militarismo e do funcionalismo público, que pessoas negras conseguiram atingir uma classe melhorada, tirando a coisa do artista e jogador de futebol. Então eu acho que isso privava muito o acesso à melhores colégios, lugares, melhores moradias, porque militar é fácil, como eu falei eu sou filho de militar, então se o meu pai fosse trabalhar em Brasília, eu ia morar em Brasília, em um lugar legal, mas aonde só more militares. Então não interessa se é negro ou amarelo, ele é um militar, então mesmo tendo uma certa diferença existe uma igualdade. Agora no geral, a nível de classe hierarquicamente social é nesse ponto. De, através do serviço público, porque você faz o concurso e passa, então você pode ser um auxiliar de serviços gerais, ou um analista de sistemas, um alto escalão, do funcionalismo público, você fez e passou, as pessoas, só depois que você entra que vão ver, se é negro, branco ou mestiço. Que seja, então não tem como barrar. Até tem, mas politicamente é mais difícil.

A fala de Renato apresenta vários pontos interessantes. O primeiro é a ausência dos negros no mundo do consumo. Atualmente esse quadro tem mudado de forma intensa, pois o número de negros na propaganda cresceu muito. Uma das primeiras edições da *Raça Brasil* trouxe essa discussão: registrava-se um lento, porém, contínuo, processo de mudança. O próprio ingresso desta revista no mercado editorial proporcionou uma mudança significativa na rotina dos modelos negros brasileiros, não só para trabalhos na própria revista como também para outros produtos, principalmente

na área de beleza. A preocupação com a aparência – tão destacada pelos entrevistados - faz com que os gastos de negros com esse tipo de produtos sejam maiores que os dos brancos (Figueiredo, 1999) e o mercado descobriu isso há muito pouco tempo.

Outra discussão interessante colocada por Renato diz respeito a duas possibilidades de ascensão: a presença dos negros no mundo artístico e o mundo do funcionalismo público. Um naturalizado e estereotipado como o principal canal de ascensão dos negros no Brasil e o outro que se destaca pelo fato de ser um acesso via concurso, no qual se elimina a possibilidade de discriminação na disputa pelo emprego. Segundo o entrevistado *“mesmo tendo uma certa diferença existe uma igualdade”*.

Roberto, advogado, também observa uma tendência na sociedade brasileira em marcar esses lugares:

R - Você que está acompanhando, deve ter visto, cerca de oito meses atrás a revista Veja publicou os negros que ascenderam no Brasil; eu fiz uma carta para revista Veja, porque eu não concordei com aquilo, por que ao publicar aquela revista ela mostrou quem tinha ascensão: jogador de futebol, pagodeiro, atleta, eu me perguntei se não tinha engenheiros, médicos, cientistas?

M- Só tinha um desembargador.

R - É um funcionário público, que é diferente de você ter ascensão. Eu questionei o seguinte: o padrão de referência de sucesso do negro no Brasil é o de modelo e jogador de futebol. O funcionário público estuda e faz o concurso, não estuda mais e é promovido depois daquele antigo cargo e chega lá por merecimento. Agora têm outros profissionais, que nós conhecemos, de extrema capacidade, que eles não comentaram. Ai que eu digo que no topo a cobrança é maior.

Há uma última questão interessante que é a visibilidade no processo de ascensão do negro. A seguir temos dois relatos distintos em relação a isso. Edson, jornalista diz o seguinte:

*- O negro passa por dois estágios quando ele se torna visível.
- Mas o que é tornar-se visível? É quando ele está no mercado de trabalho?
- É a visibilidade social...A tal visibilidade é por que você está ali... então invisibilidade é você estar ali no “bolo” naquilo que eles têm como referencial da situação do negro. Então quando você se sobressai, você pode ver que todo o negro que sobressai, eles falam mal. (...) É só que a questão do negro passa por dois estágios. Primeiro é o da*

“folclorização”. De folclorizar aquele estado de “ah! O cara é legal, negão... sei que lá...” e quando você mostra que não está ali por um acaso e que você tem condições de disputar profissionalmente, estigmatizam. Dizem que você “puxa tapete”, dizem que você é mau caráter, sabe. São coisas que dizem de mim. Algumas pessoas dizem de mim, entendeu. Mas, só que a minha postura para as pessoas que me conhecem há 19 anos, que conhecem toda a minha trajetória, toda a minha história e a trabalhar comigo (...)

Bom, tem de ampliar, porque antigamente a ascensão social e a visibilidade do negro estavam muito associadas ao desporto, ao futebol, ao atletismo e à música. Tendo como referência no esporte o referencial era o futebol e na cultura o referencial era o samba. E essa coisa está mudando. Você vê hoje o negro em outras áreas, seja o General ser negro, seja o juiz. Quer dizer, são coisas que, pelo amor de Deus, não vamos pensar que isso representa uma migalha. A situação tem que melhorar muito. Talvez nem meus netos, talvez a situação não esteja nem tão ideal.

Segundo Edson, a dificuldade para o negro ascender vem do fato de que ele sai de um lugar, onde ele não é percebido por conta de sua posição mais subalterna para tentar conquistar um lugar, onde sua presença é, algo, incomum. Ele diz que nesse movimento de ascensão, os indivíduos ficam mais expostos ao preconceito.

Já Roberto, advogado, faz uma outra observação sobre a questão da visibilidade e da ascensão:

Agora aqui, isso é uma realidade que eu passei, ninguém lhe impede de ter ascensão em nada, as pessoas não estão preocupadas como você está subindo, eles só se preocupam quando você está no topo, aí eles passam te observar. Então você passa por eles despercebido; eu fui passando na minha e eles não foram sentindo, quando eu cheguei, eles já estavam lá.

Roberto diz que seu processo de ascensão não foi percebido, pois ninguém estava preocupado com ele. Mas na sua trajetória há um dado importante que explica essa visão. No começo de sua carreira como advogado, ele foi trabalhar num escritório de advocacia que tinha várias especializações. Ele optou por trabalhar numa área onde nenhum dos advogados estava investindo, a área de direito penal. Talvez essa tenha sido a razão da sua invisibilidade no processo de ascensão, uma ausência de disputa.

3.4 Lidando com o preconceito

A questão do preconceito como vimos no primeiro capítulo é tema que vem sendo observado e discutido há muito tempo nas Ciências Sociais. Roger Bastide, Pierre Van den Bergher (1971) e Oracy Nogueira (1995) são alguns dos pesquisadores que procuraram entender a atitude das pessoas em relação a determinados grupos sociais através de estereótipos negativos.

O objetivo dessa seção é apresentar e discutir de que forma os entrevistados percebem e lidam com as situações de preconceito no trabalho, considerado uma das "áreas duras" por Sansone (1992)¹⁰. Procurei observar como esse tipo de situação se configura no espaço de trabalho, que tipo de associação surge entre o preconceito racial e o exercício da atividade profissional.

Há duas questões chaves nas discussões a respeito das relações raciais no Brasil. Um primeiro dado são as diferenças sócio-econômicas e o outro são as situações de preconceito. O discurso de que o preconceito no Brasil é basicamente de classe sempre teve um peso significativo na compreensão das relações raciais brasileiras, porém ele tem perdido espaço para uma visão diferente: o reconhecimento de que no Brasil as pessoas negras são alvo de preconceito racial. Porém, embora ninguém negue que haja preconceito, é difícil localizar tantos os executores quanto suas vítimas ou alvos.

Torna-se importante, então, tomar como ponto de partida a diferenciação de alguns conceitos que tendem a ser usados de forma indiscriminada: desigualdade, discriminação e preconceito. No capítulo anterior, foi possível avaliar a extensão da desigualdade racial. Apresentei informações estatísticas que demonstram que na sociedade brasileira há uma desigualdade de acesso e oportunidade baseada na cor dos indivíduos (que foram classificados dessa forma no material analisado).

No caso da discriminação, a questão é ter uma conduta, é agir concretamente baseado tanto em razões "naturais" (fenótipo) quanto sociais (condição de classe), sem que haja relação com as capacidades e méritos individuais, ou com o comportamento concreto da pessoa em ação¹¹. Discriminar é, portanto, um ato de separar que tanto pode ser utilizado para privilegiar uma pessoa ou grupo, como para prejudicar. É necessário, portanto, apreender que tipo de diferenciação produz esse ato e que tipo de informação o sustenta. Os mecanismos discriminatórios somente podem ser entendidos a partir do momento em que são feitas tais diferenciações, pois eles se configuram de distintas maneiras em cada sociedade. (Guimarães, 1998).

Preconceito é uma atitude baseada na convicção, na pré-concepção a respeito do outro. Ser preconceituoso é ter atitudes baseadas em tais convicções. Essas convicções, em geral, são formadas por conceitos estereotipados que formam a base do preconceito em relação a um indivíduo, um grupo ou uma categoria social.¹²

A seguir apresentarei duas situações de preconceito envolvendo pessoas em condições sociais distintas. Uma vivenciada por pessoas que estão "no lugar" e a outra por pessoas que estão "fora do lugar" e em seguida analisarei as diferenças dessas situações. Na última parte da seção apresentarei as formas de reações dos indivíduos às situações de preconceito.

¹⁰ O texto de Sansone fala do trabalho, mais especificamente da busca pelo trabalho e do casamento, como um áreas onde as situações de preconceito são mais duras (Sansone, 1992)

¹¹ O preconceito baseado no fenótipo é lido socialmente ou seja são definidas características sociais negativas baseadas na aparência física (Nogueira, 1995)

¹² O termo estereótipo foi utilizado pela primeira vez em 1922 por um jornalista americano, Walter Lippmann, em um estudo sobre opinião pública. Este termo o autor tomou emprestado das técnicas de impressão tipográfica e tem sua origem nas expressões gregas: *stereos*, que significa sólido e *tipos*, que significa impresso. O que significa "uma placa de impressão colada a um molde. Como essa placa é feita de metal, é difícil, uma vez moldada, mudá-la. Cada vez que ela imprime, produz a mesma impressão, a mesma imagem (Dorai, 1988:46 apud Piza 1998: 85'

Vale ressaltar que nessa seção estarei dando voz aos entrevistados para apreender de que forma eles atribuem preconceito a determinadas situações por eles vivenciadas no mercado de trabalho. Para introduzir o assunto perguntei a eles quais circunstâncias no mercado de trabalho, eles poderiam caracterizar como situações de preconceito.

3.4.1 O preconceito "no lugar"

Dentre as situações de preconceito envolvendo pessoas que estão "no lugar" há uma marca muito forte que é a situação de conflito. Na sociedade brasileira as relações cotidianas envolvendo o preconceito ou qualquer referência a cor dos indivíduos são situações, em geral, conflituosas. Nossa "etiqueta das relações raciais" nos ensinou a não falar da cor dos indivíduos, muito menos de suas conseqüências sociais, portanto, as situações de conflitos representam um rompimento com esse pacto (Nogueira, 1995).

Dessa forma, pude perceber que há diversos tipos de conflito envolvendo cor e trabalho. Há, por exemplo, o conflito entre clientes/empregados, conflito com superiores, conflito entre "iguais". Uma outra situação constatada no relato dos entrevistados foi a observação de conflitos envolvendo outras pessoas. Mas o preconceito se manifesta também sem que haja um confronto explícito. Há maneiras indiretas, interpretadas pelos entrevistados como situações de preconceito, tais como as dificuldades de promoção, o tratamento recebido por clientes.

O relato de Teresa, faxineira diarista, 54 anos, trabalha desde os 12 anos nesta atividade. Casada, mãe de uma filha, ela sequer conseguiu completar o primário. Na entrevista, demonstrou-se muito pouco à vontade para falar dessas questões. Não estava acostumada a refletir sobre o assunto e encontrou dificuldades para se expressar. Uma das perguntas feitas era sobre se ela já tinha falado ou conversado sobre essa questão com alguém. Ela respondeu que sua filha costuma lhe dizer que pelo fato dela ser negra,

ela não pode ter uma vida melhor. É interessante observar a inversão de papéis neste caso. Aqui, a filha é mais jovem, mais informada e, portanto, é ela quem fala com a mãe sobre as dificuldades do preconceito.

Ao ser perguntada sobre o tema, relata:

E – Já aconteceu alguma situação que alguém tenha se dirigido a você de modo ofensivo por ser negra?

M – Eu trabalhei em uma casa que o meu patrão era juiz e a mulher advogada, e eu não gostei.

E – Porque? Ele era grosso?

M – Metido a besta.

E – Porque? O que ele fazia com você?

M – Ele falava que eu tinha que... que eu morava no pé do morro, que era acostumada comer lavagem de porco.

Na fala de seu patrão, por ela relatada, não há nenhuma referência a cor, somente na minha pergunta. A relação com a cor é feita por ela. "Morar no pé do morro e comer lavagem de porco" criou nela uma representação de que esse comentário estendia a sua cor. Nessa entrevista há uma conformação de lugar muito forte. Há, certamente, um aspecto geracional que não lhe dá a possibilidade de, com 54 anos e sem instrução, almejar grandes mudanças. Da mesma forma que foi a filha quem lhe chamou atenção para o fato de que sua condição social era dada também pelo fato de ser negra. Em geral, os conflitos entre patrão *versus* empregado são marcantes por serem situações desiguais.

Diferentemente do caso anterior, há o conflito que se dá entre iguais, ou seja, com pessoas na mesma condição social no ambiente de trabalho. É o caso relatado por Luciana, recepcionista,

Já existiu um conflito com uma pessoa do trabalho?

Sim. Com o M....., o boy. Ele fala um monte de coisas, ele não bate bem da hola.

Ele fala que "nego" não tem vez.

- O que ele fala em relação a você?

- Ele diz que não gosta de mim

- *Porque você é negra?*
- *Sim.*
- *E como você reage?*
- *Eu brigo muito com ele, eu rebato.* (Luciana, recepcionista de uma empresa de informática, 29 anos).

As situações de conflito nos espaços de trabalho são muito comuns, como é mais recorrente também a referência a cor aparecer nessas circunstâncias. É a percepção do preconceito nas relações horizontais destacadas por Roger Bastide (1971) uma situação onde não há diferença de classe, somente a cor como distinção.

Um outro dado recorrente dentro do quadro de conflito é o relato dos entrevistados de situações envolvendo terceiros. Tal situação se destaca pelo fato de ser uma maneira que os entrevistados encontraram de falar mais abertamente no assunto sem que eles estivessem mais expostos. Claudionor, 36 anos, mensageiro de um hotel de luxo na Zona Sul do Rio de Janeiro, também nos relata um outro tipo de conflito como a situação mais comum para as manifestações de preconceito no seu espaço de trabalho.

- *Um fato que ocorreu, e ocorre de vez em quando, que é uma coisa freqüente, é acompanhante, no caso a pessoa está hospedada, sai vai pra rua e vem com a namorada com a pessoa pra entrar no restaurante ou subir pro apartamento...*

- *Sendo que a namorada não é hospede?*

- *Não, não é hospede, só que existe um... não pode realmente subir pessoas que não sejam hóspedes, só que quando se trata de pessoas negras ou mal vestidas, a coisa já piora porque é já mais visado, então a parte que está responsável pra ver isso, chega e fala mesmo que não pode. E às vezes comete enganos como aconteceu uma vez com uma pessoa. Uma senhora negra foi subir pro apartamento, foi barrada e gerou uma confusão, depois que foram ver que ela era esposa do hóspede, quer dizer, estava hospedada com o hóspede, era esposa dele e foi impedida de subir, houve aquela confusão, depois que viram o erro pediram desculpas e tal, mas é uma coisa complicada.*

E - *Por que você está contando várias situações com relação a hóspedes ou a convidados de hóspedes e não em relação à você?*

C - *A mim não, mas já houve com outras pessoas.*

E - *Com relação à cor... mas assim, como foi, você se lembra?*

C - É, parece que houve uma confusão, a pessoa estava causando problemas no hotel e essa pessoa foi advertir, dizer que não podia e foi agredido, por ser negro, foi agredido. Essa pessoa que é cliente, no caso, o agrediu chamando de macaco, essas coisas assim que...

Os relatos de Claudionor - todos se referindo a outras pessoas - trazem situações extremas. Uma, invertendo o quadro anteriormente apresentado, em que o cliente não é reconhecido pelos empregados e um outro onde o cliente destrata o empregado utilizando sua cor como forma de agredi-lo. Não é necessário que ocorra o fato diretamente com o indivíduo para que ele interprete a situação como uma situação de discriminação, mas ela pode produzir nos indivíduos uma defesa pelo retraimento para que aquela situação não aconteça com ele.

Marta, 27 anos, recepcionista de um hipermercado respondendo a mesma pergunta, também relata um tipo similar de experiência relativa ao contato entre cliente e empregados,

M - Foi uma em que teve um produto lá sem preço, e a menina do caixa ascendeu a luz pra chamar uma pessoas para ir <?>????, nisso veio a menina, ela foi lá dentro, ele informou o preço que era, só que em relação ao produto, era muito baixo, ela foi lá confirmar com o gerente do setor, nisso o cliente foi atrás dela, e começou a ofender ela, a família dela, começou a discutir, e nisso uma colega minha, que inclusive também é negra, foi defender ela, e ele ainda chamou ela de macaca. Ela foi pra delegacia, tudo, só que ficou por isso mesmo. Chegou na delegacia, os canas ficaram rindo, dizendo que ela tava puxando saco do trabalho. No caso do Carrefour.

E - Teve mais alguma situação que você tivesse presenciado?

M - São várias, tem clientes que quebram... jogam refrigerante, coisas em cima das pessoas, e se for olhar, sempre eles falam alguma coisinha. Se for da outra cor, se for branquinho, não fala nada não.

Os relatos de Claudionor e Marta, não os envolveram diretamente em situações de preconceito, mas ocorreram dentro do seu ambiente de trabalho, onde o preconceito foi externalizado no desentendimento entre clientes e empregados. O que podemos apreender dessas falas são as observações deles. Eles se demonstraram capazes de identificar situações propícias à externalização de atitudes preconceituosas no espaço do trabalho, portanto situações que devem evitar para que eles não se exponham ao

preconceito. É possível perceber ao longo de diversas entrevistas que este movimento é muito comum e em algum momento há uma tentativa de evitar tais situações, principalmente quando os indivíduos se encontram em atividades subordinadas. Conflito sempre pressupõe uma ameaça ao emprego.

Mas há também situações onde o conflito não está colocado diretamente, mas há uma situação tensa. Este é o caso que envolve Joel, 28 anos, vendedor de uma loja de eletro-eletrônicos. A primeira situação de preconceito que ele nos relata diz respeito à sua mudança de função no trabalho. Sua primeira ocupação na loja foi a de fiscal de salão, cuja função era impedir pequenos furtos.

- Como é que era a função de Fiscal de Salão?

- Era para inibir as pessoas de pequenos furtos na loja, por que a loja trabalha com um sistema que é o seguinte. E, a loja ela tem as mercadorias são postas dentro da loja, sendo que as mercadorias furtadas ou danificadas, então essas mercadorias são cobradas do funcionário, então o Fiscal de Salão foi criado, essa função já existe, mas foi criado pra que nós evitássemos que essas mercadorias fossem furtadas ou até danificadas, pra que evitássemos que os funcionários pagassem.

- Você tinha alguma recomendação? Tinha tipos suspeitos?

- Não. Eles não dizem negros. Ele visava muito às pessoas de baixa renda. A discriminação era social, nem chegava a ser racial. Existia a racial, mas mais a social no caso.

Após trabalhar dois anos nessa função, ele pediu para ser promovido a vendedor e depois de muita insistência, ele conseguiu. Para ele, nessa ocasião, foi a primeira vez que percebeu que poderia enfrentar dificuldades nesse trabalho por ser negro.

Então eu cheguei até eles [a gerência] e pedi pra ser promovido a vendedor, só que a outra gerente que havia na loja, sempre colocava que eu era um ótimo fiscal de Salão. Era justo aquele lance que eu te falei, eu sempre procurei ser o melhor em tudo o que faço. Então acabava que eu era um bom Fiscal, mas sempre nisso aí eu sentia que era muito em parte de que eu era grande, de que eu era negro. Então estava ali mais para inibir do que para conquistar os clientes, tá entendendo? Eu sempre senti aquilo, mas eu ficava na minha.

No momento em que me concedeu a entrevista, Joel passava por um outro problema no trabalho relacionado a sua cor. Apesar de ser um dos melhores vendedores

da loja, estava ocorrendo uma reestruturação em termos do perfil de consumidor (estavam optando por vender mercadorias mais caras) e havia uma discussão em torno do perfil de Joel para continuar trabalhando lá. Porém, não havia sido explicitada a questão.

Segundo Joel, o preconceito estava colocado por uma instância que não está diretamente em contato com ele:

(...) deixa eu te explicar uma coisa. Sobre isso que você está me perguntando fica difícil te responder. A discriminação racial vem dos donos e praticamente eles não trabalham diretamente contigo, trabalha é o gerente. O gerente praticamente ele precisa de você, por tudo que você faz, você adquire conhecimentos maiores do que o gerente. Então gerente é sempre do seu lado. Ele só esconde o que está acontecendo, mas isso vem direto dos patrões.

- Então nunca foi dito a você, claramente essa coisa?

Não... foi dito a mim não, agora que o subgerente saiu foi que ele falou que eles queriam me mandar embora por eu não alcançar o perfil da loja. Eu não me enquadro ao perfil da loja porque sou negro e sou alto. Não pela altura e sim por eu ser negro (...) eles estão procurando atingir um público que não pode ter um negro pra ficar atendendo essas pessoas, por isso também eles não podem me mandar embora por que eu sou um dos que mais conheço as mercadorias aqui; aí fica aquele contratempo, mas o lado negro pesou bastante.

Neste caso, pudemos observar duas situações de preconceito envolvendo a ideia de lugar. A primeira situação foi no movimento de Joel de sair de uma condição de fiscalização (inibição de pequenos furtos) para a condição de vendedor (aquele que atrai pessoas), uma considerável mudança de lugar. Este acontecimento foi o primeiro confronto de Joel com o fato de ser negro neste emprego e foi em torno de uma mudança muito grande em termos de atividade dentro do mesmo espaço de trabalho. Na segunda situação, é a loja que quer mudar de perfil e Joel, mais uma vez, não é condizente. O argumento da gerência, segundo seu relato, era que o novo perfil da loja

visava clientes com maior poder aquisitivo e a presença de um vendedor negro poderia ser incompatível com o público esperado, que seria majoritariamente branco¹³.

É importante ressaltar, aqui, novamente a problemática que envolve a ideia de lugar. Embora os relatos apresentados nessa seção se refiram a pessoas ocupando posições no mercado de trabalho que a princípio não são vistas como ocupações de prestígio, há algumas ocupações onde a presença de negros são menos frequentes, embora a exclusão não se relacione com o *status* da ocupação. Em geral são ocupações do setor de serviços, envolvendo alguma atividade de contato com o público, como o caso de Joel, vendedor. O relato de Luciana, recepcionista, também se encaixa nesse perfil,

É muito difícil principalmente no mercado de trabalho, no meu trabalho mesmo. Quando as pessoas chegam sempre se dirigem a outra pessoa que trabalha comigo e nunca a mim; porque acha que eu não tenho trabalho ali naquele lugar, não acham que eu sou a profissional que deveria estar ali. Ali não é o lugar para eu estar recepcionando, trabalhando com computador, isso é uma forma indireta de se dizer que aquele trabalho não é para mim. (Luciana, recepcionista de uma empresa de informática, 29 anos).

Outra ocupação onde há um dado de exclusão, embora não tenha nenhum status é a de garçon. Joaquim relata sua experiência no processo de formação nessa profissão.

- Quando escolhi fazer esse curso pensava que era uma maneira de conseguir ganhar um pouquinho mais, pois tem gorjeta tem dez por cento. Eu tinha uns amigos garçons que estavam conseguindo ajeitar bem a vida.

- Tinha muitos negros no curso?

- Mais ou menos. Eu....num sei bem te dizer. Mas acho que tinha mais brancos.

- E como foi que conseguiu esse emprego?

- A gente é indicado pelo curso, mas nem sempre dá certo. Eu acabei ficando no meu bairro mesmo. Achei que era mais fácil trabalhar aqui do que na Zona Sul. Lá é mais concorrido e os donos de restaurante são mais exigentes na seleção.

- Você acha que na Zona sul tem menos garçons negros?

- Eu acho que sim. Lá eles preferem um pessoal mais bem apanhado.

¹³ A posição da empresa em considerar Joel incompatível com o perfil dos clientes é uma posição de quem não está voltado à percepção de que há uma mudança em curso no que tange a presença do negro no

Joaquim não nos diz que a sua opção tenha qualquer relação com o fato de ser negro. Pouco à vontade para falar do assunto, ele diz que foi a concorrência, embora diga que há uma preferência para o "pessoal mais bem apanhado". A existência de um número pequeno de garçons negros, principalmente em estabelecimentos mais caros.

Essa questão do garçon negro começou a chamar minha atenção durante o desenvolvimento deste trabalho. Passei a perguntar às pessoas próximas se elas já tinham percebido que é pouco comum sermos atendidos por garçons negros, principalmente nos estabelecimentos da Zona Sul do Rio de Janeiro e todos que começaram a observar, concluíram que realmente era muito raro. Este fato também chamou a atenção da imprensa que realizou no *Fantástico*, programa exibido aos domingos na Rede Globo de televisão, no dia 1º de setembro deste ano, uma reportagem sobre essa questão. O enfoque da matéria foi buscar o porquê dessa situação. Os responsáveis pelos cursos que formam os garçons disseram que eles indicam vários e a escolha fica por conta dos donos dos estabelecimentos e estes, ao serem indagados, disseram que quem discrimina são os clientes¹⁴.

Esses casos de preconceito vivenciados por pessoas que a princípio estariam "no lugar" - uma vez que não são ocupações que exijam escolaridade e paguem altos salários - em geral envolvem um único dado: a aparência. Em algumas ocupações, mesmo que subalternas, a presença de negros é observada como um fato pouco comum. Nas discussões acerca das características empregatícias de hoje a aparência se destaca como um dado cada vez mais importante principalmente no setor de serviços. Ocupações que envolvem contato com o público, têm a aparência como um de seus pré-requisito,

embora, atualmente, essa expressão esteja proibida nos anúncios de emprego¹⁴. A forma encontrada pelos anunciantes nos jornais para incluir este critério sem ferir a lei é a utilização do termo boa apresentação. Como vimos no capítulo um, Oacy Nogueira quando analisa a referência a cor nos anúncios de jornal para emprego, chama atenção para a relação que se estabelece entre cor do trabalhador para a valorização do ambiente de trabalho.

O relato seguinte, embora em parte tenha uma relação com o não reconhecimento do lugar traz uma situação muito distinta das que foram apresentadas até então. Descrevendo as situações de preconceito no seu local de trabalho, Mônica cabeleireira, nos conta a seguinte história,

(...) tem um monte de coisa que rola, muita gente que simplesmente vai cortar o cabelo e fala o seguinte: - Ah, porque eu escutei uma estória que pessoa de cabelo liso... fulana que eu conheço tinha o cabelo lisinho e cortou o cabelo uma vez com a cabeleireira que a mãe levou, e o cabelo ficou enrolado, ruim. Cortou o cabelo com uma pessoa que tem o cabelo ruim e o cabelo ficou enrolado e nunca mais desenrolou. Então, tem muito desses lances.

E - Você vê isso como credice ou preconceito?

M - Preconceito, mas em algum momento fica muito misturado e não dá pra colocar que é isso ou aquilo. Mas é muito misturado. As pessoas acabam criando referências, tipo assim, eu faço serviço de salão, faço o cabelo de muitas pessoas, tintura, relaxamento, permanente, escova, alguns clientes do salão fazem referência de você para uma pessoa que conheça, então a pessoa vem te procurar sem nunca ter te visto. Então chega no salão, - eu quero falar com a Mônica. Já escutaram falar de mim, mas nunca me viram, aí ela pega, e quando me vê, pergunta: - É você a Mônica? Com um ar de espanto, que te faz pensar, porque tanto espanto ao me ver, então, de certa forma, acho que as pessoas acabam criando, quando você fala de uma coisa boa, uma referência legal, dificilmente você imagina, atrás dessa referência uma pessoa negra. (Mônica, 31 anos cabeleireira)

Fiquei muito surpresa com o aspecto inusitado desta história. Ao comentá-la com amigos me surpreendi novamente com o fato de que algumas pessoas também já tinham

¹⁴ Vale destacar que essa matéria foi exibida na época da VII Conferência Mundial Contra o Racismo, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância realizada em Durban, África do Sul, em 2001. Na ocasião este programa estava trazendo várias reportagens sobre discriminação racial.

escutado a mesma história. Esta crença estabelece uma clara relação entre uma profissão com a cor de quem a exerce.

Pudemos observar nos relatos apresentados diversas formas de expressar manifestações negativas em relação a cor dos indivíduos que estão "no lugar". Além do conflito - situação de rompimento que se caracteriza como uma das principais formas de manifestação de preconceito - há também uma correlação entre lugar e "aparência", ou seja indivíduos são associados a uma profissão, que faz com que até nas ocupações menos qualificadas ocorra um não reconhecimento da pessoa na sua função, situação, como veremos a seguir, típica para os indivíduos que ascendem.

O relato de Joana, empregada doméstica, 27 anos, empregada da Zona Sul do Rio de Janeiro, demonstra o incômodo que o preconceito traz para as pessoas que estão expostas a tais situações. Falando da condição de doméstica ela nos diz o seguinte:

Muita gente acha que a negra só pode ser empregada doméstica. As pessoas acham que ela não pode ser outra coisa a não ser doméstica a vida inteira, servir os outros a vida inteira. Todas as minhas colegas que trabalham como doméstica querem evoluir. (Joana, empregada doméstica).

Essa entrevista demonstra na sua percepção do preconceito uma insatisfação, um desejo de mudança, segundo ela de evolução. Se compararmos a entrevista de Joana com a entrevista de Teresa - a diarista de 54 anos - é possível perceber que há uma percepção distinta do trabalho. Joana nos fornece uma visão mais crítica de sua situação, um lugar que não deseja e que tem que lutar para ser diferente do destino que lhe parece traçado¹⁵. A desvalorização do exercício dessa atividade é tamanha que as empregadas domésticas enfrentam dificuldades quando vão à procura de uma nova profissão. Ser registrada

¹⁵ A forma encontrada pelos anunciantes para incluir este critério sem ferir a lei é a utilização do termo boa apresentação.

¹⁶ Em conversas informais, biografias, entrevistas e até por experiência própria, é muito recorrente as mulheres negras serem abordadas como empregada doméstica em sua própria casa.

como empregada doméstica "suja" a carteira. A justificativa é que a pessoa que está pleiteando um novo emprego tem uma origem ocupacional muito desqualificada, comprometendo a sua avaliação para o exercício de outras atividades (Rezende, 1995; Stubbe, 1998 e Damasceno, 1997).

Não procurei aqui criar uma tipologia das formas de preconceito muito menos esgotar suas formas de manifestação. O que fiz foi procurar entender, a partir da fala dos entrevistados "do lugar", que tipo de situação em suas trajetórias eles denominaram como situações de preconceito. Dessa forma, pudemos observar que para esses indivíduos a principal dimensão da externalização do preconceito se dá em torno de algum tipo de conflito, seja com pessoas hierarquicamente superiores, seja com pessoas que estão no mesmo nível ocupacional. Destaca-se, entretanto, que mesmo ocupando posições subalternas no mercado de trabalho, há a possibilidade de ocorrer enfrentamentos que se baseiam no não reconhecimento da capacidade ou do perfil para o exercício de determinadas atividades. Vejamos agora os relatos dos indivíduos "fora do lugar".

3.4.2 O preconceito "fora do lugar"

As situações de preconceito com pessoas que ascenderam socialmente têm como característica importante o fato de não haver a sobreposição preconceito de cor e preconceito de classe. Um outro dado importante é que tais situações quando ocorrem com pessoas publicamente conhecidas acabam ganhando um destaque na sociedade, principalmente na mídia, sendo vista como uma "gafe", uma situação constrangedora de não reconhecer alguém na posição de negro bem sucedido¹⁷. Autoridades em carros oficiais, pessoas famosas que passam por algum tipo de constrangimento são os casos

tipicos de preconceito no mundo da ascensão¹⁷. Embora, atualmente, haja um reconhecimento maior de que há mais negros ocupando lugares de destaque na sociedade brasileira, os relatos de discriminação em sua grande maioria envolve um não reconhecimento dos negros nas posições e cargos que ocupam. Vejamos quais são as experiências de preconceito no cotidiano de trabalho relatadas pelos indivíduos que estão “fora do lugar”.

Neste trabalho pude delinear algumas situações. Em primeiro lugar, há alguns relatos de discriminação explícita, como, por exemplo, uma história que ocorreu ainda no processo de ascensão de um entrevistado. Roberto, advogado, 54 anos, me concedeu uma das entrevistas mais interessantes desse trabalho. Sua fala sobre preconceito é bastante rica, pois demonstra os vários aspectos interacionais da sua operação. Antes de começar a gravar a entrevista eu estava explicando a ele o que era o meu trabalho e ele me disse - com um certo ar de que reconhecia ser alguma coisa fora do normal - que não se lembrava ter passado por situações de preconceito. Depois de iniciada a entrevista, eu perguntei a ele sobre sua trajetória profissional e no meio dessa descrição, o entrevistado relatou a seguinte história:

(...). Fiz prova e fui trabalhar na Souza Cruz. E lá aconteceu um episódio muito interessante na minha vida, o motivador de eu conseguir alguma coisa; por que eu trabalhava numa oficina e eu ganhava, naquela época, tipo dez salários mínimos, era muito dinheiro, eu era garoto. Na oficina mecânica; lá não tinha oficina, eu era eletricitista, e trabalhava na oficina por que menor não podia trabalhar na fábrica. E sempre passava o bonde, que era o corte de funcionários. No que o chefe, Sr José, paraíba, um dia falou que tinha que mandar alguém embora, como não tinha ninguém para mandar porque todos eram bons, iria cortar a mim e o Paulo Cardoso, que eram negros. Eu tinha até um sonho de ser engenheiro da Souza Cruz.

¹⁷ Sobre uma análise de um caso de racismo envolvendo a filha do governador do Espírito Santo, suas repercussões e representações em torno da cor em ver Fry (1995).

¹⁸ A lei Afonso Arinos de 1951, inclusive, foi criada depois de Katerine Dunkan, uma famosa bailarina que estava no Brasil ter sido discriminada num hotel da Zona Sul. Uma rápida resposta do Estado brasileiro para resolver o problema.

Esse relato é justamente o oposto de sua informação inicial - de que nunca tinha passado por situações de preconceito no trabalho - embora o fato tenha ocorrido quando ele ainda trabalhava como eletricitista. Roberto, em toda sua entrevista, fez questão de frisar que por conta de sua posição econômica jamais seria discriminado.

Há um outro relato de perda de emprego atribuída à cor pelo próprio entrevistado. Edson, jornalista de 33 anos, que se auto definiu como classe média suburbana, me concedeu uma entrevista longa e muito confusa. Em relação ao preconceito ele diz o seguinte,

Bom, se eu te falar da maneira que são as coisas, primeiro que isso não vai ficar assim, mas, agora, eu banalizo do ponto de não guardar aquilo, sabe, de não guardar aquilo comigo, que vai me tornar uma pessoa pesada, amarga, que fica se movendo lentamente. Sabe, você se torna visado, entendeu? Agora é até comum, mas sabe, é como eu falei, tem um preconceito racial contra os negros. Eu já ouvi coisas, eu digo com toda a dificuldade que eu tive, eu odiava a faculdade da cidade, mas, hoje em dia, eu vejo como uma coisa que me fez muito bem. Tá entendendo? Melhor do que estar estudando. (...) E eu sai de lá [jornal em que trabalhava] em 93, tá? Eu sai de lá e profissionalmente, ele falou que era contenção de despesas, mas eu nunca vi uma contenção de despesas que você dá conta do serviço e colocam dois para trabalhar no teu lugar, com o mesmo salário que você recebe. Quer dizer, é complicadíssimo, entendeu? O que é pior, uma pessoa que é nordestina, quer dizer, começa com várias coisas, entendeu?

O relato de Jorge, empresário e formado em medicina, também traz uma situação explícita de preconceito. Esse entrevistado tem pai negro, americano e mãe negra baiana. Viveu em Salvador até os dois anos de idade e depois foi para os Estados Unidos. Retornou ao Brasil e se formou em medicina. Segundo ele, um dos motivos que o fez abandonar o exercício da medicina foi o preconceito que o impedia de progredir.

Vejamos o seguinte relato:

Não, eu consegui exercer. Claro que sim, entendeu? Mais é que não tinha ... o campo era complicado. Eu me lembro que nós abrimos um consultório aqui na Rua Miguel Lemos, 68 se não me engano, eu Saulo e Roberto, então o que acontecia, o Saulo e o Roberto brancos, eu, um negro, porém com o sobrenome como que eu tenho, Jorge James < > quando se botava os anúncios, nos jornais, naquela época, enchia realmente

de pacientes, o problema todo, era que todos chegavam lá procurando provavelmente o Saulo ou o Roberto, eu nunca era o Jorge, eu era sempre o Saulo ou o Roberto, você entendeu, era complicada essa situação, estava se criando um conflito interno, porque infelizmente detrimento essa situação, chegou um momento que eu falei assim, eu sou eu. Eu tenho certeza que sou eu, você é você, então, não tem que... já estava mexendo com a estrutura, claro, administrativa, imagina, você, você tem é... abre uma empresa sua, um escritório seu, você tem um nome estrangeiro, você bota os anúncios, <> no Brasil, e você tem duas sócias brancas, e aí. Que tem a Roberta e a outra é Márcia, aí você não consegue se firmar entendeu o que eu quero dizer?

- Ai os clientes não iam pra você?

- Não, nunca. Eu me lembro que certa vez eu estava almoçando num restaurante, que hoje nem existe mais, chamado Paizanno<?>. Certa vez eu tava no Paizanno, jantando, à noite, e todos sabiam que eu tinha formação médica... e, uma mulher passou mal, caiu na porta e, o Raimundo que era o dono, me pediu que eu a atendesse, e, eu fui atender. Ela dizia que preferia morrer, e mandava... afasta esse Martinho da Vila daqui. Afastem esse Martinho da Vila daqui, eu prefiro morrer do que ser atendida por esse macaco.

A mudança para outro ramo – empresa de promoção de eventos na área esportiva - por conta das dificuldades encontradas para ser médico não foi a única mudança de Jorge. Ele se tornou muito atento às questões "raciais". Segundo ele, procura sempre dar oportunidades a negros em sua empresa, tem uma preocupação social com a questão, embora faça questão de dizer que ele não é militante do movimento negro.

Uma outra situação de preconceito no exercício da profissão no âmbito do trabalho, diz respeito ao uso da autoridade atribuída, uma dificuldade enfrentada por muitos negros que ascendem socialmente.

- Eu acho que foi uma última agora, como eu falei anteriormente, depois que eu entrei pra gerência eu tomei algumas posições que fez com que algumas pessoas reagisse de forma preconceituosa e racista, e isso me marcou, e vem assim, vem me chamando atenção pra outras questões que eu venho percebendo em relação ao meu trabalho.

- Mas eles, essas pessoas chegaram a mencionar a cor da sua pele?

- Sim, não só mencionou, como ela, fez assim uma ... eu não ouvi particularmente, mas que ficou sabendo, eu fiquei sabendo através da minha esposa, que ele usou, ele falou é, ninguém nunca mexeu comigo aqui, como é que esse negro, preto, safado, sei lá, vai mexer comigo, pra me tirar daqui vai ter que pagar pelos anos, então, a atitude dele foi essa, e ele por sinal ele é, eu considero como negro, mas ele

de certa forma ele não é, com certeza ele não se considera negro, pode se considerar outra coisa, menos negro. (Fernando, gerente de banco).

Até aqui, acompanhamos relatos de situações onde o preconceito ocorreu de forma mais explícita. Há, entretanto, algumas situações que não foram interpretadas como preconceito, mas foram vistas como um dado a mais que os negros têm que lidar: o fato de se sentirem mais cobrados para serem melhores e de terem que lidar constantemente com “brincadeiras”.

Segundo alguns entrevistados, os negros que ascendem são mais cobrados em termos de postura associada a máxima: “o negro que quer ascender tem que ser o melhor do que os outros”.

Agora o que existe no negro, no meu caso, é uma cobrança muito grande, que eu tenho que encarar todos os dias. Eu tenho muito orgulho de ser Roberto e muito orgulho de ser negro, mas a cobrança... eu não posso sair de meu escritório e ir num bar tomar um chopp, porque se alguém ver vai falar: “É aquele negro”. As pessoas falam: “Poxa Roberto é finíssimo, é educado, é um talento.”, mas qualquer deslize seu, você é cobrado. Então...

A cobrança é quando você já está iniciando. Eu vejo advogados e jornalistas conhecidos, que bebem... Eu não posso fazer isso, por que eu chamo mais atenção, sou a minoria, então eu sou mais cobrado e mais observado.

Quanto às brincadeiras, elas são consideradas uma forma sutil de atitude, que impede que a reação do outro seja mais agressiva. Da mesma forma que o humor, a brincadeira é uma forma de reação sem que haja um conflito e é também uma possibilidade de ridicularizar quem discrimina. Vejamos o relato de Roberto, advogado:

Agora o que existe na realidade são pessoas que usam de brincadeira para te ofender e que quando você tenta reagir, eles dizem está brincando, mas têm coisas que te magoam. Isso é muito comum, baseiam-se em parte de pessoas incapazes que queriam ser você ou queria ter o que você tem. Meu carro é um Mercedes, há anos que eu o tenho, e quando eu comprei esse carro, um dia veio um cara e disse: “Deixe entrar nesse carro para ver a sensação de um motorista dirigindo para mim.”

Edson também passou por uma situação considerada brincadeira por quem fez, mas para ele foi uma situação preconceituosa que acabou terminando em conflito. Segundo ele, havia sempre uma referência a sua "cor" no modo de trata-lo e de se referir a ele e toda vez que ele demonstrava alguma insatisfação, tinha como resposta que era brincadeira. Ele nos contou a seguinte história,

Tinha um cara que, infelizmente até faleceu. No Jornal do Brasil. Eu não sei nem se você já foi no Jornal do Brasil. É um prédio imenso, uma coisa de louco, na Avenida Brasil. É, eu fui pra lá, né?! Eu saía às sete horas da manhã. Aí nesse dia eu estourei a hora. Era para fazer uma matéria. Eu acho que foi durante a ECO-92, eu sei que há onze anos (...) aí tinha um cara, ele era até gente boa; eu estava por lá, aí eu estou indo pro refeitório. Aí eu vi o corredor cheio. Todas as pessoas do prédio, do administrativo, não sei o quê. O cara do setor dele e eu já o conhecia desde a época do Última Hora, eu até tinha... eu até conversava com ele. Ele era jornalista também, mas é só que ele estava em outra função, publicidade. Nisso que eu sai do corredor, tipo ele está aqui, aí ele vai ali para o corredor três vezes mais largo que esse e apinhado de gente. "Ô nequinhooo!!! Ô nequinhooo!" Aquilo né... eu vou perder a vez. E isso, eu não sabia que era comigo. E eu fui andando. Nem parei, nem olhei. Continuei. Aí ele: - "Tudo bem?" Aí eu "tudo bem". E o cara ficou revoltado comigo. "Porra..." E ele parou de falar comigo, parou e essas coisas todas. Não virava a cara, sei lá, entendeu? Mas, sei lá. Aí ele falava: "Era continuo, agora, só por que é jornalista a gente não pode mais brincar com ele".

Esses relatos nos permitem observar que as múltiplas situações de preconceito dependem sempre do contexto da interação: conflito por autoridade reconhecimento de lugar, brincadeiras com o intuito de desqualificar.

Pudemos, então, observar que os negros "fora do lugar" trazem relatos de situações mais abertas de conflito com a cor, embora esses conflitos não sejam marcados por uma referência negativa e estereotipada à ocupação, relacionando-a à cor. O não reconhecimento do lugar, entretanto, é um dado que ocorre também com pessoas em estratos ocupacionais onde há um maior presença de negros, classificadas como "no lugar". Dessa forma, a relação cor e trabalho nos informa que a representação do negro no seu lugar não está associada a toda e qualquer profissão "subalterna", como também

há ocupações onde ser negro não cria uma situação de estranhamento, como, por exemplo, nas atividades do mundo artístico. O que se percebe é que há uma idealização de características para a realização de determinadas atividades e nessa idealização, há uma construção em torno da cor.

Foi comum, também, os entrevistados relatarem situações de preconceito que não estavam relacionadas com o trabalho. Apesar de eu ter insistido que esse estudo era sobre mercado de trabalho, alguns dos entrevistados relataram outras situações que haviam lhe criado um constrangimento e uma revolta maiores. Há sempre um movimento de tentar distanciar a situação de preconceito.

O preconceito, em geral, é uma atitude utilizada como uma ferramenta, como um recurso onde a situação e o agente vão definir se irão utiliza-lo ou não e de que forma. O conflito, o desentendimento no espaço de trabalho se caracteriza como a situação mais comum para se tornar explícito o preconceito. No caso das pessoas em posições menos qualificadas é lembrado a ela não só o lugar que ocupa, como também estabelece-se uma correlação entre a sua posição e a cor. Os conflitos para os que ascendem acontecem em relação ao questionamento de sua posição, ao não reconhecimento do lugar ocupado pelos negros no desempenho de suas funções. Este se destaca como algo que marca muito as pessoas entrevistadas.

Na seção seguinte estarei analisando de que forma os negros independentemente dos "lugares" que ocupam, estão lidando e reagindo com as situações de preconceito no ambiente de trabalho. Essa questão é relevante a medida que nos informa se há algum tipo de postura diante do racismo e que postura é essa. Parto do princípio de que no contexto atual da sociedade brasileira, pelo fato de estarmos dando mais visibilidade

não somente ao negro, mas às questões "raciais" as pessoas estão se colocando de forma diferenciada diante de tais circunstâncias.

3.4.3 "Dentro e fora do lugar": Reagindo ao preconceito

Uma vez colocadas situações de preconceito para os indivíduos "no lugar" e "fora do lugar" desenvolverei nesta seção uma análise das formas encontradas pelos entrevistados para lidar com tais situações. Lidar com o preconceito passa antes de tudo pela percepção que os indivíduos têm daquela situação e de que forma é possível contorná-la ou revertê-la. As pessoas entrevistadas demonstraram reconhecer que há preconceito na sociedade brasileira, embora em seu cotidiano essas situações tenham sido resolvidas por eles próprios, buscando um caminho onde haja menos conflito e menos exposição. A preocupação com a necessidade de sair da situação da melhor maneira possível sempre acarreta uma tentativa de evitar que a situação ganhe grandes proporções. Na conversa com os entrevistados, entretanto, pude perceber que sempre há por parte deles um "jogo de cintura", para driblar possíveis constrangimentos. A consciência de que na sociedade brasileira a manifestação do preconceito é sempre possível, parece estar mais forte do que em outras épocas. Pude perceber, a partir dessas falas que os indivíduos estão mais preparados para isso, não obstante ao fato de que a condição de classe tem um peso muito decisivo nessas interações.

É importante lembrar que nenhum indivíduo quer ser humilhado, não quer ser diferenciado negativamente por característica nenhuma seja ela sexo, cor, religião, idade, nacionalidade, dentre outras. Por isso, existem grupos de organizações que buscam coletivamente reivindicar que ninguém seja discriminado. Entretanto, no âmbito individual e cotidiano quais são as formas mais eficazes para lidar com isso? Até aqui podemos observar que ninguém é cego ao preconceito, o que as pessoas querem é

evitar essas situações de forma mais breve e, por isso, estão tão atentos também às experiências dos outros.

As formas de reações relatadas foram muitas. Do retraimento até o enfrentamento passando pelo humor e a ironia, as pessoas demonstraram estar preparadas para esse tipo de situação. Há um conhecimento por parte dos indivíduos da probabilidade de que esse tipo de situação pode ser vivenciada, embora todos pareçam evitar ao máximo que isso aconteça. Os recursos para tanto são diversos, desde os psicológicos que passam pela questão da auto-estima, até mesmo o conhecimento da lei, embora não houve nenhum relato de alguém que tenha chegado a levar os casos de preconceito para o campo jurídico. Foi comum ouvir dos entrevistados que eles têm consciência de que há leis contra o racismo, embora não ouvi deles nenhum relato que tenham levado à denúncia de racismo.

Outro ponto a ser ressaltado é que embora alguns dos entrevistados digam que nunca sofreram preconceito, há sempre uma relato sobre o tema na história das pessoas ou alguma referência à uma situação que lhes marcaram nesse sentido.

É importante enfatizar que tratarei aqui da interpretação dos entrevistados sobre tais situações e suas atitudes diante delas. O termo reagir geralmente significa tomar alguma atitude diante de uma ação. Desta forma, não tomar uma posição diante do preconceito deve ser considerada não reação. Os indivíduos criam suas estratégias para lidar com o preconceito, embora essa questão não esteja presente como um dado do cotidiano, ou seja não pensam nessa possibilidade o tempo todo.

A capacidade e a forma que os indivíduos têm de lidar, manipular, transitar por estas situações, pelo que tem sido possível observar até então, é um domínio individual

e personalizado no qual entram não somente a percepção da situação e capacidade de enfrentamento como igualmente, o lugar ocupado e a profissão exercida.

Começamos pelas estratégias de evitar as possíveis situações de preconceito. Um dos entrevistados nos relata que a forma por ele encontrada foi o distanciamento. Joel, vendedor, diz que evita situações de preconceito, como por exemplo:

Eu procuro sempre nunca estar... eu sou o tipo da pessoa que, quando eu estou ali eu não estou invadindo o espaço de ninguém... eu sou o tipo da pessoa que detesta a zona sul. Eu nunca moraria na zona sul. E detesto frequentar a zona sul. Por quê? Eu sou errado? Sou errado. Meu pensamento é um pouco bronco? É um pouco bronco. Mas lá é que está o maior racismo...

O que é que eu tenho que fazer na zona sul? O que mais me mata na zona sul; aí é que eu te falo da hipocrisia. Quem é racista na zona sul? É o porteiro? Não. É o síndico, são os moradores, mas colocam um subalterno, uma pessoa que não tem estudo, que não tem informação nenhuma pra te discriminar. Aquilo te dói. Você chega num lugar, numa portaria daquela, na zona sul. Você chega e você vê que o porteiro está te tratando mal.

Evitar espaços onde há maior probabilidade de preconceito, bem como evitar conflitos que podem levar a um tratamento ofensivo, é uma estratégia que procura evitar a manifestação do preconceito. Claudionor, mensageiro, e Marta, recepcionista, quando nos relataram as situações em que haviam percebido que houve preconceito racial, narraram histórias que envolviam outras pessoas e não eles diretamente. Pude perceber nesses diálogos que havia nessa observação uma tentativa de mapear as possíveis situações de constrangimento. Não eram apenas relatos de experiências de outras pessoas, mas uma tentativa de apreender como evitar que aconteçam com eles conflitos deste tipo. É um silêncio cauteloso, uma forma de reação ao preconceito, no qual fomos mais socializados, nos termos de Oracy Nogueira, faz parte da etiqueta das relações raciais.

Pode ser que a evitação de certas situações nas quais a manifestação do preconceito seja considerada possível permita negar a experiência do preconceito. Há relatos de pessoas que afirmam nunca terem sido vítimas de preconceito. É o caso de Cláudia, 34 anos, secretária. Vejamos,

"Eu nunca passei por esse tipo de situação, de alguém se dirigir a mim de uma maneira diferente, eu nunca tive. As vezes até parece uma coisa que você não quer falar, ou está escondendo, ou finge que não entendeu, então nunca aconteceu da pessoa fazer alguma brincadeira, ou alguma coisa que me ofendesse de alguma maneira. Que eu me sentisse ofendida, porque eu acho que pra alguém chamar sua atenção, você tem que se ofender com aquilo. E eu nunca passei por isso.

E - Você falou que você sempre trabalhou como recepcionista, e essas situações como recepcionista, você sabe, está o tempo todo fazendo esse contato do público com o seu chefe. Você trabalhou em que?

C - No começo em uma área que era de turismo, tinha muitos italianos, espanhóis, então eu sempre me dei bem com os turistas que iam, sempre me trataram bem, me respeitavam, até admiravam, pela cor, por achar bonito.

E - Você se acha bonita?

C - Acho sim. Eu me acho. As pessoas comentavam sobre isso, os turistas, da cor, que eu tinha uma cor bonita, então eu nunca tive... ao contrário, eu sempre tive elogios, pode ser até uma exceção, mas eu sempre tive elogios perante a cor da minha pele. E nunca tive problema nenhum.

A entrevistada diz que nunca passou por uma situação de preconceito, poderia ser uma exceção, considerar sua cor "bonita". Isso é destacado por ela como um elogio. Há alguns dados que chamam atenção neste relato. Em primeiro lugar, aparece uma relação com o tipo de trabalho exercido, que é o turismo. Nesse contexto, uma mulher negra (e considerada) bonita chama a atenção dos turistas, justamente pela cor e esta referência costuma ser sempre elogiosa, porém passível, igualmente, de uma estigmatização. Em segundo lugar, há em sua fala um outro dado interessante que é a respeito da idéia de ofensa. Os limites do preconceito são tão tênues que há uma subjetividade muito forte na percepção dos indivíduos a esse respeito. Por isso é importante reforçar o aspecto interacional das relações entre indivíduos em torno do preconceito. Alguns certamente interpretariam que a vivência de Claudinéia com os

turistas foi preconceituosa; para ela, entretanto não foi. Eu poderia entrar aqui em um outra esfera, porém muito pouco fácil de transitar que é a resistência a assumir que se viveu um preconceito. Colocar-se como exceção é também uma expressão muito comum, pois é uma forma de reconhecer que há preconceito na sociedade sem personificá-lo, sem marcar alguém que tenha passado por esta situação.

Roberto, advogado, também nos disse que nunca tinha sido vítima de preconceito. Entretanto, como vimos na seção anterior, ele mesmo nos relatou casos de discriminação na sua trajetória profissional.

Não quero, aqui, questionar a fala dos meus entrevistados no que diz respeito à interpretação sobre suas trajetórias ocupacionais. Vale lembrar, como afirmei anteriormente, que o meu objetivo é compreender a maneira como os negros inseridos no mercado de trabalho percebem o preconceito. Entretanto, há relatos contraditórios no que diz respeito a essa experiência e eles devem ser destacados. Todas as pessoas entrevistadas se viram envolvidas, mesmo que como observadores, em situações de preconceito.

Outra questão que recebeu destaque foi a existência da lei contra a discriminação racial. Ela pode até ser pouco executada, mas parece funcionar como proteção – para quem sofre preconceito – e como uma forma de ameaçar quem pratica o preconceito.

Nós hoje temos uma lei, tá, isso é o que a gente tem que se apegar. Não, vamos voltar um pouco na história. Preconceito. Preconceito da nossa cor, da nossa pele, da nossa raça, não dá nem um mínimo de valor, como eu já viajei quase que o mundo todo, eu sei que aqui no Brasil acontece muito, fora do país não acontece porque? Porque lá é assim, eu não gosto, não gosto. Eu vou andar num lugar que não tem. (...) Sabe, mas... tá mudando, a coisa tá mudando porque hoje em dia o negro não fica calado não, são poucos, se eu vejo alguma injustiça na rua eu falo. Me meto mesmo, não quero nem saber, teve uma outra vez... mentira... é bom a gente ir conversando que eu vou lembrando, não, não dentro da minha profissão, mas na rua, você sabe que no elevador quem esta tem que sair, para depois você entrar, eu tô saindo um moço veio que veio, eu estava na minha direção, não saio. Eu até boto a mão na frente pra pessoa não me bater, mas eu continuo assim e, fico. O moço olhou pra mim, tinha que ser

negra. Eu voltei, segurei a porta do elevador, como? O que o senhor falou? Eu não entendi bem. Não nada não. Ai que susto moço, eu entendi o senhor falar alguma coisa em relação à raça. Porque senão daqui a gente ia pra delegacia. Ai que bom que o senhor não falou isso. Meu filho mais velho ele quase morreu do coração eu falei "Vai Aprendendo porque no mundo, o mundo lá fora é uma guerra". (Andréa, esteticista)

Há, entretanto, a percepção de que a lei - embora iniba determinados abusos - não modifica a atitude daquele que discrimina. Vejamos o que nos diz Joel, vendedor:

O racismo e a discriminação racial, isso é um sentimento Não é uma lei. Uma lei você vai lá e apaga. O racismo vai sempre existir. O racista é sempre hipócrita. Ele não vai chegar para você e vai dizer que você é negra que seu cabelo é ruim. Ele vai estar sempre com aquilo por dentro. Eu tenho uma pessoa que é meu amigo e ele não gosta de negro para se relacionar afetivamente, mas ali pra amizade para essas coisas todas ele tem O racista esconde esse sentimento. (Joel, vendedor, 27 anos)

Lidar com o preconceito também pressupõe um tipo de postura tanto para enfrentar o preconceito quanto para evitá-lo. Esse foi um outro destacado nas entrevistas. Creio que a questão da postura não somente diante do preconceito, mas cotidianamente no trabalho, seja um fato fundamental para os entrevistados e está diretamente relacionada com a posição ocupada. O exercício da autoridade, a maneira de se dirigir aos clientes e às pessoas hierarquicamente superiores no ambiente de trabalho é uma dado importante que redimensiona todo o processo de interação.

Vejamos:

– *Você já viveu alguma situação que alguém tenha se referido de forma ofensiva com relação a sua cor no seu trabalho?*

– *Já, mas também dependendo da sua postura, acho que as pessoas até tem mais cuidado de te falar determinadas coisas, mas mesmo no cuidado dela, alguém sempre deixa escapar. – Ah, você é negra, mas, negra não, ninguém nem fala negra, todo mundo tem até o cuidado de falar a palavra negra. Você é escurinha mais você trabalha muito bem, nossa, mas você é dedicada. Então eu acho que isso pra mim não é elogio, isso ai é uma falta de esclarecimento, uma coisa assim, ofensiva, como se ser negro fosse uma coisa ruim, porém, a gente tem a vantagem de saber fazer alguma coisa. (Mônica, cabeleireira)*

Mônica nos fala que a postura dela no trabalho modifica até as denominações de cor utilizadas pelas pessoas. A postura dela está relacionada com o seu desempenho como profissional. A *"vantagem de saber fazer alguma coisa"* é decisiva neste contexto, pois a relação se estabelece não baseada na cor, mas na competência.

O relato seguinte traz um outro tipo de postura diante da possibilidade de enfrentar o preconceito: a utilização positiva da cor, ou seja, buscar extrair do preconceito algum tipo de vantagem.

O fato de ser negro é importante para mim. Tive um cliente, um francês, que um dia definiu muito bem: "Você é um privilegiado porque você é negro, porque quando as pessoas vêem aquele advogado negro, naquela posição, só pode ser bom, por isso eu vim aqui." (Roberto, advogado)

O sucesso dessa estratégia tem como ponto fundamental o reconhecimento de que na sociedade brasileira, os negros que conseguem ascender passaram por barreiras maiores. Devemos recordar que esse entrevistado conduziu toda a nossa conversa para uma visão extremamente positiva e otimista. Em momento algum ele negou viver em uma sociedade preconceituosa, mas procurou enfatizar outros aspectos. É esse mesmo entrevistado que vai nos fornecer uma outra forma de reagir ao preconceito: o humor e a ironia. Roberto de me relatou, como uma situação de preconceito, o pedido de um "amigo" para andar no banco de trás de sua Mercedes, para ter a sensação de ter um motorista dirigindo para ele. Ato contínuo eu lhe perguntei de que forma ele administrou essa situação. Vejamos sua resposta:

Eu administrei rindo e dizendo coisas gozadas. Com esse rapaz eu falei: Têm duas coisas que você nunca vai ter na sua vida, uma é o motorista e a outra é o Mercedes, você vai andar sempre de carona no meu carro. Que é a realidade! Na brincadeira, também, você fala o que quer. Mas as pessoas dão essas tacadinhas em você. Agora isso é raro, só as invejosas.

Ao mesmo tempo em que este senhor respondeu à "brincadeira", ele, igualmente, "colocou o rapaz no seu devido lugar", ao afirmar que seu "amigo" nunca vai ter na vida, o que ele possui. Vale ressaltar, entretanto, que essa reação de Roberto somente é possível por conta de sua condição social. Embora nessa seção eu tenha optado por tratar das reações sem o recorte "no lugar" e "fora do lugar", há nesse relato, especificamente, o peso da condição de classe.

Andréa, que exerce a profissão de esteticista, também forneceu um relato marcado pelo humor, algo, inclusive, que pautou toda a entrevista. Mas, em sua fala, a educação aparece, igualmente, como uma arma considerada eficaz contra o preconceito.

Vejamos:

De repente eu sou meio debochada. Quando eu olho assim, às vezes, sabe, alguém vai querer me sacanear, aí eu vou e mudo a história. A gente tem que levar na brincadeira, senão a gente pira. Porque a sociedade é má, você sabe, você vai fazer uma seleção, poxa, você vai lá leva o seu curriculum, poxa eu tenho um potencial maravilhoso, mas aí vem uma outra pessoa, com outro biótipo, puxa a pessoa ficou, que coisa né?! Aí você começa, vai em um, dois, começa, sabe então eu acho que... aposta tudo na sua educação, porque você tendo educação, a educação que falo a nível de formação, não tem como a pessoa te contestar. (Andréa)

Bento (1992) analisando a discriminação racial nas relações de trabalho através de entrevistas feitas com diversos trabalhadores negros, procura detectar sua reação e aponta que este é não somente um dado fundamental como se constitui em uma estratégia de sobrevivência no cotidiano das práticas discriminatórias¹⁹.

A autora destaca algumas situações de discriminação tais como o processo de seleção e recrutamento de pessoal, treinamento de pessoas menos qualificadas para ocupar cargos superiores aos deles, pessoas negras ocupando posições pouco comuns,

¹⁹ Para isso, a autora entrevistou 20 pessoas (10 homens e 10 mulheres ligadas ao mundo sindical a partir de duas situações distintas: trabalhadores negros em áreas onde há grande concentração de mão-de-obra e onde há pouca concentração de mão-obra-negra.

não são reconhecidas naquele lugar. Muitos dos entrevistados relataram a dificuldade que enfrentavam cotidianamente para exercer cargos de chefia e atuar como profissionais qualificados.

A percepção da discriminação, no caso da pesquisa de Bento, ocorreu *a posteriori*, ou seja, seus entrevistados tiveram um envolvimento com o mundo sindical e a partir dele criaram um olhar para isso. Muitos relatos demonstraram que a percepção de situações como casos de discriminação racial, veio somente após o ingresso no mundo sindical²⁰, ou seja, a partir do ingresso na militância onde há uma atenção para essas questões.

A autora apresenta uma tipologia interessante para pensar a reação às situações de discriminação: a negação, o não enfrentamento e o próprio o enfrentamento. No caso da negação, a situação mais comum é o reconhecimento da existência do racismo na sociedade brasileira. Na empresa ou em qualquer situação mais ampla, porém distante do indivíduo. Ele nunca aparece como alvo. A segunda reação é a de não enfrentamento, que consiste em um reconhecimento da discriminação contra si e contra os outros, mas não há por parte deste indivíduo nenhuma ação contra o fato em si. A terceira situação é aquela em que há por parte dos indivíduos discriminados, algum tipo de enfrentamento, que pode ser individual ou coletivo.

Mas o aspecto interessante de se marcar nessa tipologia, é que todas as formas de lidar com essa situação representam uma reação, mesmo que não haja um enfrentamento direto ou mesmo algum tipo de reconhecimento. Cada situação leva os indivíduos a acionar a maneira mais conveniente de lidar com a discriminação, muitas das vezes até de forma pouco racionalizada. Nos locais de trabalho, nota-se uma

²⁰ Por este motivo optei por trabalhar com pessoas que não tivessem feito essa reflexão na militância negra

dificuldade maior de ocorrer um enfrentamento. Nesses espaços, os indivíduos procuram agir da maneira mais interessante para eles. Dificilmente reagem sem pensar nas conseqüências negativas que podem ter ao atribuir a determinadas situações como casos de discriminação racial.

É importante ressaltar que o processo de reconhecimento de ter vivido uma situação de preconceito não é um exercício fácil para os indivíduos. É um movimento de se deslocar para fora de uma situação que ele viveu para, então, interpretá-la e narrá-la para uma outra pessoa. É um reconhecimento de algo extremamente difícil. Durante a realização das entrevistas eu pude perceber que a resposta imediata à pergunta era "não", dizer que nunca passou por uma situação de preconceito. Porém, no decorrer da conversa, as pessoas iam contando diversas histórias, algumas extremamente fortes, inclusive.

Esse é um dos motivos que reforço, aqui, o fato de eu estar buscando entender o preconceito como uma atitude num contexto de interação, pois vivemos numa sociedade onde há desigualdade racial, não teve uma história de discriminação institucionalizada, como no caso americano e sul africano, por exemplo. Portanto, as situações de manifestação de preconceito são mediadas por hierarquia, poder, proximidade, distância, amizade, brincadeira, desentendimento, dentre outros, fazendo de cada situação um episódio muito singular.

Há dessa forma uma divisão de espaços. Em alguns são acionados as regras da boa convivência e do igualitarismo e em outros as regras do preconceito e da hierarquia. Nas palavras de DaMatta é a divisão espacial entre "casa" e "rua" similar a divisão da "casa grande" e da "senzala" que se relacionam perfeita e harmoniosamente, apesar de serem hierárquicas (Da Matta, 1985). A "rua", o lugar do indivíduo, onde se é anônimo e

impessoal, e a "casa" a realização plena da pessoa, e de nossa vocação. No âmbito das relações raciais esses dois espaços - casa e rua - também se configuram a partir da idéia de lugar. O espaço de trabalho, dependendo da função e da posição ocupada tanto pode se estabelecer uma relação de mais cordial como pode significar uma relação de enfrentamento.

Uma outra pesquisa realizada sobre preconceito foi feita pela Folha de São Paulo, em 1995, intitulada Racismo Cordial. A principal conclusão dessa pesquisa é que a sociedade brasileira reconhece que há racismo no Brasil. Hoje, a dificuldade de assumir que existe preconceito racial no Brasil, parece não ser a mesma. As pessoas em sua maioria concordam que o Brasil seja um país racista. Entretanto, assumir tanto que foi discriminado quanto que discrimina é uma situação um pouco mais rara.

Na pergunta "Na sua opinião, no Brasil, os brancos tem preconceito de cor em relação aos negros?", 89% dos brancos, 91% dos pretos e 88% dos pardos responderam que sim. Entretanto, na pergunta "Você já se sentiu discriminado?", 35% dos pretos e 15% dos pardos responderam que sim. Chama atenção nestes dados a grande diferença entre os dois grupos. É possível que ela possa ser explicada pela forte miscigenação da categoria parda que passa a englobar pessoas e experiências muito distintas, além do fato de que os pretos são certamente mais discriminados do que pardos. Em relação à probabilidade de encontrar um preconceituoso, as chances são ainda menores.

Há um outro dado importante em relação perfil do discriminado. Cruzando essas respostas por algumas variáveis, foi possível observar que algumas diferenças importantes entre os que responderam afirmativamente à pergunta sobre o fato de ter passado por uma situação de discriminação. Foram os indivíduos mais novos, mais educados e com maiores rendimentos os que responderam afirmativamente a essa

pergunta. A educação se destaca como um fator muito decisivo para as diferenças percentuais entre quem se sente ou não discriminado. O acesso a informação, como a própria permanência nos bancos escolares podem ter colocado esses indivíduos mais freqüentemente em contato com situações de preconceito.

Em relação à identificação das situações onde ocorre discriminação racial, os entrevistados destacaram que elas são mais freqüentes no mercado de trabalho tanto na busca do emprego quanto na tentativa de conseguir uma promoção. Controlando essas informações por escolaridade, foi possível perceber que o *background* educacional de pretos e pardos, que lhes permitiu mais condições de competir com os brancos, os colocaram mais expostos à discriminação. Quanto maior o nível de escolaridade, maior o percentual de respostas afirmativas sobre a situação de preconceito no mercado de trabalho²¹. Segundo a pesquisa da Folha de São Paulo, entre a população preta da amostra, 32,2% com até 1o. grau já se sentiram discriminados. Esse número chega a 57,1 % quando se trata daqueles que tem nível superior. Na população parda também, ocorrem grandes diferenças: 14,2% dos que tem até o 1o. grau já se sentiram discriminados chegando a 20,7% para os que tem nível superior.

Dessa forma, podemos concluir que o preconceito, embora apresente um recorte de classe, quando ele ocorre, tende a ser mais explícito justamente nas camadas mais altas. Entre os mais pobres há um misto de "cor" e trabalho, ou seja as pessoas negras têm sua condição ocupacional associada à sua cor, embora em algumas atividades, mesmo que subalternas não ocorra um reconhecimento do "lugar".

Embora não seja possível delinear os critérios de classificação para a diferenciação dos termos negro e pardo, utilizados na pesquisa do DataFolha, um ponto

comum com as minhas observações se refere a tendência de quanto mais alto o nível de escolaridade, maior é a referência dos entrevistados à situações de preconceito.

Na seção seguinte veremos a importância da estrutura familiar na construção da trajetória ocupacional dos entrevistados. A família pode ser vista como tanto como origem quanto ponto de partida para as gerações futuras e a problemática em torno dessa questão é fundamental para entender a condição social dos indivíduos no mercado de trabalho.

3.5. *Família*

A importância que a origem familiar ganha nas discussões sobre a situação atual dos negros no Brasil é muito significativo. Nos estudos de mobilidade, o peso da herança social é avaliado tomando como base a ocupação paterna. Pensar o papel da família é pensar a origem social. Em suma, trata-se de considerar a base sobre qual os indivíduos vão construir sua trajetória²².

Nesta seção analisarei de que forma os entrevistados interpretam a importância da família na construção das suas trajetórias ocupacionais. Vale destacar que esse foi um ponto importante na fala dos entrevistados, principalmente nas avaliações feitas por eles a respeito de suas condições econômicas atuais.

A família, principalmente a origem familiar, é um dado de extrema relevância nos estudos sociológicos sobre desigualdades, pois representa o primeiro obstáculo a ser vencido pelos indivíduos que nascem no âmbito da pobreza e que almejam uma outra condição social. Quanto mais pobre é a família, maiores são as dificuldades

²¹ Os dados foram tabulados num trabalho realizado no Centro de Estudos Afro-Asiáticos, em 1997, através do acesso ao banco de dados da pesquisa realizada pelo Datafolha.

²² A diferença entre família e origem familiar me parece que a primeira diz respeito a um pertencimento, que acompanha o indivíduo, enquanto que origem familiar remete às condições sociais da família no

encontradas por seus membros para frequentarem a escola por mais tempo, não ter de conciliá-la com o trabalho e, conseqüentemente, de ter uma situação sócio-econômica melhor do que a dos pais, demonstrando que há uma forte tendência de reprodução de *status* na sociedade brasileira (Hasenbalg e Silva, 1988). Nesta seção, analisarei de que forma os indivíduos "no lugar" e "fora do lugar" dimensionam o papel da família na definição de sua posição no mercado de trabalho. Uma vez que a maioria dos meus entrevistados tem uma origem familiar pobre, procurarei perceber que tipo de peculiaridade eles atribuem, para além da pobreza o fato de serem negros.

3.5.1 Família para os que estão "no lugar": a reprodução do status

A história familiar dos indivíduos negros "no lugar" apresenta algumas características comuns a todos os entrevistados. A primeira relação que todos estabeleceram foi entre a questão educacional e sua origem social. A dificuldade de investir num projeto educacional é colocado, por eles próprios, como um dos fatores que lhes condicionam tal situação social.

Um segundo ponto é que, embora pertencendo aos estratos manuais do mercado de trabalho, alguns ocupam posições melhores que a de seus pais²³. Mesmo permanecendo "no lugar", suas trajetórias e oportunidades de acesso foram maiores.

A origem familiar pobre é um dado destacado pelos entrevistados como algo que dificultou ou impossibilitou que eles tivessem uma vida melhor. Todos destacam o desejo que os pais tiveram de dar uma condição melhor para eles, principalmente no que

momento em que o indivíduo está iniciando sua trajetória educacional e/ou profissional. Tem uma noção de ponto de partida

²³ Os estudos sobre mobilidade social no Brasil apontam que as altas taxas de mobilidades ascendente no Brasil correspondem a uma mobilidade de curta distância. Para essa discussão ver Pastore (1979). Scalon (1996).

diz respeito aos estudos. A necessidade, entretanto, de complementação da renda familiar dificultou a permanência na escola e antecipou o ingresso no mercado de trabalho.

As questões aqui destacadas pelos entrevistados em relação ao papel da família poderiam ser generalizadas para qualquer família de baixa renda independentemente da cor. As diferenças entre brancos e negros pobres nesse aspecto foram muito menos colocadas a não ser pela percepção de uma maior dificuldade. Ser pobre e ser negro aparece como uma associação de duas desvantagens, embora esses entrevistados achem que se for negro, mas "tiver posição", as coisas se tornam menos difíceis.

Procurei, então, reforçar a relação entre família e cor passando a interpelá-los sobre o que, em suas percepções, poderia ser diferente, em termos de suas trajetórias, o fato deles serem negros. Passei, então, a indagá-los se na convivência familiar havia alguma abordagem sobre a questão de ser negro, como por exemplo, se os pais costumavam colocar para eles a possibilidade de enfrentarem algum tipo de dificuldade no mercado de trabalho pelo fato de serem negros e de que forma eles se posicionavam em relação ao preconceito. É o que costuma acontecer nas situações que envolvem pessoas igualmente pobres. Esse aspecto é ressaltado por Marta, que trabalha como recepcionista e tem 29 anos:

"Minha mãe me dizia para eu não me esquecer que além de pobre eu era negra. Normalmente quando eu contava para ela que tive algum problema com alguém no trabalho". (Marta, recepcionista).

O mais comum entre os entrevistados, entretanto, era relatar que a família pouco falava ou fala no assunto. Como já havia colocado anteriormente, o silêncio é um grande obstáculo para falar do cotidiano do preconceito racial – esse foi, ao menos nas minhas entrevistas no Rio de Janeiro, uma tendência recorrente. Mas

quando interpelados sobre o assunto, os entrevistados procuram interpretar esse silêncio e concluem que está implícita, dentro da questão da pobreza, a questão racial. Mais uma vez, o recomendável silêncio ganha força. Vejamos:

"Não. Pessoal que está ligado diretamente, pai, mãe e irmão, não, a gente até discute um pouco sobre essa dificuldade, que talvez a gente fosse encontrar, por conta dessa questão étnica". (Mônica, cabeleireira)

Existem também os relatos de pessoas que disseram que não conviveram com essa questão. Na relação com a família o problema do preconceito nunca foi colocada. Nos dois relatos abaixo exemplificam esse tipo de situação. Para Claudionor, entretanto, a posição de seus pais soava como "falta de consciência". Vejamos.

"Não, meus pais na realidade, eles não tinham nem consciência de ser negro ou de não ser negro, eles sempre trabalharam a gente de uma forma normal. Eu nunca percebi isso, poderia ser enquanto pessoa pobre e não enquanto pessoa negra". (Claudionor, mensageiro)

Outra entrevistada relata de forma curta e enfática em toda a sua entrevista que essa questão não existe para ela nem para sua família. Segundo ela,

Não, nunca aconteceu de ter esse tipo de conversa, e eu nunca passei por nada, não me preocupei com isso (Claudinéia, secretária).

Na visão dos entrevistados, como já havia antecipado, a importância da família a respeito do lugar por eles ocupado no mercado de trabalho, a cor aparece sempre como um elemento a mais para lidar. Para Luciana, a recomendação vinda da família tinha essa associação,

Meu pai sempre dizia, minha filha, nós que temos essa cor, se quiser ir a algum lugar tem que lutar muito (Luciana, recepcionista).

Um dado importante nos estudos sobre relações raciais atuais, é o aspecto geracional. A geração mais jovem tende a estar mais atenta para essa questão do que a geração mais velha. A percepção das diferenças impostas no convívio cotidiano aos jovens negros permite uma maior possibilidade de construção de uma identidade negra e de um discurso mais elaborado sobre preconceito e racismo. Uma das principais marcas dessa diferença geracional pode ser percebida no processo de auto-classificação de cor, em que os mais jovens tendem a se referir à sua cor de forma mais positiva e até mesmo mais "engajada" (Sansone, 1992). Foi comum nos relatos dos entrevistados mais jovens encontrar falas nas quais eles diziam para seus pais que eram discriminados não somente pelo fato de serem pobres, mas também por serem negros. As pessoas mais velhas entrevistadas, também ressaltaram que esta era uma fala recorrente de seus filhos

Vejamos o que nos diz Joel, vendedor, que estava no momento da entrevista vivendo uma situação de preconceito no trabalho.

E esse assunto, ser negro, não ser negro, eu falava disso com meus pais, fazia parte. Só que ninguém acreditava. Ninguém acredita. Você acredita no racismo? (Joel, vendedor, 27 anos).

A minha filha ... Ela sempre fala que se eu não tivesse essa cor, poderia ter uma vida melhor (Teresa, passadeira, 54 anos).

O aspecto familiar entre as pessoas que se encontram em situações de subordinação no mercado de trabalho, destaca-se como uma das justificativas para sua situação no mercado de trabalho. Em outras palavras, a impossibilidade de contar com recursos familiares para investir na educação bem como a necessidade de contribuir no orçamento doméstico. Pertencer a uma família negra, entretanto, aparece como um dado a mais, ou seja, um agravante de uma situação desvantajosa, que é a própria situação de classe.

A representação da família, então, é vista como um campo de possibilidades onde os indivíduos vão construir suas metas levando em conta suas condições, mas sem necessariamente se limitar por elas. Os recursos disponíveis vão definir suas trajetórias e os obstáculos que terão de enfrentar. Segundo Velho (1994), "os projetos no nível pessoal lidam com a performance, as explorações, o desempenho e as opções, ancoradas a avaliações e definições da realidade (idem: 28)". A noção de campo de possibilidades será, na próxima seção, axial para compreendermos como as pessoas que estão "fora do lugar" interpretam tanto suas conquistas quanto suas condições familiares passadas e atuais.

3.4.2 Família para os "fora de lugar": novas trajetórias

O tratamento dado ao aspecto familiar para as pessoas "fora do lugar" apresenta uma abordagem diferente daquela construída pelos os que estão "no lugar", pois a importância da família no processo de realização sócio-econômica ganha mais peso. No primeiro caso, não mudanças na condição de vida, somente nas questões estruturais da própria sociedade (mais acesso à educação do que seus pais, por exemplo) Dessa forma, o principal ponto da análise dos entrevistados sobre suas atuais condições sociais estava relacionado à uma noção de uma continuidade em relação à origem familiar. Para os que ascenderam há, ao contrário, uma ruptura de sua condição social e de *status* anterior, tendo em vista que a maioria dos entrevistados que está "fora do lugar", tem uma origem familiar pobre.

Em alguns relatos, o desejo de mudança e os sonhos de consumo aparecem como molas propulsoras da transformação. A condição sócio-econômica da família aparece como algo que leva a uma reflexão sobre o quanto é possível ir além. A condição de pobreza é vista pelo entrevistado como uma alavanca para a sua mudança de vida.

Morar na favela suscitou, segundo Roberto, advogado de 54 anos, a vontade de ter determinados bens que ele não tinha naquelas condições.

(...) eu morava no morro numa casa boa para o padrão de vida, mas você não tinha no banheiro a descarga, você botava água. E eu tive contato com as pessoas da rua, meus colegas, e descobri que tinha uma casa com descarga. Então, meu Deus do céu, meu sonho era ter uma casa com descarga. Porque eu tinha que ter uma casa com descarga, você entendeu? E louco era aquele que não podia ter aquilo. Agora, minha mãe me incentivava, mas eu nunca procurei ser o melhor, eu nunca fui melhor em tudo, mas nunca fui pior. Agora eu procuro fazer as coisas com determinação, e isso que me leva a conseguir, então eu acredito muito nelas. As pessoas que convivem comigo, também não quero que leve isso como termo de vaidade, mas dizem que sou muito inteligente; eu não sei, acho que não sou inteligente, eu procuro fazer as coisas legal, e acredito, então vai dando certo. (Roberto, advogado)

O incentivo familiar e o alerta às dificuldades que vão encontrar, são aspectos destacados nas falas dos entrevistados. Muitos deles relatam que tais dificuldades vêm do fato de não terem herdado nem capital cultural nem condições econômicas. Vale ressaltar que é este ponto que eles colocam como uma característica da família negra. Há um processo de construção de um caminho distinto daquele que foi trilhado pelos seus pais, há um novo mundo a ser desvendado, sem grandes referências na família. Tanto eles quanto sua família estão vivendo ou viveram um processo novo. Vejamos:

- O que acontece com o negro, hoje isso não acontece com meu filho, com o seu filho ou com você já não passa por isso, é que nunca tinha herança de ninguém, ninguém nunca tinha deixado nada para quem era negro, então você tinha que construir.

- Você tem filhos?

- Tenho uma menina e um menino.

- O que você acha do futuro deles com relação a isso?

- Ah, mas nem se compara. Eu morava no morro com meus pais. E hoje eu moro na Avenida Atlântica. Então a diferença..

- Mas eu nem digo em termos de...

...de vida, de tudo. Amizade dele é diferente, ambiente diferente, padrão de vida diferente, o colégio é diferente, os sonhos são diferentes. Meu filho nunca vai ser soldado da PM, não que seja ruim, nunca vai trabalhar numa obra, nunca vai vender pão, ele sempre estudou em bons colégios. A vida é diferente (Roberto, advogado).

Esse entrevistado fala da diferença da sua trajetória e a de seus filhos. O mundo que ele foi buscar, hoje, para seus filhos, é o ponto de partida. Mas de que forma é possível lidar com a família que apresenta condições sociais distintas? Vejamos este outro relato de Cleide, advogada:

Minha mãe era lavadeira, meu pai era operário, a minha irmã lá em Recife é manicure a outra é bordadeira, são pessoas extremamente simples, humildes, que vivem com dificuldades e eu ainda tenho que ter aqui, pra mandar pra lá. Agora, uma coisa é certa, eu me sinto um pouco responsável por elas, apesar de eu ser a mais nova, mas eu me conscientizei que eu só posso fazer até certo ponto, eu não posso descobrir um santo pra cobrir outro, elas tiveram as oportunidades delas, e não aproveitaram, então não é porque eu consegui galgar 2 degraus, que foram apenas 2, pretendo subir o restante, mas até então são 2 degraus, não pretendo, porque elas acham o seguinte, pelo fato de eu ser advogada... cria tudo, sabe...(Cleide, advogada).

O relato de Cleide destaca um outro aspecto importante das trajetórias de ascensão social. Em sua fala, a entrevistada ressalta as diferenças de investimento e de ambição dentro de sua família. Mesmo pertencendo a uma mesma família, os indivíduos constroem projetos individuais interagindo com os outros dentro de um campo de possibilidades. Trata-se da diferença entre projeto coletivo e individual, em suma, das diferenças individuais de trajetórias. Se por um lado, há um projeto coletivo que objetiva “melhorar de vida”; por outro lado, há uma análise real das possibilidades individuais de investimento. Cleide nos diz que todos tiveram suas oportunidades e somente ela “foi a luta”. Hoje, ela se vê na (desconfortável) posição da “filha bem sucedida” que tem que administrar os problemas financeiros da família.

Embora a maioria dos entrevistados “fora do lugar” pertençam à primeira geração que ascendeu, há também aqueles que já representam uma segunda geração de universitários na família. Neste contexto, a experiência do pai (no caso dos dois entrevistados, somente o pai havia concluído o nível superior) foi importante e um

incentivo para eles. É o caso de Renato, médico e de Jorge, empresário (embora tenha se formado em medicina). Para eles, os campos de possibilidades foram mais amplos.

Renato, cujo pai é militar com nível superior relata o seguinte:

– Meu pai que é militar. Ele disse o seguinte... porque ele é uma pessoa muito, é um negro intelectual e tem 3º grau, ele sempre falou, direto, com relação a posição de ser negro, que eu não deveria passar por cima de ninguém, nunca, mas sempre tentar fazer o melhor, fazer bem feito, não no sentido de aparecer, mas no sentido de deixar pelo menos o caminho livre para um retorno, caso viesse acontecer o retorno, porque se você não faz o melhor, e ainda deixa acontecer qualquer coisa de errado, sendo negro é muito pior, então uma coisa que ele sempre insistiu foi no estudo. – estude, faça o que você quiser, mas estude. E não se contente com o 1º grau, não se contente com o 2º, faça o 3º, e quando tiver não se contente com o 3º, se vier a existir o 4º faça o 4º. Mesmo que você não utilize, mas você tem, e é de verdade, então essa história do camudo pra ele sempre foi muito séria. Não interessa o que você esteja fazendo pra ganhar o seu dinheiro, roubar nunca, mas você possa a vir esta trabalhando em uma profissão que não tem nada a ver com o seu curso, que é o que acontece comigo hoje em dia, mas se precisar, do seu camudo, você tem. É a história de que o cara não vai pra prisão comum. Tem prisão especial, pelo menos por alguns dias, se vier a fazer algo errado. Deus me livre[risos]. (Renato)

Os relatos de Cleide e Renato são exemplos de duas situações opostas envolvendo a questão da origem familiar. No primeiro relato, a entrevistada deixa claro que há um certo constrangimento em relação à sua mudança de condição e à permanência da família em condições precárias. Na sua percepção, entretanto, a oportunidade estava aberta para todos e apenas ela quis enfrentar as dificuldades da ascensão. Já a fala de Renato traz um dado diferente, pois o entrevistado corresponde a uma segunda geração de universitário na família. Isso, segundo ele, foi importante para valorizar a importância da educação. A experiência do pai foi, nesse sentido, um fator decisivo para que ele procurasse o mesmo caminho.

Em relação ao tratamento da questão de ser negra na família, para os entrevistados “fora do lugar” aparece de forma um pouco diferente do que em relação aos entrevistados que não ascenderam. Aqui, a família é - devido ao movimento dos

filhos para um outro lugar - uma referência de mudança. Este é o ponto mais explicitado.

No que diz respeito à fala da família em relação às possibilidades de enfrentar o preconceito, as “recomendações” não são muito diferentes, embora, como vimos, a exposição ao preconceito dos indivíduos “fora do lugar” costume ser mais recorrente.

Vejam os relatos de alguns dos entrevistados sobre o tratamento dado pela família a questão de ser negro. No caso de Cristina, professora universitária, há uma interpretação dela sobre a fala dos pais, um exercício que talvez tenha surgido mais pela minha insistência nesse aspecto do que por uma reflexão anterior a respeito da questão em foco.

C – Nesses termos não, mas minha mãe sempre disse que pra gente que é pobre, é mais difícil, e aí eu entendo que ser pobre também passou a questão da negritude (Cristina, professora universitária).

O mesmo acontece com a interpretação de Fernando, gerente que recoloca essa a relação com a família a partir das suas condições sociais de origem. o entrevistado observou que na família dele o acesso a universidade era algo mais restrito.

F – Eu ouvi, né, eu me recordo muito pouco disso, mas, só o fato deles não terem o estudo, e na nossa família, poucos, na verdade, acho que só eu... teve um primo meu que teve acesso à universidade, isso fez com que eu começasse a refletir sobre essa realidade. (Fernando, gerente de banco).

Nesse ponto indivíduos “no lugar” e “fora do lugar” apresentam interpretações semelhantes, ou seja, há uma justaposição de “cor” e “classe”, mais especificamente da “realidade” de ser pobre e de ser negro. Um outro ponto semelhante entre os dois grupos, diz respeito à questão geracional. Andréa, uma entrevistada muito expansiva e atenta a estas questões, diz que aprendeu a conviver com essa questão, não através de discussões no âmbito familiar e sim, de suas experiências, principalmente no trabalho. Ela acredita que a experiência adquirida como “mulata profissional”, uma profissão que

a fez passar por muitos preconceitos resultou em uma visão mais reflexiva sobre a questão racial e foi ela quem levou para seus pais a discussão sobre as dificuldades de ser negro no Brasil.

- *E a questão racial, seus pais falavam disso com você?*

- *Nada.*

- *Nunca foi falado nisso? (Andréa)*

- *E quando eu... de uns 15 anos pra cá, que eu falei assim, não, eu comecei a ser militante em relação a isso. Você chega numa loja e vê um monte de boneca branca, eu nunca gostei de boneca. Graças a Deus. Nunca gostei. Não sei se é a nível dessa coisa da identificação... nunca... não gostava não. E não meus pais não são militantes, em relação a isso não. Eles são até um pouco que alienados. Passaram a não ser porque eu comecei a cobrar muito, poxa vida, que isso? Sabe, se nós não dermos valor a nós, ninguém vai dar não, porque você tá vendo aí, a midia tá... sabe, é pressão, pressão, pressão ... do que é bonito. Bonito é a outra história. Então vamos começar a falar que o nosso bonito também é bonito. Senão fica difícil, não, em relação a pais completamente alienados, hoje em dia eles ficam até mais tranquilos.*

A atitude da entrevistada com relação aos seus filhos, reflete sua própria experiência de vida: seus pais não a prepararam para lidar com o preconceito racial. Andréa não deseja o mesmo para seus filhos.

- *Como é que é isso, como é que são os filhos, criar filhos agora? Você fala disso com seus filhos, vocês conversam sobre isso?*

- *Diretamente.*

- *Prepara eles...*

- *Preparo, porque o Faruk é de pele preta o Rodrigo, a pele dele é mais clara, porque são filhos de casamentos diferentes. E dentro da minha casa com meus filhos, é, justamente por cada um ter um tom de pele diferente, meu pai é negro, minha mãe é da mesma tonalidade de pele, as minhas sobrinhas já não são. Então, dá prá se conversar legal. Tá vendo? São todos da mesma família, não tem isso. A pessoa não vale pela pele. Vale pelo conhecimento, pelo potencial, pelo amor que tem dentro do coração pra poder jogar prá fora. Porque se você for bom, vão ter que te aturar. Vão ter que te aceitar, porque puxa, o bom é ele, pela cor dele eu vou fazer o quê.*

Uma vez seu filho foi chamado de "macaco" na escola. Ela conversou com o menino e sugeriu que, caso isso acontecesse novamente, ele deveria responder da seguinte forma:

Puxa, macaco é um bicho tão lindo. Ah, como eu queria ser igual a um macaco! Ah, eu acho macaco lindo, você sabia que tem macaco branco?

É interessante observar como que ela procura dar instrumentos bastante infantilizados para seus filhos, uma vez que são crianças enfrentando o preconceito de outras crianças. Uma estratégia de alguém que parece estar sempre construindo suas próprias respostas para lidar com o preconceito.

Pudemos delinear algumas questões sobre a família comparando os indivíduos em diferentes posições no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, há duas situações distintas no que diz respeito à origem: 1) Para as pessoas que estão “no lugar” há uma visão de reprodução da condição familiar, embora muitos dos entrevistados, mesmo inseridos nas ocupações mais desqualificadas do mercado do trabalho, considerem-se em posições melhores do que a de seus pais; 2) já para aqueles que estão “fora do lugar”, a questão da família aparece como um rompimento com uma situação que pode mudar não somente sua própria vida, mas também, em alguns casos, a melhoria de vida da família. Esse rompimento tanto pode ser visto como motivo de orgulho pessoal como pode, também, ser compreendido como uma situação de dependência financeira.

A referência à família apareceu igualmente - como , por exemplo, no caso de Roberto - como um sonho de mudança. Esse entrevistado faz um relato lúdico de seu passado, valoriza sua origem pobre para valorizar ainda mais sua condição atual. Quanto a mudança de condição o que mais lhes chamam atenção é a possibilidade de investir na educação da próxima geração, de dar aos filhos coisas que não puderam ter. Quanto à especificidade de serem negros, a maioria deles interpreta que suas trajetórias foram dificultadas - tanto nos que rompem a barreira da ascensão quanto os que permanecem - pela combinação de dois aspectos: cor/origem familiar pobre.

Dessa forma, pudemos perceber que a família atua como uma representação de reprodução de uma dada condição social ou como uma representação de ponto de partida e de rompimento para os que migraram para uma melhor situação social. Foi possível perceber que nesse processo de reclassificação social, a cor marca a diferença pois os brancos pobres quando ascendem rompem uma barreira e os negros rompem duas. Agier (1992) analisando a formação da nova classe operária baiana trata das mudanças ocorridas nos estilos de vida dos trabalhadores que ingressaram no Pólo de Camaçari. O autor destaca que a análise desse processo de mudança deve tomar como ponto de partida que ele representa a mudança de um "fato consumado" para um "fato se construindo": haverá novos elementos em jogo, como padrões de sociabilidade, relações com outros grupos de classe etc. Dessa forma, a família ganha um peso importante, pois ela representa a condição de *status* dos indivíduos.

Conclusão: o "lugar" que se tem, o "lugar" que se quer.

Nesse capítulo procurei apontar os principais aspectos em relação a algumas características que marcam a trajetória dos negros no mercado de trabalho: a relação cor e trabalho, situações de preconceito, família e educação. Minha preocupação fundamental na análise das entrevistas foi entender as representações sobre o lugar dos negros na força de trabalho, a partir do olhar desses indivíduos procurando as correlações com as condições sociais atuais dos negros no Brasil.

Um outro dado importante foi que procurei dar voz aos entrevistados para que a partir dessas falas, eu pudesse dialogar com as questões que me inquietavam neste tema. Vale ressaltar então, que não tive a intenção de julgar a posição e a interpretação dos entrevistados sobre suas visões acerca da inserção dos negros no mercado de trabalho. Burdick (1998), estudando a abordagem das questões étnicas pelos pentecostais, chama

atenção para as armadilhas com que nos deparamos ao estudar as percepções de pessoas e grupos acerca da questão racial. Deve-se tomar o cuidado para não incorrer no erro de avaliar a percepção do outro e sim de tentar entendê-la dentro de suas experiências e das suas visões de mundo.

A título de conclusão deste capítulo, irei recuperar os principais pontos, aqui, apresentados. O objetivo principal será não somente reforçar alguns dos principais aspectos analisados como, igualmente, dialogar com outros trabalhos sobre a questão em foco.

A partir da idéia de "lugar" formulada a partir das análises quantitativas que demonstram uma distribuição desigual de "negros" e brancos no mercado de trabalho. Há, entretanto, uma forte representação acerca dos "lugares" na sociedade brasileira. A expressão "ponha-se no seu lugar", por exemplo, demonstra não somente que há lugares, mas também que cada um sabe qual é o seu. E, como vimos, esse lugar tem também uma marca de cor.

Em relação às questões formuladas sobre cor e trabalho, pudemos perceber alguns fatores que contribuem para a construção das representações que conformam e essa relação. Nesse sentido, a sobrerepresentação dos negros em determinadas ocupações acaba criando uma referência de que aquela ocupação é tipicamente negra. Pode-se tomar como exemplo, a associação entre ser negra e ser empregada doméstica. Em várias situações (conversas informais, entrevistas com pessoas e biografias) é comum a mulher negra ser abordada como empregada doméstica em sua própria casa. O fato do emprego doméstico ser um grande nicho ocupacional dos negros, principalmente das mulheres negras que possuem baixa escolaridade, pouca experiência profissional, resulta na associação entre cor e ocupação.

A desvalorização e a estigmatização de determinadas profissões são muito intensas e são externalizadas tanto pelos trabalhadores quanto pelos seus patrões. É neste tipo de representação que reside a razão de trajetórias marcadas por uma interiorização da desqualificação social que reforça o estigma (Lautier e Pereira, 1994).

Então, é possível perceber que em cada ocupação há determinadas características no que tange às relações que se estabelecem entre patrões e empregados, o valor do exercício de cada atividade. Uma vez que há uma distribuição diferenciada dos indivíduos no mercado de trabalho tanto por cor quanto por sexo, o reconhecimento do “lugar” pode estar associado a um desses fatores.

Entretanto, a idéia de lugar também pode não ser somente de subalternidade. Observamos que, embora sejam nas ocupações menos qualificadas, com relações de trabalho mais precárias, salários mais baixos, menor escolaridade que encontramos uma forte concentração de negros, a relação cor e trabalho não se caracteriza apenas pelos binômios base/negra, topo/branco. Outros atributos podem fazer parte dessa construção, como por exemplo, o dom musical através da voz, a habilidade no esporte.

Em relação ao preconceito, percebemos que tais situações de alguma forma ocorreram ou ocorrem com as pessoas inseridas no mercado de trabalho, embora isso não faça parte de seu cotidiano. A convivência diária com as mesmas pessoas ou a situação de contato com diversas pessoas – no caso de ocupações que lidam com público – não é marcada por uma rotina de preconceito, embora os entrevistados tenham demonstrado estarem “prontos” para lidar com esse tipo de situação. “Prontos” não no sentido de esperar que isso aconteça, mas de não serem surpreendidos, caso venha acontecer.

Analisar as situações de preconceito entre pessoas da mesma condição social é uma maneira de distinguir preconceito de classe do preconceito racial (Bastide, 1972). Nas ocupações menos qualificadas o preconceito é externalizado em situações de conflito e pela necessidade de marcar uma diferença entre pessoas com a mesma condição social. A relação conflito/preconceito é relatada em muitos estudos como uma forma de externalizar coisas que não devem ser ditas. Se referir à cor de alguém ou qualquer comentário relacionado a isso, somente para ofender e, principalmente, marcar a hierarquia.

O trabalho de Moema Poli Teixeira sobre identidade racial entre famílias de baixa renda traz uma das reflexões mais interessantes sobre o tema. Ao discutir as terminologias de cor utilizadas pelos moradores do Morro do Alarico, em Niterói-RJ, ela destaca que o importante em uma análise desse tipo é perguntar em que momentos e de que forma os indivíduos se classificam e classificam os outros e não porque os indivíduos se distinguem.

O fato de haver uma distinção pautada na cor evidencia que este é um critério importante e nos auxilia a compreender os princípios de organização da sociedade. Portanto, o importante é dar ênfase às situações em que os indivíduos percebem que há uma diferença pautada na sua cor de uma situação onde não há essa distinção. Esta é uma forma de tentar entender quais são as diferenças entre ser branco ou negro num contexto de baixa renda.

Há a possibilidade também da cor aparecer como algo mais, como um agravante da pobreza. Nessas situações pode haver uma separação entre cor e pobreza. Algo igualmente recorrente nos estudos sobre relações raciais em grupos de baixa renda. O casamento interracial, por exemplo, costuma ser uma situação muito típica para

evidenciar conflito até entre as classes mais baixas (Kofes,1976; Teixeira,1996 e Moutinho, 2001).

Kofes (1976), ao fazer um estudo de caso num bairro de população de baixa renda, analisa a forma como os negros eram vistos neste local pelos moradores. O fato das pessoas morarem num conjunto habitacional cujas casas eram iguais criou uma imagem de homogeneidade, e por isso foram utilizadas formas de diferenciação interna. A primeira delas era a reforma da casa. Foi uma maneira encontrada pelos moradores para demonstrar uma diferença de poder aquisitivo. Uma outra forma de marcar a diferença foi através dos "sinais diacríticos pessoais". O trabalho *Entre nós, os pobres, eles os negros*, faz uma alusão, como o próprio título evidencia, da construção da diferença nos discursos dos moradores brancos em relação aos negros. "Neles", a presença dos estereótipos como sujeira, macumba, ignorância, falta de empenho para conseguir um bom trabalho e desordem é marcante. A terceira forma foi a oposição aos relacionamentos afetivos-sexuais entre negros e brancos. Nesse processo de diferenciação, destaca a autora,

"Ao conjunto responderiam com a individualização. À visão de homogêneos, responderiam: "somos misturados". Ao "são pobres", responderiam: "aqui tem de tudo, pobre, melhorado, pobrezinho". Ao "é casa de maloqueiro, casa de preto", responderiam: "aqui tem de tudo, tem os bons, tem os maus, tem brancos, tem pretos". Os piores são os que têm a casa suja, "o que dá até nojo" e a maiorias das casas sujas são "as casas da gente de cor". (Kofes, 1976:69)

No capítulo que trata das representações dos moradores acerca dos negros que vivem neste conjunto habitacional, a autora aponta que são utilizadas descrições que procuram marcar uma certa distância principalmente em termos de comportamento e a moral.

"Empregada doméstica, a maioria é "preta". E isso principalmente porque 'os pretos não tem vontade de estudar'. A oposição entre trabalho braçal e trabalho

intelectual é feita para ser associada à "raça". No mesmo contexto em que lixeiro aparece como "preto", prostituta é associada à "preta". Essas duas associações estão ligadas a um discurso onde dois elementos são constantes: limpeza e sujeira. Se observarmos aí que lixeiro e prostituta associam-se a sujeira, um relativo à higiene, outra a convenções, pode ser observada a coerência dos discursos. Quanto mais esses discursos contêm elementos como "sujo" e "limpo", mais estreita é a vinculação entre ocupações sujas e "negros". Quando prostituta pode ser de qualquer cor, as não "brancas" são as prostitutas de mercado, "aquelas bem rampera". (idem, p. 106)

Esse trabalho nos mostra o peso que as representações têm para justificar determinadas atitudes e relações. Na impossibilidade de se criar entre as pessoas na mesma condição social uma diferença de classe, é possível construir representações negativas pautadas na cor para criar o distanciamento, evitar a homogeneização.

Já entre os que estão "fora lugar", os entrevistados chamam atenção que o preconceito é um dado mais freqüente, mais no processo de ascensão do que com o *status* consolidado, o momento de conquistar uma posição é mais difícil e, portanto, é onde há mais exposição.

Em relação a visão dos entrevistados sobre preconceito, as percepções não são muito distintas entre os dois grupos aqui analisados. O que se percebe é uma grande variedade de elementos por eles colocados para falar de preconceito e trabalho: o aspecto social, principalmente a educação, a aparência, a cobrança, o estereótipo são alguns deles.

Em relação à família, a principal questão levantada foi em relação à educação e a possibilidade de investir nela. Entre as pessoas "no lugar", essa questão da família está sempre relacionada com a falta de oportunidades que passa a significar uma reprodução da situação social e poucas perspectivas de mudança.

Para os que estão "fora do lugar" foi destacado o fato deles representarem a primeira geração em termos de ascensão (a maioria dos entrevistados tinha essa

condição). Isso significa uma ausência de recursos familiares para investir em sua formação, características destacadas pelos próprios entrevistados como típicas dos negros que passam pela ascensão. A construção de uma trajetória ascendente é um processo iniciado por eles a partir de sua geração.

Outra estratégia importante que eles lidam é com o campo de possibilidades. Ir pelo caminho possível parece algo fundamental. Dessa forma o acesso à educação leva a uma série de escolhas muito racionais com objetivos muito bem definidos pela sua condição social. Este é um dado que também está colocado no trabalho de Teixeira (1998) em seu estudo sobre ascensão social entre os estudantes da Universidade Federal Fluminense. Segundo a autora, os alunos negros estão mais presentes nos cursos de Ciências Sociais, Serviço Social, Química industrial, enfermagem, biblioteconomia, arquivologia e pedagogia. Por outro lado, eles estão em menor proporção nos cursos de medicina, psicologia, informática, farmácia, ciências econômicas, odontologia, direito e nutrição. Esse estudo aponta que apesar do ingresso de negros no ensino superior ter aumentado, o ingresso em determinados cursos ainda continua muito restrito. A autora aponta que a escolha profissional é baseada na aptidão, vocação e simpatia seguida de uma avaliação cuidadosa das possibilidades de obter êxito tanto no exame do vestibular quanto ao seguir no futuro a carreira pretendida. Outro elemento que pesa a escolha dos alunos negros é a necessidade de conciliar estudo e trabalho.

Um elemento importante destacado pelos entrevistados da autora é que para conseguirem se manter na faculdade eles contam com uma rede de solidariedade formada pela família, amigos e instituições. Tudo leva a crer, segundo a autora, que as redes de relações é um fator social determinante nas trajetórias de ascensão social.

Dessa forma, é possível buscar questões comuns a tais trajetórias de ascensão demonstrando que existe uma peculiaridade no caminho percorrido pelos negros para alcançarem uma melhor posição social e que esta peculiaridade, segundo os entrevistados, a cor é um componente importante, embora todos reconheçam as peso das dificuldades colocadas pela questão da classe.

Foi possível perceber, a partir dos depoimentos, que há vários mercados de trabalhos e em cada um desses mercados atuam regras de seleção e de convivência extremamente diferenciadas e informadas por visões estereotipadas dos grupos sociais e da própria profissão. Existem características pré-definidas em relação à própria ocupação e, conseqüentemente em relação a quem deve ou não exercê-la.

Tomarei a obra de Goffman (1988) sobre o estigma para pensar algumas questões aqui colocadas. Estigma, segundo o autor, é uma discrepância entre a identidade virtual e identidade real. É estigmatizado todo o indivíduo cuja identidade real não cumpre as expectativas estabelecidas pela sociedade ²⁴.

(..) um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode-se impor à atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus. Ele possui um estigma, uma característica diferente da que havíamos previsto. (Goffman, 1988: 14).

Partindo do princípio de que a aceitação é uma característica central da situação da vida cotidiana, o autor aponta que em geral o estigmatizado tende a ter as mesmas crenças sobre identidades que os "normais". Dessa forma a análise sociológica deve procurar entender as situações de co-presença porque, em muitos casos, são nesses

²⁴ A definição clássica de estigma vem dos gregos. O estigma eram sinais corporais com os quais se procurava evidenciar alguma coisa de extraordinário ou mau sobre o *status* de quem os apresentava. Pessoa marcada, ritualmente poluída que devia ser evitada, especialmente em lugares públicos. (Goffman, 1988).

momentos que ambos os lados enfrentarão diretamente as causas e os efeitos do estigma²⁵.

A análise de Goffman é rica por levantar questionamentos bastante significativos e que serão úteis a essa discussão. Em primeiro lugar ele aponta que o estigma inviabiliza a percepção de outros atributos do indivíduo que não estão relacionados a ele, um dado que os próprios entrevistados chamaram a atenção. Ser estigmatizado define tudo para os outros e para ele, sobre sua personalidade, comportamento, capacidade e conseqüentemente afeta suas possibilidades. Um outro ponto levantado é a noção de há uma identidade deteriorada e ela é manipulada pelos próprios estigmatizados que constroem estratégias individuais e coletivas para lidarem com tal situação. Estas estratégias constituem-se de diversas tentativas - desde destaque individual de sua história de lutar contra o estigma até organização coletiva, - que visam algum tipo de aceitação. Goffman nomeia esse movimento de carreira moral do estigmatizado.

Creio que a carreira moral dos indivíduos que entrevistei envolve diversas estratégias de aceitação que vão do retraimento ao enfrentamento do preconceito, investimento em educação, manipulação da aparência etc. O que é importante destacar é que o preconceito envolve uma série de questões e há por parte dos indivíduos algum tipo de precaução diante dessa possibilidade.

O livro de Leo Spitzer, *Lives in Between*, nos traz alguns elementos importantes para pensar essa questão acerca da vivência dos indivíduos expostos ao preconceito. Neste trabalho o autor nos remete a uma interessante abordagem das trajetórias de vida

²⁵ No que tange ao aspecto "racial", o estigma é simbólico, uma vez que cor da pele não é um defeito físico, nem cicatriz (como a maioria dos casos por ele analisado). Ela adquire um caráter distintivo que leva a uma formulação preconceituosa. É a posse de um atributo que passa a ser um diferenciador em termos de expectativas e que comprometem as relações cotidianas dos indivíduos com os intitulados "normais". O indivíduo "racialmente" estigmatizado é, nos termos de Goffman, um desacreditado, pois possui uma característica distintiva imediatamente evidente.

de Rebouças, May e Zweig retratando dois momentos muito distintos e opostos de suas vidas - assimilação e segregação - e as relações por eles estabelecidas com estas situações. O primeiro ponto importante levantado pelo autor diz respeito a importância do contexto histórico. Cada uma das situações forneceu elementos distintos para uma elaboração sobre as relações raciais em suas sociedades na situação de assimilação e sua reelaboração na situação de segregação. As trajetórias individuais são, segundo o autor, delineadas e frequentemente modificadas pela interação entre os indivíduos, seu meio coletivo social e histórico.

O ponto central do livro é a marca de marginalidade, sua consciência individual e as variedades individuais das respostas à exclusão e a subordinação, ressaltando a formação de identidade nos contextos de subordinação e domínio nas sociedades coloniais e capitalistas emergentes, mas o contato com situações desiguais de poder será o ponto em comum destas três histórias.

No séc. XIX, momento onde a situação de mudanças sociais, econômicas e legais favoreceu a construção de suas trajetórias individuais com a emancipação dos escravos, minorias e vários outros grupos subordinados, todos encontravam-se num processo de assimilação. Mas estes acontecimentos não impediram que eles se deparassem com barreiras baseadas em critérios raciais, religiosos, étnicos. Suas experiências e respostas foram diferenciadas, mas a marca da marginalidade se apresentou a todos eles.

As orientações individuais em relação ao grupo dominante poderiam variar de pessoa para pessoa. Pessoas que durante um momento em sua história de vida podem se sentir confortáveis e satisfeitas com sua situação percebem suas chances futuras de vida com grande otimismo e se identificam totalmente com o mundo dominante, podem em

um outro momento perceber estão bloqueadas ou excluídas daquele mundo por discriminação ou preconceito, e iniciando uma crise de identidade.

Essas histórias de vida dão visibilidade a necessidade analítica para a diferenciação entre as várias situações marginais nas quais esses indivíduos foram todos alocados e o potencial psicológico e as respostas sociais das pessoas se achando dentro de tais situações.

Vale tentar pensar, então, de que forma as pessoas negras estão pensando suas trajetórias no momento atual. Muitos entrevistados retrataram que, embora não haja uma grande transformação na sociedade em termos das condições sociais dos negros, há uma lenta mudança em curso. Temas como a classe média negra e a capacidade de consumo dos negros têm recebido destaque não somente nos meios acadêmicos, como também no mundo da mídia e esse movimento está sendo percebido pelas pessoas no cotidiano.

Para encerrar esse capítulo, vou utilizar essa fala de Cleide, advogada que me parece bastante exemplar para exprimir um sentimento comum a maioria dos entrevistados,

- Eu demorei muito... eu acho que, hoje eu lido um pouco melhor, mais eu sofri muito por causa disso [preconceito], até mesmo quando eu fui morar com minha colega e com a outra colega dela, essas pessoas eram de Fortaleza, eram pessoas extremamente racistas, pessoas de um padrão de vida baixo, que não tinha nada, mais ainda sim discriminam. Você não foi discriminada porque... por pessoas que tem um padrão de vida melhor, você é discriminada simplesmente por sua pele ser negra, e isso me fazia sofrer muito, eu, pra digerir isso, deu trabalho, hoje entretanto não, porque, se eu vou num pagode, evidentemente que eu não sou discriminada, se eu vou num restaurante chique e vou com outro negro, já é motivo de olhares, isso me incomoda, a vontade é de ir lá e perguntar porque estão me olhando, e isso realmente me incomoda, as vezes quando eu vou, porque agora o fato de eu você ser advogada, te abre outras portas, outros níveis, em recepções, e o que eu percebo? Que eu sempre sou a única negra, isso... eu digo porra, esse pessoal, esses negros, tem que melhorar, tem que encontrar um cumplicidade aqui, agora o que eu achei super interessante, que eu percebi, que num tribunal, que no meio trabalhista eu já encontro uma quantidade imensa de negros, e eu sinto que um é cúmplice do outro, tipo assim...eu sinto que, ele sabe o que eu passei. Então é como se eles fossem solidários, às vezes a gente, não tem intimidade nenhuma, não tem nem um tipo de relacionamento, a gente se cumprimenta,

se fala, se dá um sorriso, eu sinto isso, que lá nós somos cúmplices, e era essa cumplicidade que eu gostaria de encontrar sempre, e não encontro, em restaurantes eu não encontro, em recepções eu não encontro, eu não encontro em lugar nenhum, isso me deixa bastante triste.

A fala de Cleide envolve vários pontos importantes para que está sendo discutido aqui. Em primeiro lugar, a dificuldade de falar sobre preconceito e da necessidade de adquirir meios para lidar com isso. A outra questão diz respeito aos lugares do preconceito que está diretamente ligado a uma questão social. E por último, o desejo de que haja uma nova representação dos "negros" na sociedade brasileira e principalmente entre os próprios negros.

CONCLUSÃO

Ao terminar essa tese gostaria avaliar que tipo de avanço este trabalho pode ter apresentado. Como destaquei na introdução, não tinha como objetivo concluir que há desigualdades e discriminação no mercado de trabalho. Esse foi um ponto de partida para pensar que relações e interações, encontradas nesse contexto, podem ser classificados de mecanismos de preconceito.

A pergunta que me propus a responder foi *Qual a relação entre cor e trabalho no Brasil e que tipo de representação que informa essa relação?* Minha hipótese inicial era que embora nos últimos anos tenha havido mudanças significativas no tratamento dado às relações raciais no Brasil, as representações sobre o negro ainda são fortemente pautadas na idéia de "lugar". O "lugar" do negro no Brasil, visto como uma categoria nativa, está respaldado pela estatística, o que cria um vínculo entre as representações e a "realidade". Não obstante a isso, há a possibilidade da estatística dar um "lugar" que o cotidiano não reconhece. Em algumas ocupações ditas "subalternas", pelos critérios de renda, educação e *status* que os negros vão encontrar um ambiente adverso. Em geral, as formulações em torno da aparência são o principal obstáculo.

A pertinência de pensar a relação cor e trabalho está nas recentes mudanças ocorridas neste âmbito. O momento em que vivemos é um período de desconstrução do assalariamento, de processos de reorganização do trabalho multifacetados envolvendo praticamente todos os aspectos da estrutura social. O papel de cada trabalhador no processo produtivo, segundo os estudiosos do tema, incorporou um novo aspecto, a preeminência da identidade atuando como um princípio organizacional. (Castells, 1999). Dentro dessa perspectiva, a questão racial ganha um destaque diferente do que até então lhe foi atribuída.

Ela passa a ser um dado mais relevante nas discussões do mundo do trabalho, pois à medida que a força de trabalho passou a lidar com características mais individuais e menos coletivas, atributos como sexo, cor dentre outros se tornaram mais relevantes. Em relação ao mercado de trabalho brasileiro, embora as discussões não ganhem esses recortes tão aprofundados, as transformações recentes levam a crer que a sociedade em construção, mais uma vez, não será para todos os brasileiros e o recorte racial pode ter um peso significativo. Os impactos de reestruturação produtiva no Brasil e seus efeitos para os negros ainda são uma incógnita que, devido às condições de coleta de dados sobre esse fenômeno, permanecerá durante algum tempo como uma questão a ser respondida. O que posso sinalizar é que dadas às características da mão-de-obra negra brasileira, há que se temer pelas suas condições de inserção.

Essa tese, ao trabalhar com dados quantitativos e qualitativos, procurou demonstrar que esses dois universos podem ser complementares.

No âmbito das análises de dados constatei que algumas questões importantes. Em primeiro lugar, no período analisado a distribuição de brancos, pretos e pardos em termos na estrutura ocupacional, não sofreu alterações significativas. Conseqüentemente, as desigualdades raciais praticamente não se alteraram. Outro dado importante que destaquei foi a importância da educação nessas análises. Embora haja uma diminuição significativa das desigualdades raciais, quando controladas por esta variável, as desigualdades raciais permanecem. Neste caso, o mercado de trabalho atua tanto como um revelador de desigualdade porque a qualificação da mão de obra negra é inferior a qualificação da mão de obra branca quanto um produtor de desigualdades, pois os negros e brancos com a mesma qualificação ocupam diferentes posições e conseqüentemente vão receber diferentes

salários¹. Vale ressaltar, entretanto, que há uma questão fundamental que esse tipo de dados não permite avaliar: a qualidade da educação adquirida. Esse pode ser um outro grande diferencial entre negros e brancos.

Em resumo, a desigual distribuição de negros e brancos no mercado de trabalho apresenta o seguinte quadro: os negros ficam concentrados nas ocupações da indústria tradicional, do serviço doméstico e dos serviços gerais enquanto os brancos predominam nas ocupações não manuais de rotina. Além disso, há uma menor presença dos negros, comparada à dos brancos, nas ocupações do estrato não manual alto. Tomando essas informações, construí a categoria "lugar" para nomear esses espaços no mercado de trabalho.

Partindo dessa idéia de lugar analisei o material de campo entrevistas classificando os entrevistados como "no lugar" e "fora do lugar", procurando perceber suas diferenças de experiências e percepções acerca do preconceito racial no âmbito do trabalho. Embora suas experiências possam ser diferenciadas, a partir de sua condição de inserção no mercado de trabalho pude perceber que esses indivíduos têm elementos comuns, em suas percepções, para avaliar a relação cor e trabalho: o aspecto social, principalmente a educação, a aparência e os estereótipos são algumas das questões presentes nessas falas.

Esse trabalho aponta que as representações sobre cor e trabalho tanto podem excluir ou dificultar determinados processos de inserção, como podem também "credenciar" indivíduos para o exercício de determinadas funções ocupando determinados espaços sociais etc. Em termos de desigualdades raciais vemos que as representações sobre os

¹ No caso feminino, muitos estudos apontam que o mercado de trabalho é produtor de desigualdade uma vez que as mulheres estão em pé de igualdade em termos de formação, porém com menores rendimentos (Ver Bruschini, 1994 e 2000).

negros no Brasil vêm historicamente colocando-os num lugar de subordinação e/ou exclusão.

A idéia de ascensão social do negro no Brasil sempre teve como marca o *dom*, uma "naturalização" das habilidades físicas no que diz respeito ao corpo e a voz, sendo o mundo dos esportes, da dança e da música suas esferas possíveis. Tais profissões onde o destaque de negros é maior, em geral, são profissões que já tem como marca a idéia de exceção (independentemente da cor). Apenas uma pequena minoria se destaca e a grande maioria dos profissionais é mal remunerada como, por exemplo, jogadores de futebol, músicos e artistas

A *Revista Veja*, numa reportagem publicada em junho de 1998 (veja a foto da capa), teve como matéria de capa a questão da ascensão social dos negros no Brasil, com o título: *Do preconceito ao sucesso – A discriminação racial vista por quem venceu a barreira e chegou lá*. Dos dezessete negros que constam nesta a capa, seis são atletas, cinco atores, três cantores de grupos de pagode, dois modelos e apenas um desembargador. Falando do sucesso de atrizes, cantores e atletas negros a reportagem destacava a quantidade de carros importados e ternos Versace e Armani, chamando a atenção para o padrão de consumo dos novos negros milionários do mundo artístico.

Observando os relatos dos entrevistados da matéria podemos destacar em seus depoimentos algumas questões. Todos eles relataram situações de discriminação vividas antes do sucesso, e que começam a aparecer de maneira diferenciada com a aquisição de *status*. Um dos entrevistados, um músico, relata duas situações típicas de quem ascende socialmente. Ao ser visto num carro importado ouviu os seguintes comentários: "*Pegou para lavar negão?*" ou "*Você é jogador de futebol?*". Esses relatos descrevem duas situações completamente opostas. Na primeira ele foi visto no seu lugar - como lavador de

carros - e na segunda - identificado como jogador de futebol - ele foi visto num outrolugar possível.

Entretanto, vale lembrar que a maioria dos negros atletas e do mundo artístico tem uma origem familiar pobre e que não tiveram muita possibilidade de investir na educação. Provavelmente se não fosse o seu "talento natural" para música e esporte, esses jovens teriam um futuro muito diferente.

Além disso, esse grupo é cercado por um tipo de *status* distinto. Na esfera da diversão, música, televisão e esporte são lugares possíveis deste contato interracial (Sansone, 1992). Gostar de música cantada e composta por negros como vibrar com o gol de um atacante negro reforça a crença brasileira de que vivemos relações amistosas. Mas, mesmo nesta esfera artística, existe um limite. Uma atriz negra ao fazer um par romântico com um homem branco numa novela de horário nobre da Rede Globo, enfrentou a rejeição e a hostilidade do público. Telefonemas anônimos e insultos passaram a fazer parte do cotidiano desses dois atores, espantando a eles mesmos e ao autor da novela o nível de preconceito da sociedade brasileira.

Uma questão que aparece como importante no que diz respeito ao mercado de trabalho é a questão da aparência. Oracy Nogueira na sua histórica análise sobre as atitudes dos anunciantes na procura por empregados aponta para uma divisão dentro das ocupações marcada pela aparência. Segundo ele, a associação entre a cor branca e a boa aparência envolve certas qualidades físicas e morais - asseio, respeito, boa saúde, boa conduta, de confiança - e faz com que exigências profissionais (habilidades específicas), misturem-se às categorias raciais moralmente qualificadas.

Como vimos, tais questões ainda permanecem presentes no mercado de trabalho contemporâneo e acredito que com os processos de flexibilização sua importância tende a

aumentar. Segundo Damasceno, idéia da boa aparência, por exemplo, é um princípio seletivo de oportunidades profissionais e educacionais das mulheres negras. A boa aparência caracterizou-se como um truque semântico destinado a minimizar (o que não significa necessariamente embranquecer) a importância da condição racial justamente ali onde as regras de sociabilidade mostraram-se especialmente severas para com as pessoas negras que é o mundo do trabalho.

O valor dado à aparência é tão importante que este é um dos motivos da boa aceitação da revista *Raça Brasil* bem como do crescente mercado de cosméticos específico para as mulheres negras. Até as grandes empresas do ramo já lançaram a sua "linha étnica".

Duas digressões:

Para encerrar essa conclusão, gostaria de tomar como exemplos finais para as questões que tratei aqui dois casos distintos, porém curiosos para as questões sobre o tema representações abordado neste trabalho. O primeiro diz respeito a uma recente experiência vivida por mim e Peter Fry num shopping da Zona Sul da cidade e segundo, uma crônica publicada pelo colunista Mauro Rasi, do jornal *O Globo*.

Em julho deste ano de 2001, logo após entregar mais uma versão de um dos capítulos deste trabalho a Peter aceitei seu convite para assistirmos a um filme no Shopping Rio Sul, situado na Zona Sul do Rio de Janeiro. Neste local, dois dias antes da nossa ida tinha ocorrido uma manifestação organizada por algumas entidades do Movimento Negro no Rio de Janeiro, cujo motivo era chamar a atenção para a ausência (ou a pouca presença) de negros vendedores nas lojas daquele shopping.

Após conversarmos sobre o evento fomos caminhando pelo shopping em direção a sala de cinema e, ao longo do caminho concentramos o nosso olhar crítico. Evidentemente, constatamos o que a manifestação havia propagado e que os nossos olhos se acostumaram a

ver: nos andares que circulamos não vimos negros em nenhuma das lojas. Continuamos nossa caminhada em direção ao cinema até finalmente encontramos duas mulheres negras. Eram uniformizadas e estavam trabalhando na manutenção e limpeza do shopping. Chegamos finalmente ao cinema e fomos aguardar o início da sessão numa pequena loja de salgados ao lado (que dentro do padrão das lojas do shopping era um dos estabelecimentos mais modestos do lugar) e fomos atendidos por um jovem negro. Ao sentarmos de frente para os corredores continuamos nosso exercício, quando passou por nós uma mulher negra vestida de branco empurrando um carrinho de bebê vazio. Logo atrás vinham a mãe com a criança no colo. Elas eram brancas.

Essa história pode ser considerada corriqueira e óbvia, principalmente se levarmos em conta tudo o que já dito e escrito sobre essa questão, não somente neste trabalho, mas no âmbito da discussão sobre o mercado de trabalho. Porém há duas perguntas importantes que essa pequena história nos coloca. Em primeiro lugar, porque não vemos sempre essa situação com alguma desconfiança? A segunda questão é, dada essa condição, estarão nossos olhos aptos para ver o negro numa outra posição? A vantagem de produzir estranhamento é que ele desmonta nossa obviedade e nossa conformação que informam as nossas representações.

Minha segunda digressão tem como fonte uma crônica de Mauro Rasi. Publicada no dia 25/09/2000, ela tinha como objetivo criticar a contraditória situação gerada pela declaração do presidente FHC de que "tem o pé na cozinha" e o quadro das desigualdades raciais no Brasil, baseando-se numa matéria publicada no mesmo jornal no dia anterior que falava sobre a manutenção das desigualdades raciais ao longo da década. O texto passa então a divagar sobre o quão negro poderia ser o nosso presidente.

"Em recente discurso FH voltou a lembrar suas origens africanas como fez na primeira campanha presidencial, quando se disse um "mulatinho".

- Posso vê-lo respondendo ao censo: "Cor, negra" - diz tia Lola, delirando com o presidente.

De modo que FH seria o primeiro presidente negro da nossa história. FH mandou esquecer o que escreveu porque está reescrevendo tudo. Inclusive sua cor. A imprensa européia já se refere a ele como "o sociólogo negro FH". Segundo essa nova biografia genética, os Cardoso descenderiam de Zambi. Vieram para o Brasil num navio negreiro (o do Castro Alves, bien sûr, pois não viajariam num bateau qualquer). Os seguranças do Alvorada contam que à noite FH sente banzo... e é muito comum ele sair para caçar. Veste uma pelezinha de leopardo, pega uma lança e sai correndo pelo cerrado, como um antílope do seu continente de origem... Sua linhagem passaria pelo presidente Mobutu, do Zaire (é do Zaire? Ah, tanto faz) e até Idi Amin Dada. Noite Ilustrada seria seu primo e Jovelina Pérola Negra, também. *E que toda sexta-feira, no fim do expediente, rola um pagode lá no Alvorada.* A rapaziada (o general Cardoso, que é seu primo e portanto crioulo, o Pimenta da Veiga, o senador Arruda, o Martus Tavares, etc.) se reúne pra comer uma carminha, dona Ruth abre umas cerveja (no singular), vai a mãe do Romário, o seu Edevair... o samba rola até a vizinhança reclamar.

- Querem saber de uma coisa? - grita tia Norma, irritada. - FH descende é da Aida, de Verdi. Que era crioula de ópera.

Em tempo: apesar de termos um presidente afro-brasileiro, a desigualdade racial piora no país, afirma o IBGE". (O Globo, 25/9/200)

A escolha dessa passagem deve-se ao fato dela nos remeter a uma questão que enfatizei durante toda a tese: que tipo de representação se produz quando se fala de negro no Brasil? Não obstante ao fato de Mauro Rasi querer dizer que o Brasil é um país repleto de desigualdade racial, ele achou que deveria recorrer ao navio negreiro, ao banzo e à caça para identificar a origem do presidente que se classificou como mestiço. Sendo que a identificação de origem africana já é suficiente não importando muito as diferenças que envolvem este continente. Tanto faz se é Zaire ou não, segundo ele. Para falar da situação contemporânea, o autor recorre ao pagode, à Jovelina Pérola Negra e aos pais de Romário (para quem não sabe, seu Edevair, é pai do atacante). Pagode e futebol são as representações contemporâneas.

Não quero aqui dizer que nada mudou, e sim que há uma mudança em curso que não sabemos ainda que tipos de configuração terão as desigualdades raciais e as relações raciais no Brasil. Creio que as mudanças mais recentes ocorridas nessa sociedade em termos de visibilidade são significativas, mais ainda parece cedo para concluir que tipo de impacto esses acontecimentos podem causar em termos de melhoria da condição social dos negros brasileiros. Parece ser fundamental que a sociedade esteja atenta às questões que envolvem a questão racial. O caso da classe média negra, por exemplo, parece que ela passou a existir da noite para o dia. Ela sempre existiu, só que nunca olharam para ela.

Talvez no aspecto cotidiano – falar sobre racismo, se autotransclassificar como negro, bem como atribuir preconceito racial a determinadas atitudes – as mudanças sejam maiores. Nesta pesquisa entrevistei pessoas que não são ligadas a nenhum desses universos para tentar perceber como que elas elaboram essa questão a partir de suas próprias experiências cotidianas. Elas demonstraram ter uma idéia muito nitida a respeito do preconceito e das possibilidades de enfrenta-lo. A sociedade brasileira que sempre se definiu como uma sociedade de mistura racial, mas que sempre soube separar certos lugares sociais para negros e brancos, começa a se deparar com uma discussão mais ampla sobre diversos aspectos que envolvem a situação do negro na sociedade. Ao mesmo tempo está sendo dado mais destaque aos negros "fora do lugar". Talvez a pergunta que devemos colocar agora seja em que medida essa mudança na visibilidade pode alterar de forma significativa as relações entre gente de cores diversas, e, mais particularmente, as diferenças socioeconômicas entre negros e brancos no mercado de trabalho no Brasil?

BIBLIOGRAFIA

- ABREU, Alice et alli (1994). "Desigualdade de gênero e raça: O informal no Brasil em 1990". *Estudos Feministas* (5). Rio de Janeiro.
- ABREU, Alice & SORJ, Bila (1993). "Trabalho a Domicílio e Relações de Gênero: as costureiras externas no Rio de Janeiro". Abreu, Alice e Sorj, Bila (orgs.), *O Trabalho Invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicilio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo.
- ABREU, Alice et alli (1995). "Terceirização, precarização e ação sindical". In Gonçalves, M. & Villas Boas, G. (org.). *O Brasil na virada do século*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.
- AGIER, Michel (1992). "Espaço urbano, família e status social - o novo operariado baianos nos seus bairros". Centro de Recursos Humanos/ Universidade Federal da Bahia, mimeo.
- ALBUQUERQUE, R. (1993). "Pobreza e exclusão social" in Velloso, J. e Cavalcanti (orgs.) *Pobreza e Mobilidade Social*. Nobel: São Paulo.
- ALVES, Edgar & SOARES, Fábio (1996). "Ocupação e escolaridade: tendências recentes na grande São Paulo". Textos para discussão, n 428. IPEA: Brasília.
- ANDREWS, George (1998). *Negros e brancos em São Paulo, 1888-1988*. Bauru/SP: EDUSC.
- ARAÚJO, Joel. *A negação do Brasil: o negro na telenovela brasileira*. São Paulo: Editora SENAC.
- ARAÚJO, R. B. Guerra e Paz. *Casa Grande e Senzala e a obra de Gilberto Freyre nos anos 30*. Rio de Janeiro, Editora 34, 1994.
- AZEVEDO, Thales (1996). *As elites de cor numa cidade brasileira. Um estudo de ascensão social e classes sociais e grupos de prestígio*. Salvador: EDUFBA
- _____ (1968). "O crioulo entre o escravo e o cidadão". *Cadernos Brasileiros*. Rio de Janeiro.
- BAIROS, Luiza. et. al. (1992). "Negros e Brancos em um mercado de trabalho em mudança". *Ciências Sociais Hoje*. Rio de Janeiro: ANPOCS, pp. 32-54.
- BARROS, Ricardo Paes e MENDONÇA, Rosane & HENRIQUES, Ricardo (2000). Desigualdade e pobreza no Brasil: retrato de uma instabilidade inaceitável. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Volume 14, número 42.
- BARROS, Ricardo Paes e MENDONÇA, Rosane. (1995a). Os determinantes da desigualdade no Brasil. Textos para Discussão, no. 377. Brasília, IPEA.

- _____. (1995b). Uma avaliação da qualidade de emprego no Brasil. Textos para Discussão, no. 381. Brasília, IPEA
- BENTO, Maria Aparecida (1992). *Discriminação racial e resistência na voz dos trabalhadores negros*. Dissertação de mestrado. PUC-SP.
- BASTIDE, Roger (1971a). "Manifestações do preconceito de cor". Roger Bastide & Florestan Fernandes. *Branços e negros em São Paulo*. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 3ª edição.
- _____. (1971b). "Os efeitos do preconceito de cor". Roger Bastide & Florestan Fernandes. *Branços e negros em São Paulo*. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 3ª edição.
- _____. & Van Den Bergher (1971). "Estereótipos, normas e comportamento interracial em São Paulo". Roger Bastide & Florestan Fernandes. *Branços e negros em São Paulo*. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 3ª edição
- BIANCHI, Ana Maria & PASTORE, José (1999). "Novas evidências acerca das ocupações no mercado de trabalho". *Nova Economia*, vol.9, no.1. Belo Horizonte.
- BROOKSHAW, David (1983). *Raça e cor na literatura brasileira*. Porto Alegre: Mercado Aberto.
- BRUSCHINI, Cristina. (1994). "O Trabalho da mulher no Brasil: Tendências recentes". In Saffioti, H. & Vargas (orgs.) *Mulher Brasileira é Assim*. Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro./NIPAS/UNICEF, Brasília.
- BOURDIEU, Pierre (1989). *O poder simbólico*. São Paulo: Difel.
- BURDICK, John (1998). "O Espírito Santo tem cor: negritude, afeto e política no pentecostalismo". *Territórios de língua portuguesa - culturas, sociedades e políticas*. Anais do IV Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, Editora da UFRJ. pp. 663-672.
- CAILLAUX, Elisa. (1994) "Cor e Mobilidade Social". *Estudos Afro-Asiáticos* (26): 53-66, Rio de Janeiro.
- CARDOSO, Adalberto (1995). Câmaras setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automotivo. In Gonçalves, M. & Villas Boas, G. (org.). *O Brasil na virada do século*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.
- CASTELLS, Manuel (1999). "A transformação do trabalho e do mercado de trabalho: trabalhadores ativos na rede, desempregados e trabalhadores com jornada flexível. In A era da informação: economia, sociedade e cultura. Vol 1 - A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra.

CASTRO, Nadya, et al. (1997). "Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade: há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil?". Machado, Luiz (org.) *Contemporaneidade e Educação II* (1):7-23.

CASTRO, Nadya (1993). "Qualificação, qualidades e classificações". *Educação e sociedade XIV* (45):211-224.

CASTRO, Nadya & GUIMARÃES, Antônio S. (1993). "Desigualdades raciais no mercado e nos locais de trabalho". *Estudos Afro-Asiáticos* (24) : 23-60, Rio de Janeiro.

CASTRO, Nadya & BARRETO, Vanda (1992). "Os negros que dão certo: mercado de trabalho, mobilidade e desigualdades raciais". Caxambu: ANPOCS, mimeo.

CASTRO, Nadya e DEDDECA, Cláudio. Flexibilidade e precarização: tempos mais duros in Castro, Nadya e Deddeca, Cláudio (orgs.) *A ocupação na América Latina*. São Paulo/Rio de Janeiro; ALAST. pp. 9-18.

CEPAL (2000). *Panorama social de América Latina, 1999-2000*. Nações Unidas.

CHALHOUB, Sidney (1986). *Trabalho, lar e botequim*. São Paulo: Paz e terra.

CORDERO-GUZMAN, H. & C. R. (1992). *Placing race in context. Ethnic and Racial Studies*. 15: 523-542.

CUNHA, Olívia (1998). "Intenção e gesto. Política de identificação e repressão à vadiagem no Rio de Janeiro dos anos 30". Tese de doutorado. Museu Nacional/UFRJ.

DAMASCENO, Caetana (1997a). "Trabalhadoras cariocas: algumas notas sobre a polissemia da boa aparência". *Estudos Afro-Asiáticos* (31):125-151. Rio de Janeiro.

_____ (1997b). *Os segredos da boa aparência*". Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: PPGAS/Museu Nacional.

DAMATTA, Roberto (1990). "Você sabe com quem está falando? Um ensaio sobre a distinção entre indivíduo e pessoa no Brasil". *Carnavais, malandros e heróis. Para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, pp. 196-204

DUMONT, Louis (1992). *Homo Hierarchicus. O sistema de castas e suas implicações*. São Paulo: Edusp.

DUPAS, Gilberto (1998). *Economia e exclusão social - pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FIGUEIREDO, Ângela (2000). "São quase todos brancos de tão ricos? Trajetórias e percepção das diferenças entre os empresários negros". Trabalho apresentado na XXIV Reunião da ANPOCS. Petrópolis-RJ.

FIGUEIREDO, Ângela (1999a). "Velhas e novas elites negras". In MAIO, M. & VILLAS BÔAS, G. (orgs.) *Ideais de modernidade e sociologia no Brasil*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

FIGUEIREDO, Ângela (1999b). "Notícias sobre a classe média negra: análise sobre os padrões de consumo e a avaliação subjetiva da classe. Rio de Janeiro, mimeo.

FIGUEIREDO, Ângela (1998a). "Novas elites de cor: estudo sobre os profissionais liberais negros de Salvador". Dissertação de mestrado. Programa de Pós-graduação em Sociologia/UFBA.

FIGUEIREDO, Ângela (1998b). O difícil percurso da ascensão social dos negros no Brasil. Trabalho apresentado no XXI Congresso da LASA - Latin American Studies Association. Chicago.

FERNANDES, Florestan (1978). *A Integração do Negro na Sociedade de Classes*. São Paulo, Ática.

FOSSET et alli (1989 a). Racial occupations inequality, 1940-1980: national and regional trends. *Social Forces*, 68 (2): 415-427.

FRAZIER, F (1965). *Black bourgeoisie*. New York: The Free Press.

FREYRE, Gilberto (1977). *Casa Grande e Senzala*. Rio de Janeiro: Record.

FREYRE, Gilberto (1968). "Ascensão do bacharel e do mulato". Sobrados e Mocambos. A decadência do patriarcado rural e desenvolvimento do urbano. Rio de Janeiro: José Olympio Editora. 2º tomo.

FRY, Peter (1995). "O que a cinderela negra tem a dizer sobre 'política racial' no Brasil". *Revista da USP*. São Paulo.

_____ (1991). "Politicamente correto num lugar e incorreto noutra? Relações raciais no Brasil, nos Estados Unidos, em Moçambique e no Zimbábue. *Estudos Afro-Asiáticos*, 21. Rio de Janeiro, pp 167-178.

GIACOMINI, Sônia (1990). "Aprendendo a ser mulata: um estudo sobre a identidade da mulata profissional". Rio de Janeiro, mimeo.

GOFFMAN, Erving (1988). *Estigma. Notas sobre a manipulação de uma identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Guanabara.

GUIMARÃES, Antônio S. (1998). *Preconceito e discriminação - queixas de ofensas e tratamento desigual dos negros no Brasil*. Salvador: Novos Toques.

_____ (1997) "Racismo e restrição dos direitos individuais: a discriminação racial publicizada". *Estudos Afro-Asiáticos* (31):51-79. Rio de Janeiro.

- HASENBALG, Carlos. (2000). Qual será próxima elite? Extraído do site no.com.br, 9 de maio.
- HASENBALG, Carlos, SILVA, N. & LIMA, Márcia (1999). *Cor e estratificação social no Brasil*. Rio de Janeiro, ContraCapa.
- HASENBALG, Carlos .& SILVA, Nelson do Valle (2000). Tendências da desigualdade educacional no Brasil. Petrópolis, XXIV ANPOCS, mimeo.
- HASENBALG, Carlos. & SILVA Nelson (1988). *Estrutura Social. Mobilidade e Raça*. São Paulo/Rio de Janeiro: Vértice/IUPERJ..
- HASENBALG, Carlos (1979). *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, Rio de Janeiro, Graal .
- _____ (1992). "O negro na indústria, proletarização tardia e desigual". *Ciências Sociais Hoje*, ANPOCS, p. 13-31, Rio de Janeiro.
- _____ (1992a). "Pobreza e Desigualdade no Brasil dos anos 80". Rio de Janeiro. mimeo.
- _____ (1993). "Perspectivas sobre raça e classe no Brasil". Rio de Janeiro, (mimeo)
- HIRATA, Helena. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de Estudos del Trabajo*. Ano 4, no. 7. pp. 5-27
- HIRATA, H. (1995). "Crise econômica, organização do trabalho e subcontratações: reflexões a partir do caso japonês" in Gonçalves, M. & Villas Boas, G. (org.). *O Brasil na virada do século*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.
- KOWARICK (1994). KOWARICK, Lúcio. Trabalho e vadiagem. A origem do trabalho livre no Brasil. São Paulo, Brasiliense.
- KUMAR, Krishan (1995). *Da Sociedade Pós-Industrial à Sociedade Pós-Moderna*. Rio de Janeiro: Zahar.
- LAUTIER, B. & PEREIRA, B. (1994). "Representações sociais e construção do mercado de trabalho: empregadas domésticas e operários da construção civil na América Latina". *Cadernos CRH*, n.º 2.
- LIMA, Márcia & Rezende Cláudia (1998). Gênero e raça no Brasil. Trabalho apresentado na reunião da LASA (Latin American Studies Association). Chicago, setembro.
- LIMA, Márcia (1994) . Segmentação racial no mercado de trabalho brasileiro. Dissertação de mestrado. IUPERJ.

_____ (1995). "Trajetória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras". *Estudos Feministas*. Vol.3, no. 2. Rio de Janeiro: IFCS/UFRJ - PPCIS/UERJ.

LOVELL, Peggy (1992), "Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil". *Estudos Afro-Asiáticos* (22): 85-98, Rio de Janeiro.

MACHADO, Elielma Ayres (1998). "Narrativas, trajetórias e consideração: um estudo sobre família e relações raciais em unidades domésticas no complexo da Maré - Rio de Janeiro". Dissertação de mestrado, UNICAMP. Campinas, 1998.

MAGGIE, Yvonne (1989) *Catálogo do Centenário da Abolição*. CIEC/ Núcleo da Cor/UFRJ. Rio de Janeiro.

_____ (1996). " 'Aqueles a quem foi negada a cor do dia.' : As categorias de cor e raça na cultura brasileira". Marcos C. Maio. & Ricardo Santos (orgs.) *Raça, Ciência e sociedade*. Rio de Janeiro: Editora da Fiocruz e Centro Cultural Banco do Brasil.

MAIO, Marcos Chor (1999). *Ideais de modernidade e sociologia no Brasil*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

_____ (1997). "A história do Projeto Unesco". Tese de doutorado. Rio de Janeiro, IUPERJ.

MINGIONE, Enzo (1994). "Report on informal employment in the countries of the European Union". Mimeo.

MONTEIRO, Jorge A.(1987). "Cor e empresa pública: uma introdução". *Séries Estudos*, no. 56. Rio de Janeiro: IUPERJ.

_____ (1989). "Questão racial e a administração de recursos humanos nas empresas brasileiras". *Revista de Administração de Empresas* 29 (1): 53-59. São Paulo.

MOSS, Philip & TILLY, Chris. (1996). "Competências indefinidas e raça: uma investigação sobre os problemas de emprego dos homens negros" *Estudos Afro-Asiáticos*, (29):55-84. Rio de Janeiro.

MOVSCHOWITZ, Jerônimo (2001). *Nem negros, nem judeus. A política migratória de Vargas e Dutra (1930-1954)*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em História/UERJ.

NOGUEIRA, Oracy (1998). *Preconceito de marca - Relações Raciais em Itapetininga*. São Paulo: Edusp.

_____ (1985). *Tanto preto quanto branco: Estudo de relações raciais*. São Paulo: T. A. Queiroz.

OFFE, Claus (1989). *Capitalismo Desorganizado*. Brasiliense: São Paulo.

- OLIVEIRA, Lúcia et alli. (1985). *O lugar do negro na força de trabalho*. Rio de Janeiro: IBGE.
- OLIVEIRA VIANNA, F.J. de. *Populações Meridionais do Brasil*. São Paulo, Monteiro Lobato, 1920.
- PETRUCCELLI, José. (2000). "A cor denominada". *Cadernos de pesquisa*, IBGE. Rio de Janeiro.
- PINTO, Luiz C (1998). *O negro no Rio de Janeiro: relações raciais numa sociedade em mudança*. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ.
- PASTORE, José (1979). *Desigualdade e mobilidade social no Brasil*. São Paulo: T.º Queiroz Editor.
- PIZA, Edith (1998). *O caminho das águas: estereótipos de personagens negras por escritoras brancas*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Com-Arte.
- RAMOS, Jair (1996). "Dos males que vêm com o sangue: as representações raciais e a categoria do Imigrante indesejável nas concepções sobre imigração da década de 20". In MAIO, M., Santos, R. *Raça, Ciência e Sociedade*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ/CCBB, 1996.
- _____ (1994). "O ponto da mistura: raça, imigração e nação em um debate na década de 20". *Dissertação de mestrado*. Museu Nacional/UFRJ.
- REZENDE (1995). Cláudia. *Empregadas domésticas e seus patrões: amizade com desigualdade racial e social*. Caxambu: ANPOCS.
- RIBEIRO, Carlos (1995). *Cor, criminalidade e Justiça*. Rio de Janeiro: UFRJ.
- RODRIGUES, Nina (1957). *As Raças Humanas e a Responsabilidade Penal no Brasil*. 3ª ed. São Paulo, Cia. Ed. Nacional.
- ROMERO, Sylvio. *História da Literatura Brasileira*. 4ª ed. Rio de Janeiro, Livraria José Olympio, 1949.
- SALERMO, Mário Sérgio (1993). "Modelo Japonês, trabalho brasileiro". In Hirata, Helena (org). *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: EDUSP, pp. 139-152
- SANSONE, Livio (1992). "Cor, classe e modernidade em duas áreas da Bahia". *Estudos Afro-Asiáticos* (23): 143-175. Rio de Janeiro.
- _____ (1993). "Pai preto, filho negro. Trabalho, cor e diferenças de geração". *Estudos Afro-Asiáticos* (25): 73-99. Rio de Janeiro.

_____ (2001). De Africa a lo afro: uso y abuso de Africa en Brasil, - SEPHIS-CODERSRIA, lecture 3. Amsterdam/Dakar.

SCALON, Maria Celi (1999). Mobilidade social no Brasil - padrões e tendências. Rio de Janeiro: IUPERJ/Revan.

SCHWARCZ, Lilia (1987). Retrato em branco e negro. Jornais, escravos e cidadão no final do século XIX. São Paulo: Companhia das Letras. Introdução.

SEYFERTH, Giralda (1996). Construindo a Nação: hierarquia raciais e o papel do racismo na política de imigração e colonização.

_____ (1990) "Os paradoxos da miscigenação". *Estudos Afro-Asiáticos*. Rio de Janeiro, 20, p.165-185.

_____ (1985). "A antropologia e a teoria do branqueamento da raça no Brasil: a tese de João Batista de Lacerda. Mimeo.

SILVA, Ana Paula (2000). Menino do rio - observações sobre as campanhas da prefeitura do rio de janeiro e a lei sobre " cotas " nas propagandas publicitárias do município. ANPOCS, mimeo.

SILVA, Denise (1991). O reverso do espelho: o lugar da cor na modernidade. Um estudo sobre mito e ideologia racial nas novelas da TV Globo. Dissertação de mestrado. IFCS/UFRJ.

SILVA, Nelson V. (1993) "Situação da população negra". João Velloso e Cavalcanti (orgs.) *Pobreza e Mobilidade Social*. São Paulo: Nobel.

SILVA, Nelson Valle (1992). "Uma classificação ocupacional para o estudo da mobilidade e da situação do mercado de trabalho no Brasil". Mimeo.

SILVA, Denise F. & LIMA, Márcia. (1992). "Raça, gênero e mercado de trabalho". *Estudos Afro-Asiáticos* (23): 97-111, Rio de Janeiro.

SILVA, Paula C. (1997). *Negros à luz dos fornos: representações do trabalho e da cor entre metalúrgicos baianos*. São Paulo: Dynamis Editorial; Bahia: Programa A cor da Bahia

SKIDMORE, T. (1976).. Paz e Terra, Rio de Janeiro. *Preto no Branco. Raça e nacionalidade no pensamento brasileiro*

SORJ, Bila (2000). "Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 15, no. 43. São Paulo: ANPOCS.

SPITZER, Leo (1989). *Lives in between: assimilation and marginality in Austria, Brazil, West Africa, 1780-1945*. Cambridge University Press.

TEIXEIRA, Moema de Poli (1998). *Negros em ascensão social – trajetórias de alunos e professores universitários no Rio de Janeiro*. Tese de doutorado. PPGAS/Museu Nacional.

_____ (1986). *Família e identidade racial*. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro, Museu Nacional/UFRJ.

TELLES, Edward. (1990). "Características Sociais dos trabalhadores informais: o caso das regiões metropolitanas no Brasil". *Estudos Afro-Asiáticos* (19): 61-80, Rio de Janeiro.

URANI, André (1996). "Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-1995". In Camargo, José. *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora da FGV.

VELHO, Gilberto (1994). *Projeto e metamorfose*. Rio de Janeiro: Zahar.

VIANNA, Luiz Werneck (1976). *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra. Cap. 1.

ANEXO 1

PREPARAÇÃO DA BASE DE DADOS

1. Seleção dos indivíduos maiores de 10 anos
[select case]

Em 1988: v805
Em 1998: v8005

2. Seleção dos ocupados na Semana de Referência (SR) a partir da variável "trabalhou na SR?"
[select case]

Em 1988: v501
Em 1998: v9001

3. Criação da variável "categorias ocupacionais" a partir da variável Ocupação na SR
[recode into different variable]

Em 1988: v503
Em 1998: v9906

4. Criação da variável "anos de estudos", no caso de 1988 a partir das variáveis derivadas.
[compute]. Permite identificar o último ano cursado de quem frequenta e de quem não frequenta para, assim, poder criar a variável anos de estudos.

v312: Série (frequenta escola)
v314: grau (frequenta escola)
v315: série (não frequenta escola)
v317: grau (não frequenta escola)

5. Criação da variável posição na ocupação

Para 1988: [compute] posição na ocupação (v5050) com posse carteira de trabalho assinada: v506.
Empregados com carteira
Empregados sem carteira
Conta-própria
Não remunerados

Para 1998: [recode] posição na ocupação:
- Empregado com carteira e Trabalhador Doméstico c/ carteira = Empregado com carteira
- Militar, Funcionário público estatutário, Outros empregados sem carteira e Trabalhador Doméstico sem carteira = Empregado sem carteira

- Conta Própria
- Empregador
- Não remunerado

Foram excluídos os trabalhadores na produção para próprio consumo e trabalhadores na construção para próprio uso e todos os sem declaração.

| RECODIFICAÇÃO | 1998 |
|------------------------|---|
| Empregado com carteira | - Empregado com carteira - Trabalhador Doméstico c/ carteira |
| Empregado sem carteira | - Militar - Funcionário público estatutário - Outros empregados sem carteira - Trabalhador Doméstico s/ carteira - Doméstico sem declaração de carteira - Empregados sem declaração de carteira |
| Conta Própria | Conta Própria |
| Empregador | Empregador |
| Não remunerado | Não remunerado |
| Sem declaração | Sem declaração |
| Excluídos | - Trabalhador na produção para próprio consumo - Trabalhador na construção para próprio uso |

| Recodificação | 1980 |
|------------------------|--|
| Empregado com carteira | Compute Posição na Ocupação e Posse de carteira Assinada |
| Empregado sem carteira | Compute Posição na ocupação e posse de carteira assinada |
| Conta Própria | Conta-própria |
| Empregador | Empregador |
| Não remunerado | Não remunerado |

ANEXO 2
GRUPOS OCUPACIONAIS

| Grupos Ocupacionais | 90 | 80 |
|---|-----------|------------|
| I. Profissionais Liberais | | |
| Engenheiros | 101 | 101 |
| Arquitetos | 102 | 102 |
| Médicos | 151 | 151 |
| Dentistas | 152 | 152 |
| acadêmicos de hospital | 161 | 161 |
| Economistas | 181 | 181 |
| Magistrados | 231 | 231 |
| Procuradores e promotores | 232 | 232 |
| advogados e defensores públicos | 233 | 233 |
| | | |
| II. Dirigentes | | |
| ministros, governadores, prefeitos, membros do poder | 020 | 020 |
| diretores, assessores e chefes no serviço público | 021 | 021 |
| administradores da extração mineral | 032 | 032 |
| administradores e gerentes na indústria de transformação | 033 | 033 |
| administradores e gerentes na indústria da construção civil | 034 | 034 |
| administradores e gerentes no comércio de mercadorias | 035 | 035 |
| administradores e gerentes nos transportes | 037 | 037 |
| administradores e gerentes de empresas financeiras, imobiliárias | 038 | 038 |
| outros administradores e gerentes não classificadas anteriormente | 039 | 039 |
| técnicos e fiscais de tributação e arrecadação | 050 | 050 |
| tabeliães e oficiais de registro | 241 | 241 |
| produtores e diretores de espetáculos | 279 | 279 |
| | | |
| III. Proprietários Empregadores | | |
| empresários da extração vegetal | 007 | 007 |
| empresários da indústria de transformação | 008 | 008 |
| empresários da construção civil | 009 | 009 |
| comerciantes | 010 | 010 |
| hoteleiros e donos de pensão | 011 | 011 |
| empresários dos transportes | 012 | 012 |
| outros proprietários | 015 | 013 |
| proprietários | | 801 |
| | | |
| IV. Profissionais de Nível Superior | | |
| Agrimensores | 103 | 103 |
| Cartógrafos | 104 | 104 |
| Químicos | 121 | 121 |
| Farmacêuticos | 122 | 122 |
| Físicos | 123 | 123 |
| Geólogos mineralogista | 124 | 124 |

| | | |
|--|-----|-----|
| Outros especialistas em química ou física | 125 | 125 |
| Agrônomos | 141 | 141 |
| Biologistas | 142 | 142 |
| Farmacologistas | 143 | 143 |
| Veterinários | 144 | 144 |
| Enfermeiros diplomados | 153 | 153 |
| Outros especialistas em medicina | 154 | 154 |
| Estatísticos | 172 | 172 |
| Analistas de sistemas | 173 | 173 |
| Contadores | 182 | 182 |
| Sociólogos, antropólogos e arqueólogos | 201 | 201 |
| Psicólogos | 202 | 202 |
| Geógrafos e demógrafos | 203 | 203 |
| Assistentes sociais | 204 | 204 |
| Professores pesquisadores | 211 | 211 |
| Professores de ensino superior | 212 | 212 |
| Professores de ensino de 2. grau | 213 | 213 |
| Professores de ensino de 2. grau (5ª a 8ª série) | 214 | 214 |
| Orientadores e técnicos de ensino | 221 | 221 |
| Bibliotecários | 291 | 291 |
| Arquivologistas | 292 | 292 |
| Aviadores civis | 711 | 711 |
| Oficiais das forças armadas | 861 | 851 |
| Delegados e comissários de polícia | 864 | 854 |
| | | |
| V. Supervisão do Trabalho Manual | | |
| Mestres e técnicos de empresas de extração mineral | 401 | 401 |
| Mestres, contramestres e técnicos de indústrias de transformação | 402 | 402 |
| Mestres, contramestres e técnicos de indústrias têxteis | 403 | 403 |
| Mestres de construção civil | 404 | 404 |
| Mestres e técnicos de empresas de energia elétrica, gás, água e esgoto | 405 | 405 |
| Outros mestres, contramestres e técnicos | 406 | 406 |
| Inspetores e despachantes nos transportes | 761 | 761 |
| Capatazes | 914 | 914 |
| Inspetores fiscais | 918 | 918 |
| | | |
| VI. Técnicos e Artistas | | |
| Desenhistas | 111 | 111 |
| Técnicos de edificações, agrimensura, estradas e saneamento | 112 | 112 |
| Outras ocupações auxiliares da engenharia e arquitetura | 113 | 113 |
| Técnicos químicos | 131 | 131 |
| Práticos de farmácia | 132 | 132 |
| Técnicos de meteorologia | 133 | 133 |
| Enfermeiros não diplomados | 162 | 162 |
| Técnicos de reabilitação | 163 | 163 |
| Ortopistas e óticos | 164 | 164 |
| Operadores de equipamentos médicos e odontológicos | 165 | 165 |

| | | |
|---|-----|-----|
| Protéticos | 167 | 167 |
| Técnicos em análise clínica | 168 | 168 |
| Matemáticos | 171 | 171 |
| Técnicos de administração | 183 | 183 |
| Técnicos de contabilidade | 191 | 191 |
| Técnicos de estatística | 192 | 192 |
| Agentes censitários | 193 | - |
| Programadores de computador | 194 | 193 |
| Outros cientistas sociais | 205 | - |
| Professores de ensino de 1. grau (1 a 4 série) | 215 | 215 |
| Professores de ensino do 1. grau (sem especificação de série) | 216 | 216 |
| Professores de ensino pré-escolar | 217 | 217 |
| Professores e instrutores de formação profissional | 218 | 218 |
| Professores de ensino não especificado | 219 | 219 |
| Inspetores de alunos | 222 | 222 |
| Escrivães de cartório | 242 | 242 |
| Oficiais da justiça | 243 | 243 |
| Outras ocupações auxiliares da justiça | 244 | 244 |
| Sacerdotes | 251 | 251 |
| Religiosos por conta própria | 252 | - |
| Escritores e jornalistas | 261 | 261 |
| Escultores e pintores | 271 | 271 |
| Decoradores e cenógrafos | 273 | 273 |
| Fotógrafos | 274 | 274 |
| Músicos e compositores | 275 | 275 |
| Artistas de cinema, teatro, rádio e televisão | 276 | 276 |
| Artista de circo | 277 | 277 |
| Locutores e comentaristas | 278 | 278 |
| Cinegrafistas e operadores de câmara | 280 | 280 |
| Operadores de equipamentos de som e cenografia | 281 | 281 |
| Outros operadores de estação de rádio e televisão | 282 | 282 |
| Operadores de projetores cinematográficos | 283 | 283 |
| Outras ocupações técnicas e científicas não enquadradas anteriormente | 293 | 293 |
| Inspetores de qualidade | 571 | 571 |
| Ourives e relojoeiros | 572 | 572 |
| Lapidadores | 573 | 573 |
| Supervisores de segurança | 588 | 588 |
| Pracistas e viajantes comerciais | 631 | 631 |
| Representantes comerciais | 632 | 632 |
| Propagandistas | 633 | 633 |
| Corretores de seguro | 641 | 641 |
| Corretores de imóveis | 642 | 642 |
| Corretores de títulos e valores | 643 | 643 |
| Avaliadores e leiloeiros | 644 | 644 |
| Outros agentes e corretores | 645 | 645 |
| Compradores | 646 | 646 |
| Comissário de bordo | 712 | 712 |
| Oficiais da marinha mercante | 721 | 721 |

| | | |
|--|-----|-----|
| Jogadores de futebol | 831 | 831 |
| Lutadores e outros atletas | 832 | 832 |
| Juizes de esportes | 833 | 833 |
| Técnicos de esportes | 834 | 834 |
| Investigadores da policia | 865 | 855 |
| Datilcopista | 868 | 858 |
| | | |
| VII. Pequenos Proprietários | | |
| Feirantes | 014 | - |
| Comerciantes por conta própria | 601 | 601 |
| Hoteleiros e donos de pensão por conta própria | 811 | 811 |
| Proprietários nos serviços conta própria não classificados anteriormente | 851 | - |
| Proprietários nos serviços de lazer | 852 | - |
| Vendedor ambulante empregador | 013 | - |
| VIII. Funções Não Manuais de Rotina | | |
| Administradores e gerentes de hotéis e estabelecimentos similares | 036 | 036 |
| Chefes e encarregados de seção de serviços administrativos de empresas | 040 | 040 |
| Inspetores de trabalho | 051 | 051 |
| Assistentes administrativos | 052 | 052 |
| Pagadores e caixas (exclusive nos serviços de comércio de mercadorias) | 053 | 053 |
| Almoxarifes e armazenistas | 054 | 054 |
| Expedidores e conferentes de materiais | 055 | 055 |
| Datilógrafos | 056 | 056 |
| Operadores de teleimpressoras | 057 | 057 |
| Operadores de máquinas de processo automático de dados | 058 | 058 |
| Secretárias | 059 | 059 |
| Auxiliares de contabilidade | 060 | 060 |
| Operadores de máquinas copiadoras | 061 | 061 |
| Arquivistas | 062 | 062 |
| Recepcionistas | 063 | 063 |
| Auxiliares administrativos | 064 | 064 |
| Auxiliares de escritório | 064 | 065 |
| Vendedores | 602 | 602 |
| Operadores de caixas | 603 | 603 |
| Repositores de mercadoria | 604 | 604 |
| Demonstradores | 605 | 605 |
| Vendedores de jornais e revistas | 621 | 621 |
| Agentes postais e telegráficos | 771 | 771 |
| Postalistas | 772 | 772 |
| Telegrafistas e radiotelegrafistas | 773 | 773 |
| Telefonistas | 774 | 774 |
| Carteiros | 775 | 775 |
| Praças das forças armadas | 862 | 852 |
| Oficiais e praças do corpo de bombeiros | 863 | 853 |
| IX. Trabalhadores da Indústria Moderna | | |
| Trabalhadores de extração de petróleo | 361 | 361 |

| | | |
|--|-----|-----|
| Forneiros metalúrgicos | 411 | 411 |
| Laminadores | 412 | 412 |
| Trefiladores | 413 | 413 |
| Modeladores | 414 | 414 |
| Galvanizadores | 415 | 415 |
| Afiadores e amoladores | 416 | 416 |
| Polidores e esmerilhadores | 417 | 417 |
| Ferramenteiros | 418 | 418 |
| Estampadores mecânicos | 419 | 419 |
| Operadores de prensa mecânica de metais | 420 | 420 |
| Fresadores e furadores | 421 | 421 |
| Torneiros mecânicos | 422 | 422 |
| Ajustadores e montadores mecânicos | 423 | 423 |
| Mecânicos de veículos automotores | 424 | 424 |
| Mecânicos sem especificação | 425 | 425 |
| Soldadores | 426 | 426 |
| Rebitadores e montadores de estruturas metálicas | 427 | 427 |
| Caladeiros | 428 | 428 |
| Ferreiros e serralheiros | 429 | 429 |
| Funileiros | 430 | 430 |
| Lanterneiros de veículos | 431 | 431 |
| Montadores de equipamentos elétricos | 501 | 491 |
| Montadores de equipamentos eletrônicos | 502 | 492 |
| Reparadores de equipamentos elétricos e eletrônicos | 503 | 493 |
| Montadores de aparelhos de áudio e vídeo | 504 | 494 |
| Reparadores de áudio e vídeo | 505 | 495 |
| Eletricistas de instalações | 506 | 496 |
| Instaladores e reparadores de equipamentos de telecomunicação | 507 | 497 |
| Instaladores de reparadores de linhas elétricas e de telecomunicação | 508 | 498 |
| Operadores de instalações de produção de energia elétrica | 509 | 499 |
| Linotipistas | 551 | 551 |
| Tipógrafos | 552 | 552 |
| Clicheristas e gravadores | 553 | 553 |
| Impressores | 554 | 554 |
| Revisor gráfico | 555 | 555 |
| Encadernadores e cartonadores | 556 | 556 |
| Outras ocupações na indústria gráfica | 557 | 557 |
| Vulcanizadores e recauchutadores | 575 | 575 |
| Pintores à pistola | 581 | 581 |
| Operadores de empilhadeira | 582 | 582 |
| Ocupações na indústria de papel e papelão | 585 | 585 |
| Ocupações da indústria de artefatos de borracha e plástico | 586 | 586 |
| Ocupações da indústria de artefatos de cimentos e fibramento | 587 | 587 |

X. Trabalhadores da Indústria Tradicional

| | | |
|---|-----|-----|
| Artesãos de objetos de cerâmica, couro, madeira e metal | 272 | 272 |
| Cardadores e penteadores | 441 | 441 |

| | | |
|--|-----|-----|
| Maçaroqueiros | 442 | 442 |
| Fiandeiros | 443 | 443 |
| Rendeiros | 444 | 444 |
| Urdidores | 445 | 445 |
| Cordoeiros | 446 | 446 |
| Tecelões | 447 | 447 |
| Tapeceiros | 448 | 448 |
| Redeiros | 449 | 449 |
| Alvejadores e tintureiros têxteis | 450 | 450 |
| Estampadores têxteis | 451 | 451 |
| Acabadores de pano | 452 | 452 |
| Correeiros e seleiros | 461 | 461 |
| Curtidores | 462 | 462 |
| Alfaiates e costureiros | 470 | 470 |
| Auxiliares de costuras | 471 | 471 |
| Calceiros e camiseiros | 472 | 472 |
| Modelistas e cortadores | 473 | 473 |
| Bordadeiras e cerzideiras | 474 | 474 |
| Chapeleiros de palhas | 475 | 475 |
| Chapeleiros exclusive de palha | 476 | 476 |
| Sapateiros | 477 | 477 |
| Trabalhadores na fabricação de calçados | 478 | 478 |
| Bolseiros e cinteiros | 479 | 479 |
| Marceneiros | 481 | 481 |
| Carpinteiros | 482 | 482 |
| Tanoeiros | 483 | 483 |
| Operadores de máquina de marcenaria | 484 | 484 |
| Serradores | 485 | 485 |
| Preparadores de compensados e aglomerados | 486 | 486 |
| Estofadores e capoteiros | 487 | 487 |
| Colchoeiros | 488 | 488 |
| Lustradores de madeiras | 489 | 489 |
| Cesteiros | 490 | 490 |
| Armadores de concreto | 511 | 511 |
| Pedreiros | 512 | 512 |
| Serventes de pedreiro | 513 | 513 |
| Pintores e caiadores | 514 | 514 |
| Estucadores | 515 | 515 |
| Ladrilheiros | 516 | 516 |
| Encanadores | 517 | 517 |
| Vidraceiros | 518 | 518 |
| Calceteiros | 519 | 519 |
| Calafates | 520 | 520 |
| Operadores de máquinas de construção civil e tratoristas | 521 | 521 |
| Linguiceiros e salsicheiros | 531 | 531 |
| Charqueadores | 532 | 532 |
| Magarefes | 533 | 533 |
| Ocupações na indústria de laticínios | 534 | 534 |

| | | |
|--|-----|-----|
| Doceiros e confeitadores | 535 | 535 |
| Macarroneiros e pasteleiros | 536 | 536 |
| Padeiros | 537 | 537 |
| Farinheiros e moleiros | 538 | 538 |
| Ocupações da indústria do açúcar | 539 | 539 |
| Ocupações da indústria de bebidas | 540 | 540 |
| Ocupações da indústria de café | 541 | 541 |
| Ocupações da indústria do pescado | 542 | 542 |
| Ocupações da indústria de chá, mate e cacau | 543 | 543 |
| Ocupações da indústria de oleaginosos | 544 | 544 |
| Ocupações de outras indústrias alimentares | 545 | 545 |
| Vidreiros e ampoleiros | 561 | 561 |
| Ceramistas e louceiros | 562 | 562 |
| Pintores cerâmicos | 563 | 563 |
| Oleiros | 564 | 564 |
| Fogueteiros | 576 | 576 |
| Vassoureiros | 577 | 577 |
| Marmoristas | 578 | 578 |
| Preparadores de fumo | 579 | 579 |
| Charruteiros e cigareiros | 580 | 580 |
| Foguistas | 583 | 583 |
| Embaladores de mercadoria | 584 | 584 |
| Outras ocupações das indústrias de transformação | 589 | 589 |
| | | |
| XI. Trabalhadores do Comércio Ambulante | | |
| Feirantes | 611 | 611 |
| Aguadeiros | 612 | 612 |
| Doceiros, sorveteiros e baleiros | 613 | 613 |
| Quitandeiros e fruteiros | 614 | 614 |
| Tripeiros, peixeiros e leiteiros | 615 | 615 |
| Bilheteiros | 616 | 616 |
| Outras ocupações no comércio ambulante | 617 | 617 |
| | | |
| XII. Trabalhadores nos Serviços Gerais | | |
| Borracheiros | 574 | 574 |
| Mestres de embarcação | 722 | 722 |
| Maquinistas de embarcação | 723 | 723 |
| Foguistas de embarcação | 724 | 724 |
| Marinheiros civis | 725 | 725 |
| Taifeiros | 726 | 726 |
| Barqueiros e canoeiros | 727 | 727 |
| Gundasteiros | 731 | 731 |
| Estivadores | 732 | 732 |
| Agente de estrada de ferro | 741 | 741 |
| Condutores e chefes de trem | 742 | 742 |
| Maquinistas de trem | 743 | 743 |
| Foguistas de trem | 744 | 744 |

| | | |
|--|-----|-----|
| Guarda-freios | 745 | 745 |
| Manobreiros e sinaleiros | 746 | 746 |
| Motoristas | 751 | 751 |
| Trocadores | 752 | 752 |
| Carroceiros e tropeiros | 753 | 753 |
| Trabalhadores de conservação de ferrovias | 762 | 762 |
| Porteiros | 841 | 841 |
| Ascensoristas | 842 | 842 |
| Vigias | 843 | 843 |
| Serventes | 844 | 844 |
| Contínuos | 845 | 845 |
| Guardas-civis e inspetores de tráfego | 866 | 856 |
| Carcereiros e guarda de presídios | 867 | 857 |
| Guarda-vigias de organizações particulares | 869 | 858 |
| Bilheteiros no serviço de diversões | 912 | 912 |
| Bombeiros | 913 | 913 |
| Dedetizadores | 915 | 915 |
| Guardadores de automóveis | 916 | 916 |
| Guardas sanitários | 917 | 917 |
| Jardineiros | 919 | 919 |
| Lixeiros | 920 | 920 |
| Lubrificadores | 921 | 921 |
| Operadores de tratamento e bombeamento de água | 922 | 922 |
| Operadores de máquinas (exclusive agropecuária e construção) | 923 | 923 |
| Trabalhadores braçais | 924 | 924 |
| Trabalhadores de conservação de rodovias | 925 | 925 |
| Babás (exclusive no serviço doméstico) | 926 | - |
| | | |
| XIII. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | | |
| Parteiras | 166 | 166 |
| Camareiros (exclusive do serviço doméstico) | 812 | 812 |
| Cozinheiros (exclusive do serviço doméstico) | 813 | 813 |
| Garçons | 814 | 814 |
| Atendentes de bar e lanchonetes | 815 | 815 |
| Governantas e mordomos (exclusive do serviço doméstico) | 816 | - |
| Maitre de hotel | 817 | - |
| Maitre do serviço de alimentação | 818 | - |
| Cabeleiros | 821 | 821 |
| Barbeiros | 822 | 822 |
| Maquiladores, depiladores e esteticistas | 823 | 823 |
| Manicures e pedicuros | 824 | 824 |
| Lavadeiras e passadeiras | 825 | 825 |
| Engraxates | 826 | 826 |
| | | |
| XIV. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | | |
| Arrumadeiras | 801 | - |
| Babás | 802 | - |

| | | |
|---|-----|-----|
| Cozinheiras | 803 | - |
| Faxineiras | 804 | - |
| Lavadeiras | 805 | - |
| Governantas e mordomos | 806 | - |
| Empregados domésticos não especializados | 807 | - |
| Outras ocupações do serviço doméstico | 808 | - |
| Empregados domésticos | - | 805 |
| XV. Proprietários Rurais Empregadores | | |
| Agricultores | 001 | 001 |
| Criadores de gado bovino | 002 | 002 |
| Avicultores e criadores de pequenos animais | 003 | 003 |
| Criadores de outros animais | 004 | 004 |
| Proprietários em atividade agropecuária não especificada | 005 | 005 |
| Empresários da extração vegetal e pesca | 006 | 006 |
| XVI. Trabalhadores Rurais empregados e conta própria | | |
| Administradores e gerentes na agropecuária | 030 | 030 |
| Administradores e gerentes na extração vegetal e pesca | 031 | 031 |
| Produtores agropecuários autônomos | 301 | 301 |
| Técnicos da agropecuária | 302 | 302 |
| Tratoristas agrícolas | 303 | 303 |
| Outros trabalhadores na agropecuária | 304 | 304 |
| Trabalhadores na aquicultura | 305 | - |
| Caçadores | 321 | 321 |
| Pescadores | 322 | 322 |
| Madereiros | 331 | 331 |
| Lenhadores | 332 | 332 |
| Carvoeiros | 333 | 333 |
| Seringueiros | 334 | 334 |
| Ervateiros | 335 | 335 |
| Apanhadores, quebradores e descascadores de produtos vegetais | 336 | 336 |
| Mineiros | 341 | 341 |
| Canteiros e marroeiros | 345 | 345 |
| Operadores de máquina de extração | 351 | 351 |
| Garimpeiros | 371 | 371 |
| Salineiros | 381 | 381 |
| Sondadores de poços (exclusive de petróleo e gás) | 391 | 391 |
| Proprietários nos serviços agropecuários conta própria ou não | 851 | - |

ANEXO 3
DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA
POR COR, SEGUNDO OS ANOS DE ESTUDOS
Tabelas 1 a 5: 1998
Tabelas 6 a 10: 1988

Tabela 1: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudos. BRASIL URBANO - 1998.

Sem Instrução menos de 1 ano

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. Profissionais liberais | | | | |
| 2. Dirigentes | ,2 | ,2 | ,2 | ,2 |
| 3. Proprietários Empregadores | ,8 | ,1 | ,7 | ,7 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | ,1 | ,2 | | ,1 |
| 4. Supervisores Trabalho Manual | ,1 | ,4 | ,2 | ,2 |
| 6. Técnicos e Artistas' | ,9 | ,2 | ,6 | ,6 |
| 7. Pequenos Proprietários | 5,2 | 2,9 | 5,7 | 5,3 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 3,9 | 1,5 | 2,0 | 2,6 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 3,7 | 2,4 | 2,5 | 2,8 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 21,1 | 19,0 | 20,1 | 20,3 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 5,3 | 4,1 | 5,0 | 5,0 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 17,2 | 17,5 | 17,7 | 17,5 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 6,3 | 5,8 | 4,7 | 5,3 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 15,6 | 21,6 | 13,4 | 15,0 |
| 15. Proprietários Rurais | ,9 | ,1 | ,6 | ,6 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 18,6 | 24,1 | 26,8 | 23,9 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tabela 2: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudos. BRASIL URBANO - 1998.

Anos de Estudos: 1 a 4 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | ,0 | | ,0 | ,0 |
| 2. Dirigentes | ,8 | ,3 | ,4 | ,6 |
| 3. Proprietários Empregadores | 2,7 | 1,0 | 1,2 | 1,9 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | ,1 | ,1 | ,1 | ,1 |
| 5. Servidores do Trabalho Manual | ,4 | ,5 | ,4 | ,4 |
| 6. Técnicos e Artistas | 2,0 | ,8 | 1,3 | 1,6 |
| 7. Pequenos Proprietários | 6,0 | 3,3 | 4,9 | 5,3 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 6,6 | 4,2 | 5,3 | 5,9 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 6,6 | 6,0 | 6,2 | 6,4 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 24,1 | 23,4 | 22,7 | 23,4 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 4,0 | 2,8 | 5,6 | 4,6 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 17,6 | 19,5 | 17,4 | 17,7 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 6,0 | 5,8 | 6,1 | 6,1 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 12,6 | 21,2 | 14,8 | 14,2 |
| 15. Proprietários Rurais | ,9 | ,1 | ,4 | ,7 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 9,5 | 11,0 | 13,2 | 11,1 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tabela 3: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudados. BRASIL URBANO - 1998.

Anos de instrução de 5 a 8 anos

| }]Categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. Profissionais Liberais | ,0 | | ,0 | ,0 |
| 2. Dirigentes | 1,4 | ,8 | ,9 | 1,2 |
| 3. Proprietários Empregadores | 3,4 | ,9 | 1,4 | 2,5 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | ,3 | ,3 | ,2 | ,2 |
| 5. Servidores do Trabalho Manual | ,5 | ,4 | ,5 | ,5 |
| 6. Técnicos e Artistas | 4,7 | 4,3 | 3,7 | 4,3 |
| 7. Pequenos Proprietários | 4,7 | 2,5 | 4,2 | 4,4 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 16,5 | 11,8 | 13,7 | 15,1 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 9,7 | 9,4 | 9,5 | 9,6 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 20,0 | 19,8 | 19,6 | 19,8 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 3,3 | 2,7 | 4,7 | 3,8 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 16,4 | 19,7 | 17,0 | 16,9 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 6,6 | 6,2 | 6,6 | 6,6 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 8,7 | 17,4 | 13,4 | 11,0 |
| 15. Proprietários Rurais | ,3 | | ,2 | ,3 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,5 | 3,8 | 4,4 | 3,8 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tabela 4: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudados. BRASIL URBANO - 1998.

Anos de instrução de 9 a 11 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. Profissionais Liberais | ,2 | ,1 | ,0 | 1 |
| 2. Dirigentes | 4,7 | 2,6 | 3,5 | 4,3 |
| 3. Proprietários Empregadores | 6,4 | 2,1 | 2,6 | 5,0 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 2,3 | 2,1 | 2,2 | 2,2 |
| 5. Servidores do Trabalho Manual | ,9 | 1,1 | ,9 | ,9 |
| 6. Técnicos e Artistas | 15,1 | 17,1 | 16,0 | 15,4 |
| 7. Pequenos Proprietários | 4,9 | 2,2 | 4,3 | 4,6 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 35,3 | 28,8 | 32,7 | 34,2 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 6,1 | 8,1 | 6,9 | 6,5 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 7,3 | 9,1 | 8,9 | 7,9 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2,2 | 1,7 | 2,9 | 2,4 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 8,0 | 12,1 | 9,8 | 8,7 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 2,9 | 5,2 | 4,1 | 3,4 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 2,3 | 6,5 | 3,8 | 2,9 |
| 15. Proprietários Rurais | ,4 | ,1 | ,3 | ,4 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 1,1 | 1,2 | 1,0 | 1,1 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tabela 5 : Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudos. BRASIL URBANO - 1998.

Anos de instrução de 12 anos ou mais

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 14,0 | 6,8 | 7,8 | 13,0 |
| 2. Dirigentes | 9,5 | 7,1 | 7,8 | 9,2 |
| 3. Proprietários Empregadores | 9,4 | 4,1 | 4,4 | 8,6 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 18,2 | 26,0 | 22,3 | 18,9 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | ,6 | ,9 | 1,4 | ,7 |
| 6. Técnicos e Artistas | 19,7 | 22,9 | 24,2 | 20,4 |
| 7. Pequenos Proprietários | 3,3 | 3,3 | 2,2 | 3,2 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 18,2 | 21,4 | 21,3 | 18,7 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 1,7 | 1,7 | 1,3 | 1,6 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 1,4 | 1,3 | 1,8 | 1,5 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | ,7 | ,9 | 1,1 | ,7 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 1,5 | 1,7 | 2,6 | 1,6 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | ,8 | 1,3 | ,5 | ,8 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | ,1 | ,4 | ,5 | ,2 |
| 15. Proprietários Rurais | ,6 | ,2 | ,4 | ,5 |
| 16. Trabalhadores Rurais | ,4 | ,2 | ,5 | ,4 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tabela 6: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudos. BRASIL URBANO - 1988.

Sem Instrução menos de 1 ano de estudo

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|--------|--------|--------|
| 1. Profissionais liberais | | | | |
| 2. Dirigentes | 0,3 | | 0,1 | 0 |
| 3. Proprietários Empregadores | 1,2 | 0,3 | 0,5 | 0,7 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | | | | |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,4 |
| 6. Técnicos e Artistas | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,5 |
| 7. Pequenos Proprietários | 4,5 | 2,8 | 5,4 | 4,8 |
| 8. Funções não Manuais de rotina | 2,1 | 2,3 | 1,7 | 1,9 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 3,7 | 2,1 | 3,4 | 3,4 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 24,2 | 17,6 | 20,8 | 21,7 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 3,4 | 3,7 | 3,9 | 3,7 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 20,8 | 19,4 | 18,5 | 19,5 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 8,2 | 9,0 | 8,3 | 8,3 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 12,8 | 20,7 | 11,3 | 12,9 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,6 | 0,2 | 0,3 | 0,4 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 17,2 | 21,2 | 25,0 | 21,6 |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tabela 7: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudos. BRASIL URBANO - 1988.

1 a 4 anos de estudos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. Profissionais Liberais | 0,0 | | 0,0 | 0,0 |
| 2. Dirigentes | 0,9 | 0,5 | 0,5 | 0,7 |
| 3. Proprietários Empregadores | 3,3 | 0,4 | 1,4 | 2,4 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 0,1 | | 0,0 | 0,1 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1,0 | 0,9 | 0,7 | 0,9 |
| 6. Técnicos e Artistas | 2,6 | 2,0 | 1,9 | 2,3 |
| 7. Pequenos Proprietários | 5,0 | 1,9 | 4,1 | 4,4 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 7,4 | 3,8 | 5,7 | 6,5 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 9,6 | 10,0 | 7,8 | 9,0 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 23,7 | 22,5 | 23,6 | 23,5 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 3,1 | 2,8 | 3,5 | 3,3 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 19,5 | 19,9 | 20,3 | 19,8 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 6,3 | 7,1 | 6,9 | 6,5 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 9,0 | 20,5 | 12,6 | 11,2 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,8 | 0,0 | 0,4 | 0,6 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 7,6 | 7,7 | 10,5 | 8,7 |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tabela 8: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudos. BRASIL URBANO - 1988.

5 a 8 anos de estudos

| categorias ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|--------|--------|--------|
| 1. Profissionais Liberais | 0,0 | | 0,0 | 0,0 |
| 2. Dirigentes | 2,2 | 0,8 | 1,3 | 1,8 |
| 3. Proprietários Empregadores | 3,8 | 0,4 | 1,6 | 2,9 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| 6. Técnicos e Artistas | 6,3 | 6,3 | 6,0 | 6,2 |
| 7. Pequenos Proprietários | 3,8 | 1,2 | 3,6 | 3,6 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 22,0 | 15,0 | 18,2 | 20,3 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 11,7 | 11,5 | 11,7 | 11,7 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 17,4 | 19,4 | 18,9 | 18,0 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2,4 | 1,7 | 2,7 | 2,4 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 14,8 | 21,4 | 17,4 | 16,1 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 5,2 | 7,0 | 5,4 | 5,4 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 5,7 | 13,0 | 8,6 | 7,1 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,6 | | 0,3 | 0,4 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,0 | 1,3 | 3,3 | 3,0 |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tabela 9: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudos. BRASIL URBANO - 1988.

9 a 11 anos de estudos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|--------|--------|--------|
| 1. Profissionais Liberais | 0,1 | | 0,1 | 0,1 |
| 2. Dirigentes | 5,8 | 2,1 | 3,9 | 5,2 |
| 3. Proprietários Empregadores | 6,2 | 0,9 | 2,4 | 4,9 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 2,4 | 2,3 | 2,8 | 2,5 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1,9 | 1,3 | 1,3 | 1,7 |
| 6. Técnicos e Artistas | 18,0 | 19,5 | 20,2 | 18,7 |
| 7. Pequenos Proprietários | 4,0 | 0,5 | 3,0 | 3,6 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 40,9 | 36,1 | 39,7 | 40,4 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 5,5 | 8,6 | 5,9 | 5,7 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 4,7 | 11,8 | 6,5 | 5,4 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 1,5 | 2,0 | 1,7 | 1,6 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 4,9 | 7,8 | 7,3 | 5,7 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 1,9 | 3,4 | 2,2 | 2,1 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 0,6 | 3,2 | 1,6 | 1,0 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,6 | | 0,1 | 0,4 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 1,2 | 0,5 | 1,4 | 1,2 |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tabela 10: Distribuição da população ocupada, por cor, segundo os anos estudos. BRASIL URBANO - 1988.

12 anos ou mais de estudos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. Profissionais Liberais | 15,0 | 10,9 | 10,7 | 14,4 |
| 2. Dirigentes | 12,3 | 6,8 | 10,9 | 12,0 |
| 3. Proprietários Empregadores | 7,7 | 4,3 | 4,0 | 7,2 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 19,3 | 23,0 | 21,3 | 19,6 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1,0 | 1,5 | 1,9 | 1,1 |
| 6. Técnicos e Artistas | 17,8 | 21,9 | 20,1 | 18,2 |
| 7. Pequenos Proprietários | 2,0 | | 1,4 | 1,9 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 20,9 | 26,0 | 25,1 | 21,5 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 1,0 | 3,0 | 0,7 | 1,0 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 0,5 | 1,4 | 0,9 | 0,6 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 0,3 | | 0,4 | 0,3 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 0,7 | 1,2 | 1,2 | 0,8 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 0,3 | | 0,5 | 0,3 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 0,0 | | 0,1 | 0,0 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,7 | | 0,3 | 0,6 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 0,6 | | 0,5 | 0,6 |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

ANEXO 4
DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA
POR COR, SEGUNDO OS GRUPOS DE IDADE
Tabelas 1 a 9: 1998
Tabelas 10 A 18: 1988

Tabela 1: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

10 a 14 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|------------|------------|------------|------------|
| 1. Profissionais Liberais | | | | |
| 2. Dirigentes | | | | |
| 3. Proprietários Empregadores | | | 0,0 | 0,0 |
| 4. Profissionais de Nivel Superior | | | 0,1 | 0,0 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | | | | |
| 6. Técnicos e Artistas | 2,7 | 0,8 | 1,1 | 1,7 |
| 7. Pequenos Proprietários | 0,7 | 1,1 | 0,6 | 0,7 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 27,1 | 7,9 | 15,7 | 19,8 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 5,3 | 6,9 | 5,3 | 5,4 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 15,1 | 11,7 | 11,2 | 12,8 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 8,1 | 8,6 | 15,6 | 12,2 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 9,7 | 10,2 | 9,8 | 9,7 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 9,0 | 11,3 | 8,3 | 8,8 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 10,7 | 16,1 | 13,4 | 12,5 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,1 | | | 0,0 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 11,5 | 25,3 | 18,9 | 16,3 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 2: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

15 a 19 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 0,1 | | 0,0 | 0,0 |
| 2. Dirigentes | 0,8 | 0,3 | 0,5 | 0,6 |
| 3. Proprietários Empregadores | 0,4 | | 0,0 | 0,2 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 0,7 | | 0,3 | 0,5 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| 6. Técnicos e Artistas | 6,1 | 2,2 | 3,5 | 4,8 |
| 7. Pequenos Proprietários | 0,9 | 1,4 | 0,9 | 0,9 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 33,8 | 14,1 | 19,9 | 27,0 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 7,8 | 7,0 | 6,3 | 7,1 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 16,6 | 20,9 | 18,0 | 17,4 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2,1 | 3,0 | 4,5 | 3,1 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 10,5 | 15,8 | 12,0 | 11,4 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 4,7 | 4,6 | 4,9 | 4,8 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 8,9 | 20,3 | 17,1 | 12,9 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,0 | | | 0,0 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 6,3 | 9,9 | 11,9 | 8,8 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 3: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

20 a 24 anos

|]Categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|------------|------------|------------|------------|
| 1. Profissionais Liberais | 0,9 | 0,2 | 0,1 | 1,9 |
| 2. Dirigentes | 2,3 | 1,3 | 1,4 | 1,9 |
| 3. Proprietários Empregadores | 1,6 | 0,5 | 0,6 | 1,2 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 2,5 | 1,7 | 1,0 | 1,9 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| 6. Técnicos e Artistas | 9,8 | 6,2 | 6,7 | 8,4 |
| 7. Pequenos Proprietários | 2,2 | 0,5 | 1,9 | 2,0 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 32,4 | 19,1 | 21,5 | 27,5 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 7,6 | 6,7 | 8,2 | 7,8 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 13,8 | 19,9 | 17,9 | 15,7 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2,4 | 1,4 | 3,0 | 2,6 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 10,1 | 14,1 | 12,9 | 11,4 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 3,7 | 4,0 | 4,9 | 4,2 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 6,7 | 15,9 | 12,2 | 9,3 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,1 | | 0,0 | 0,1 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,5 | 7,8 | 7,2 | 5,2 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 4: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

25 a 29 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 2,8 | 0,1 | 0,4 | 1,8 |
| 2. Dirigentes | 3,4 | 1,1 | 1,8 | 2,7 |
| 3. Proprietários Empregadores | 3,5 | 0,2 | 1,1 | 2,4 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 4,1 | 1,2 | 1,5 | 3,0 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,6 | 0,6 | 0,4 | 0,6 |
| 6. Técnicos e Artistas | 11,1 | 7,1 | 7,5 | 9,5 |
| 7. Pequenos Proprietários | 3,5 | 1,7 | 3,6 | 3,4 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 23,7 | 16,3 | 18,4 | 21,3 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 7,7 | 7,8 | 7,7 | 7,7 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 13,4 | 18,6 | 17,6 | 15,2 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2,4 | 1,9 | 3,6 | 2,8 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 11,0 | 16,9 | 14,0 | 12,5 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 3,6 | 4,5 | 5,0 | 4,2 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 5,8 | 14,9 | 11,0 | 8,2 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,3 | | 0,2 | 0,2 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 2,9 | 7,1 | 6,3 | 4,4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 5: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

30 a 34 anos

| categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|------------|------------|------------|------------|
| 1. Profissionais Liberais | 3,1 | 0,2 | 0,5 | 2,0 |
| 2. Dirigentes | 4,0 | 1,7 | 2,0 | 3,2 |
| 3. Proprietários Empregadores | 5,3 | 1,2 | 1,8 | 3,8 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 4,7 | 2,9 | 2,2 | 3,7 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 0,5 |
| 6. Técnicos e Artistas | 11,0 | 7,3 | 7,8 | 9,7 |
| 7. Pequenos Proprietários | 4,5 | 3,2 | 4,7 | 4,5 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 19,5 | 13,1 | 14,5 | 17,4 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 7,0 | 6,6 | 6,9 | 6,9 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 13,0 | 16,8 | 17,2 | 14,7 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2,5 | 1,2 | 3,7 | 2,8 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 11,3 | 18,3 | 15,1 | 13,1 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 4,2 | 5,4 | 5,7 | 4,8 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 6,2 | 16,4 | 10,5 | 8,3 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,1 | 5,2 | 6,5 | 4,4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 6: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

35 a 39 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 3,0 | 0,4 | 0,4 | 2,0 |
| 2. Dirigentes | 4,4 | 1,2 | 1,7 | 3,3 |
| 3. Proprietários Empregadores | 6,7 | 1,3 | 2,5 | 4,9 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 5,2 | 2,2 | 2,5 | 4,1 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,8 | 0,6 | 0,7 | 0,8 |
| 6. Técnicos e Artistas | 11,3 | 6,3 | 7,9 | 9,8 |
| 7. Pequenos Proprietários | 5,1 | 2,7 | 5,1 | 5,0 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 15,8 | 10,5 | 12,3 | 14,3 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 6,0 | 8,0 | 6,7 | 6,3 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 13,6 | 16,9 | 17,4 | 15,1 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2,6 | 4,1 | 4,1 | 3,2 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 11,5 | 17,0 | 16,3 | 13,4 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 4,7 | 7,2 | 5,7 | 5,2 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 6,0 | 14,9 | 10,2 | 7,9 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,4 | | 0,3 | 0,3 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 2,9 | 6,7 | 6,3 | 4,3 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 7: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

40 a 44 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 3,4 | 0,7 | 0,6 | 2,3 |
| 2. Dirigentes | 5,0 | 1,2 | 2,4 | 3,9 |
| 3. Proprietários Empregadores | 6,9 | 1,5 | 2,3 | 5,0 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 6,0 | 1,4 | 3,0 | 4,7 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1,0 | 1,3 | 0,7 | 0,9 |
| 6. Técnicos e Artistas | 9,4 | 6,8 | 6,2 | 8,2 |
| 7. Pequenos Proprietários | 6,1 | 3,4 | 5,8 | 5,8 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 13,4 | 7,6 | 9,8 | 11,8 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 5,8 | 6,4 | 6,9 | 6,2 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 13,7 | 16,9 | 17,7 | 15,2 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2,3 | 3,1 | 4,4 | 3,1 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 12,0 | 20,8 | 17,2 | 14,3 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 4,6 | 4,5 | 5,1 | 4,8 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 6,6 | 18,3 | 10,0 | 8,5 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,5 | | 0,3 | 0,4 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,2 | 6,0 | 7,5 | 4,8 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 8: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

45 a 49 anos

| categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 3,7 | 0,4 | 0,5 | 2,5 |
| 2. Dirigentes | 4,8 | 1,1 | 1,6 | 3,6 |
| 3. Proprietários Empregadores | 7,1 | 2,3 | 3,1 | 5,5 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 5,1 | 2,8 | 2,1 | 4,0 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,7 | 0,6 | 0,9 | 0,7 |
| 6. Técnicos e Artistas | 9,3 | 6,1 | 6,6 | 8,2 |
| 7. Pequenos Proprietários | 6,2 | 3,8 | 7,0 | 6,3 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 10,9 | 7,5 | 7,7 | 9,7 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 5,4 | 8,3 | 6,2 | 5,9 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 13,8 | 19,2 | 17,3 | 15,3 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 3,4 | 1,8 | 5,1 | 3,8 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 13,4 | 17,3 | 17,2 | 14,9 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 4,5 | 8,2 | 6,1 | 5,3 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 6,9 | 14,0 | 9,8 | 8,2 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,8 | | 0,5 | 0,7 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,9 | 6,6 | 8,5 | 5,6 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 9: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1998.

50 anos e mais

| categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 3,6 | 0,5 | 0,8 | 2,5 |
| 2. Dirigentes | 3,7 | 1,2 | 1,5 | 2,8 |
| 3. Proprietários Empregadores | 7,7 | 2,0 | 2,4 | 5,6 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 3,8 | 1,2 | 1,2 | 2,8 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,5 | 0,3 | 0,7 | 0,5 |
| 6. Técnicos e Artistas | 7,6 | 3,7 | 3,8 | 6,1 |
| 7. Pequenos Proprietários | 8,8 | 5,0 | 9,0 | 8,6 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 7,6 | 4,9 | 4,2 | 6,3 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 4,0 | 4,6 | 4,2 | 4,1 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 15,4 | 17,4 | 17,9 | 16,4 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 3,5 | 3,7 | 5,2 | 4,1 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 13,5 | 17,4 | 17,3 | 15,0 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 4,6 | 6,5 | 5,2 | 4,9 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 6,0 | 18,0 | 8,4 | 7,6 |
| 15. Proprietários Rurais | 1,9 | 0,2 | 1,4 | 1,7 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 7,6 | 13,4 | 16,8 | 10,9 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 10: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

10 a 14 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | | | | |
| 2. Dirigentes | 0,2 | | 0,0 | 0,1 |
| 3. Proprietários Empregadores | | | | |
| 4. Profissionais de Nível Superior | | | | |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | | 0,8 | | 0,1 |
| 6. Técnicos e Artistas | 1,2 | 0,7 | 0,9 | 1,1 |
| 7. Pequenos Proprietários | 0,1 | 0,5 | 0,9 | 0,5 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 17,4 | 4,2 | 8,4 | 12,3 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 5,8 | 4,6 | 6,2 | 5,9 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 18,2 | 12,4 | 13,6 | 15,7 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 6,4 | 5,6 | 10,1 | 8,0 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 14,5 | 16,0 | 11,6 | 13,3 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 5,8 | 4,1 | 4,7 | 5,2 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 20,3 | 36,9 | 26,3 | 24,3 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,1 | | | 0,0 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 10,1 | 14,2 | 17,2 | 13,7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 11: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

15 a 19 anos

| categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | | | | |
| 2. Dirigentes | 1,0 | 0,4 | 0,1 | 0,6 |
| 3. Proprietários Empregadores | 0,2 | | 0,1 | 0,2 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 0,4 | 0,4 | 0,2 | 0,3 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,2 | | 0,1 | 0,1 |
| 6. Técnicos e Artistas | 4,0 | 2,2 | 3,5 | 3,7 |
| 7. Pequenos Proprietários | 0,9 | 0,3 | 0,5 | 0,7 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 31,6 | 12,6 | 18,3 | 25,1 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 8,6 | 8,5 | 8,1 | 8,4 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 18,9 | 23,0 | 20,9 | 20,0 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 1,9 | 2,8 | 2,0 | 2,0 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 11,3 | 13,7 | 13,0 | 12,1 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 3,4 | 2,6 | 3,6 | 3,4 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 10,9 | 24,4 | 18,7 | 14,9 |
| 15. Proprietários Rurais | | | | |
| 16. Trabalhadores Rurais | 6,8 | 9,2 | 10,9 | 8,6 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 12: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

20 a 24 anos

|]Categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 0,9 | | 0,1 | 0,6 |
| 2. Dirigentes | 2,7 | 0,5 | 1,6 | 2,2 |
| 3. Proprietários Empregadores | 1,3 | 0,1 | 0,5 | 0,9 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 1,8 | 0,3 | 0,8 | 1,4 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,9 | 0,3 | 0,6 | 0,7 |
| 6. Técnicos e Artistas | 10,0 | 4,3 | 7,9 | 8,9 |
| 7. Pequenos Proprietários | 2,1 | 0,8 | 1,9 | 2,0 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 33,7 | 17,2 | 23,9 | 29,2 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 9,3 | 11,4 | 9,3 | 9,4 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 13,1 | 18,5 | 17,4 | 15,0 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 1,4 | 1,6 | 1,8 | 1,5 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 9,4 | 15,2 | 12,9 | 11,0 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 3,9 | 5,9 | 4,3 | 4,2 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 5,9 | 16,6 | 9,7 | 7,9 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,1 | | 0,1 | 0,1 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,5 | 7,3 | 7,1 | 5,0 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 13: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

25 a 29 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 2,8 | 0,2 | 0,3 | 1,8 |
| 2. Dirigentes | 3,7 | 0,7 | 1,7 | 2,9 |
| 3. Proprietários Empregadores | 3,7 | 0,9 | 1,3 | 2,8 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 4,3 | 0,9 | 1,9 | 3,3 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 0,9 | 0,4 | 0,9 | 0,9 |
| 6. Técnicos e Artistas | 11,3 | 8,8 | 8,1 | 10,1 |
| 7. Pequenos Proprietários | 3,3 | 0,6 | 2,8 | 3,0 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 24,9 | 12,9 | 19,6 | 22,5 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 8,3 | 11,0 | 9,0 | 8,7 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 13,0 | 18,3 | 17,7 | 14,8 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 1,8 | 1,3 | 2,3 | 2,0 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 10,5 | 18,4 | 16,3 | 12,9 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 3,8 | 6,1 | 4,9 | 4,3 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 3,7 | 14,7 | 7,2 | 5,5 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,3 | | 0,1 | 0,2 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,7 | 4,7 | 5,9 | 4,5 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 14: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

30 a 34 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 3,9 | 1,0 | 1,0 | 2,8 |
| 2. Dirigentes | 5,1 | 1,9 | 1,9 | 3,9 |
| 3. Proprietários Empregadores | 5,1 | 0,8 | 2,0 | 3,8 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 5,0 | 1,8 | 2,2 | 3,9 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1,4 | 0,3 | 1,1 | 1,2 |
| 6. Técnicos e Artistas | 11,1 | 5,7 | 8,0 | 9,8 |
| 7. Pequenos Proprietários | 4,2 | 1,0 | 4,5 | 4,1 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 18,6 | 12,0 | 14,5 | 16,9 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 8,9 | 8,9 | 8,5 | 8,7 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 12,6 | 19,4 | 17,5 | 14,6 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 1,8 | 2,3 | 3,1 | 2,2 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 11,8 | 17,8 | 16,8 | 13,7 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 4,0 | 7,1 | 6,0 | 4,8 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 3,3 | 13,6 | 6,3 | 4,8 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,4 | | 0,1 | 0,3 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,0 | 6,5 | 6,3 | 4,3 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 15: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

35 a 39 anos

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 3,4 | 0,1 | 0,9 | 2,4 |
| 2. Dirigentes | 5,5 | 0,6 | 2,3 | 4,2 |
| 3. Proprietários Empregadores | 6,9 | 0,3 | 2,9 | 5,3 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 5,6 | 1,2 | 2,3 | 4,3 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1,5 | 1,2 | 1,2 | 1,4 |
| 6. Técnicos e Artistas | 10,4 | 6,3 | 8,0 | 9,4 |
| 7. Pequenos Proprietários | 4,6 | 2,1 | 5,4 | 4,7 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 14,9 | 8,7 | 10,1 | 13,1 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 7,6 | 9,0 | 8,6 | 8,0 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 12,6 | 21,7 | 18,3 | 14,9 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 1,8 | 1,8 | 3,0 | 2,2 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 13,7 | 17,5 | 17,6 | 15,2 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 4,1 | 10,6 | 6,4 | 5,2 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 3,7 | 12,4 | 6,2 | 5,0 |
| 15. Proprietários Rurais | 0,6 | 0,2 | 0,2 | 0,5 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3,0 | 6,3 | 6,4 | 4,3 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 16: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

40 a 44 anos

| categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 2.8 | 1.4 | 0.7 | 2.1 |
| 2. Dirigentes | 6.0 | 0.4 | 2.5 | 4.6 |
| 3. Proprietários Empregadores | 6.3 | 1.1 | 2.4 | 4.8 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 5.3 | 1.6 | 2.2 | 4.1 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1.6 | 1.9 | 1.1 | 1.5 |
| 6. Técnicos e Artistas | 9.7 | 5.9 | 7.1 | 8.7 |
| 7. Pequenos Proprietários | 5.0 | 2.1 | 5.9 | 5.1 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 11.4 | 7.2 | 8.1 | 10.1 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 7.1 | 7.6 | 6.1 | 6.8 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 14.2 | 18.5 | 18.7 | 15.9 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2.7 | 2.4 | 3.1 | 2.8 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 14.3 | 26.0 | 20.3 | 16.8 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 5.3 | 7.9 | 7.4 | 6.1 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 3.9 | 12.0 | 5.6 | 4.9 |
| 15. Proprietários Rurais | 0.7 | | 0.4 | 0.6 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 3.7 | 4.1 | 8.6 | 5.2 |
| TOTAL | | | | |

Tabela 17: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

45 a 49 anos

| categorias Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 2.7 | 0.2 | 0.9 | 2.0 |
| 2. Dirigentes | 5.6 | 1.2 | 2.1 | 4.2 |
| 3. Proprietários Empregadores | 7.0 | 1.0 | 2.5 | 5.2 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 4.7 | 0.2 | 1.6 | 3.4 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1.6 | 0.8 | 1.1 | 1.4 |
| 6. Técnicos e Artistas | 7.9 | 4.7 | 4.5 | 6.6 |
| 7. Pequenos Proprietários | 6.2 | 3.7 | 6.6 | 6.2 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 11.5 | 7.6 | 7.5 | 10.0 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 6.3 | 7.7 | 5.5 | 6.2 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 15.9 | 17.3 | 17.7 | 16.5 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 2.7 | 2.3 | 3.0 | 2.8 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 12.9 | 22.1 | 21.6 | 16.2 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 5.0 | 7.3 | 7.2 | 5.9 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 4.4 | 15.9 | 5.6 | 5.5 |
| 15. Proprietários Rurais | 1.1 | | 0.8 | 1.0 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 4.4 | 7.8 | 12.0 | 7.0 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabela 18: Distribuição a população ocupada cor, segundo os grupos de idade. BRASIL URBANO - 1988.

50 anos e mais

| Categories Ocupacionais | Branca | Preta | Parda | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| 1. Profissionais Liberais | 2,5 | | 0,5 | 1,7 |
| 2. Dirigentes | 3,6 | 1,0 | 1,6 | 2,8 |
| 3. Proprietários Empregadores | 7,9 | 0,6 | 2,6 | 5,6 |
| 4. Profissionais de Nível Superior | 2,5 | 1,1 | 1,0 | 1,9 |
| 5. Supervisores do Trabalho Manual | 1,2 | 1,7 | 1,2 | 1,2 |
| 6. Técnicos e Artistas | 7,2 | 4,5 | 4,0 | 6,0 |
| 7. Pequenos Proprietários | 7,0 | 4,1 | 7,6 | 7,0 |
| 8. Funções não Manuais de Rotina | 7,5 | 3,7 | 4,7 | 6,3 |
| 9. Trabalhadores da Indústria Moderna | 4,2 | 4,6 | 3,4 | 4,0 |
| 10. Trabalhadores da Indústria tradicional | 17,1 | 17,4 | 19,4 | 17,9 |
| 11. Trabalhadores do Comércio ambulante | 3,1 | 4,4 | 3,7 | 3,4 |
| 12. Trabalhadores nos Serviços Gerais | 16,3 | 21,1 | 19,8 | 17,7 |
| 13. Trabalhadores nos Serviços Pessoais | 5,0 | 9,0 | 8,4 | 6,4 |
| 14. Trabalhadores nos Serviços Domésticos | 4,4 | 14,1 | 5,0 | 5,3 |
| 15. Proprietários Rurais | 2,4 | 0,2 | 1,2 | 1,8 |
| 16. Trabalhadores Rurais | 8,2 | 12,6 | 15,8 | 11,0 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |