



A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO - desafios antigos e obstáculos novos

Daiane Daine de Oliveira Gomes¹
Brena Miranda da Silva²
Daniely dos Reis Lima³
Gabriela Soares da Silva⁴
Lara Xerez Peixoto Ferreira⁵

RESUMO: O presente artigo apresenta uma breve reflexão sobre as discriminações e desigualdades raciais no mercado de trabalho, buscando compreender de que forma elas se reproduzem na sociedade brasileira. Objetiva também conhecer as políticas públicas utilizadas para a promoção da igualdade racial no mundo do trabalho e possibilitar através dos dados apresentados maior reflexão e análise das ações de combate a discriminação racial neste âmbito.

Palavras-chave: Desigualdade racial. Políticas Públicas. Mercado de trabalho.

ABSTRACT: This article presents a brief reflection on racial discrimination and inequality in the labor market, seeking to understand how they reproduce in Brazilian society. It also aims to know the policies used to promote racial equality in the workplace and enable data submitted through further reflection and analysis of actions to combat racial discrimination in this context.

Key words: Racial inequality, public policy and labor market.

¹Bacharel. Universidade Estadual do Ceará - UECE. E-mail: daianedaine@hotmail.com.

²Estudante de Graduação. Universidade Estadual do Ceará - UECE. E-mail: brenamirandaa@gmail.com

³Estudante de Graduação. Universidade Estadual do Ceará - UECE. E-mail: danyreis.ss@hotmail.com

⁴Estudante de Graduação. Universidade Estadual do Ceará – UECE.

⁵Estudante de Graduação. Universidade Estadual do Ceará – UECE.



1 INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira tem sua formação social e histórica marcada pela escravidão e subjugação dos indivíduos negros, nos parece bastante notável, pela análise das informações e dados apresentados, que a população negra enfrenta em diversos âmbitos da sociabilidade grande desigualdade em relação a população branca. Assim, lançamos um olhar sob a questão da discriminação racial dentro do mercado de trabalho como algo central para que se discuta o processo de ascensão do (a) negro (a) na sociedade brasileira em busca da igualdade.

No decorrer deste estudo, por meio de pesquisa bibliográfica, apresentamos elementos históricos que possibilitam a compreensão da posição e imagem social atribuída à população negra na atualidade, bem como dados quantitativos de instituições como IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística para fundamentar e demonstrar a necessidade de políticas públicas direcionadas para a questão racial no mercado de trabalho. Por fim, este texto não possui a pretensão de esgotar o assunto em debate, diante de sua amplitude e complexidade, todavia temos o intuito de provocar a reflexão e apresentar dados que possibilitem uma melhor análise das discriminações raciais no mundo do trabalho, ressaltando a importância e urgência de políticas públicas nesse âmbito.

2 A QUESTÃO RACIAL E O LUGAR DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO.

Submetidos as condições de vida desumanas desde a vinda em navios negreiros até sua chegada ao “Novo Mundo”, africanos (as) e seus descendentes foram tratados como mercadorias. Foram eles, junto aos indígenas que desbravaram matas, ergueram cidades, atravessaram rios e abriram estradas. Ainda mais, realizaram feitos para além de gerar riquezas materiais, trouxeram para o Brasil elementos valiosos de sua culinária, religião, dança, conhecimentos médicos e de trabalho. (ALBUQUERQUE; FRAGA FILHO, 2006). Em 1888 veio à abolição, entretanto, a lei Áurea e as demais leis abolicionistas anteriores – Ventre livre (1871), Sexagenário (1885) - não concretizou seu objetivo principal, proporcionar liberdade e vida digna aos ex-escravizados. A lei Áurea,



por sua vez, apenas decretou o fim da escravidão sem abordar questões imprescindíveis: Como os ex-escravizados (as) iriam sobreviver? E seu acesso à educação, moradia, saúde? E as relações de trabalho como se efetivariam? As respostas a estes questionamentos vieram depois.

A pluralidade racial edificada com o processo colonial representava um perigo que atrapalharia a constituição de uma nação que se visualizava branca. Conforme Munanga (1999) construções ideológicas disfarçadas de cientificismo dos intelectuais pensadores dessa época levaram para a afirmação da inferioridade das raças não brancas, sobretudo a negra. O objetivo passa a ser de um lado incentivar o movimento imigratório europeu, para aumentar a população branca “pura”, e por outro lado diminuir o número de negros e indígenas através da mestiçagem com a população “branca”. Destarte é construída a ideia de branqueamento brasileira, que teoricamente garantiria o embranquecimento da população e a substituição da mão-de-obra, até então centralizada nos/as escravos/as, pela dos imigrantes.

Mais do que uma decisão racional, a passagem da escravidão ao trabalho livre parece ser parte de um processo mais amplo de reestruturação econômica e social (cf. SINGER, 1975, p. 353). Com a abolição da escravatura, ex-escravos, agora homens e mulheres livres e libertos, poderiam tentar se inserir no mercado de trabalho, de forma assalariada. Contudo, essa população de ex-escravos não teria garantido seu acesso à educação, bem como outros direitos que lhes foram negados pelo Estado Brasileiro, foram libertos, mas sem nenhuma proteção social.

[...] Esse processo foi marcado tanto por uma ausência de políticas públicas em favor dos ex-escravos e à população negra livre, como pela implementação de iniciativas que contribuíram para que o horizonte de integração dos escravos ficasse restrito às posições subalternas da sociedade. Tal processo encontrava-se largamente amparado, pela leitura predominante da questão racial no Brasil. (THEODORO, 2008, p. 37)

Assim as possibilidades de inclusão socioeconômicas eram totalmente limitadas. O Estado, ao invés de garantir o direito ao trabalho, preferiu ceder aos interesses dos grandes empresários da economia cafeeira, que se mostravam avessos a mão de obra de ex-escravos, desconfiando da possibilidade que esses poderiam se adaptar ao trabalho livre (THEODORO, 2008, p.35). Ganhou força no país a política de



imigração, de valorização da mão de obra europeia, em detrimento da mão de obra nacional. Para Sueli Carneiro¹, esse estímulo de imigração europeia, foi na verdade, uma política eugênica de branqueamento da sociedade. A partir do exposto, constatamos que as ideias racistas incidiram diretamente na elaboração das políticas públicas, bem como a passagem do trabalho livre não significou sequer a sua inclusão em um regime assalariado, ou melhores condições de vida e trabalho.

3 DESIGUALDADES RACIAIS E MERCADO DE TRABALHO: analisando os indicadores sociais

Apesar da abolição da escravatura ter sido realizada no Brasil há cerca de 125 anos, a desigualdade racial e a discriminação ainda estão enraizadas na sociedade. Diante deste contexto histórico, a população negra continua em desvantagem no processo de mobilidade social, o percentual de pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas no Brasil é de 51,1% conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), dentre estes o quantitativo da população considerada extremamente pobre do país que chega ao número de 5,2% é formado pelos 7,2% da população negra e 3% da população branca.

O debate acerca das interpretações e do desenvolver das relações étnico-raciais e das políticas públicas são de grande relevância para se qualificar e entender a situação atual da mão de obra dos (as) negros (as) no país e a partir desta análise propor melhorias para garantir políticas públicas de qualidade. Sobre o mercado de trabalho encontramos também os resultados de nossa herança sociohistorica e da discriminação racial ainda existente. Conforme dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) de 2008, a taxa de desocupação aberta é maior entre o grupo negro, no qual corresponde a 9,3% (4,5 milhões de trabalhadores). No grupo branco, essa taxa reduz-se para 7,5% (3,7 milhões). Há quase um milhão a mais de negros em situação de desocupação aberta (taxa percentual das pessoas desocupadas, em relação às pessoas economicamente ativas) em todo o país.

Os setores econômicos com as piores condições laborais em termos de remuneração, de estabilidade, de proteção e assim por diante contam com acentuada participação da parcela negra da força de trabalho. Pode-se citar: a agricultura (60,3%



dos ocupados são negros), a construção civil (57,9%) e os serviços domésticos (59,1%). Assim, percebe-se o trabalho subalternizado de negras e negros brasileiros colocados em espaços de baixa remuneração e esforço braçal. Estas condições são resultantes também do acesso à educação básica precarizada e o limitado acesso ao ensino superior para grande parte da população negra. Pode-se comprovar esta situação com o novo volume do Censo Demográfico de 2010, este aponta a grande diferença que existe no acesso a níveis de ensino pela população negra. No grupo de pessoas de 15 a 24 anos que frequentava o nível superior, 31,1% dos estudantes eram brancos, enquanto apenas 12,8% eram pretos e 13,4% pardos.

Vale ressaltar que a educação é um dos principais meios de contribuir a ascensão social dos indivíduos para adentrarem no mercado de trabalho. No entanto, se é evidente que a reprodução da discriminação e das desigualdades raciais é fortemente influenciada pelo sistema educacional, observamos que o mercado de trabalho também tem notável parcela de responsabilidade. Conforme Santos (2006) existem ao menos três tipos básicos de discriminação que os (as) negros (as) sofrem nessa área: a discriminação ocupacional, onde a capacidade do (a) negro (a) é questionada para a execução das tarefas mais complexas e assim enfrentam dificuldades para ingressar no trabalho, principalmente em funções bem remuneradas e complexas. Outro tipo é a discriminação salarial, o negro (a) exerce a mesma função que outra pessoa branca e sua remuneração é menor, mesmo possuindo as mesmas qualificações. O terceiro tipo é a discriminação pela imagem, fundamentada a partir de uma suposta imagem ideal da empresa que seria de uma pessoa branca.

Os resultados dessa discriminação podem ser expressos a partir dos dados do IPEA (2008), afirma-se que a parcela branca da força de trabalho concentra-se em setores com atributos inversos dos negros com maior remuneração e mais estabilidade. Como por exemplo: a indústria de transformação 56,5% dos ocupados são brancos, o comércio e os serviços não financeiros (54,5%), os serviços financeiros (62,5%), a administração pública, os serviços sociais e de utilidade pública (57,2%). Por sua vez, o grupo branco situa-se nas ocupações de alto escalão (73,5% dos trabalhadores são brancos), de nível superior (72,3%), de nível médio (60,3%) e administrativas (62,1%). Como resultado dessa inserção diferenciada no mercado de trabalho, o



rendimento da parcela negra é muito inferior ao da branca. Em relação ao cenário do trabalho doméstico brasileiro, o IPEA (2011) revela que as mulheres negras representavam, em 2009, 61,6% do total de mulheres ocupadas no setor.

As informações pontuadas salientam as diferenças no modo de inserção da população negra no mercado de trabalho brasileiro, disparidade mais acentuada quando se evidencia a realidade da mulher negra alvo da discriminação de gênero e de raça. Diante destes dados reiteramos a necessidade de maiores investimentos, análises e ações públicas para combater as desigualdades raciais e discriminações.

4 A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO.

Diante dos dados históricos e da análise de indicadores socioeconômicos apresentados cabe a nós analisarmos e propormos mudanças e melhorias no âmbito das políticas públicas voltadas para eliminar essas desigualdades. Contudo, para iniciarmos essa reflexão é preciso esclarecer como se constituem políticas de promoção da igualdade racial, conforme Santos (2010), estas se referem a ações, políticas públicas e ou privadas voltadas diretamente aos grupos discriminados.

[...] que visam combater o racismo, o preconceito, a discriminação e as desigualdades raciais em todas as esferas da vida social, quer no meio de políticas universais, direcionadas à todos(as) os(as) cidadãos(ãs), quer por meio de políticas específicas que são direcionadas aos grupos que são discriminados racialmente em nossa sociedade. (SANTOS, 2010, p. 75).

Dentre os tipos de materialização dessas políticas há ao menos três principais, sendo estas: as políticas repressivas, que buscam combater o ato discriminatório através da legislação criminal existente; as de ação valorativas, composta por políticas que reconhecem e buscam valorizar a pluralidade étnica que marca a sociedade brasileira, e o terceiro tipo, as políticas de ações afirmativas, que buscam combater os resultados da discriminação através da oportunidade de acesso aos grupos discriminados, objetivando ampliar sua participação nos setores sociais em que a discriminação os exclui. (SANTOS, 2010).

No campo das políticas públicas as desigualdades e discriminações ganham espaço nas discussões em fins da década de 1970 como resultado da organização e luta do Movimento Negro. Entre as conquistas do Movimento Negro materializadas na



Constituição Federal de 1988 obtivemos o posicionamento de repúdio ao racismo e a defesa da pluralidade, determinando o racismo como crime inafiançável e imprescritível. No entanto, nesse período histórico não ocorreram propostas de políticas específicas para este segmento, “a universalização do acesso às políticas sociais que, via de regra, não atingia grandes contingentes da população pobre, composta majoritariamente de negros, representaria efetivamente uma relevante conquista” (IPEA, 2008, p. 249). Apesar da universalização do acesso às políticas públicas possibilitar mudanças na condição de vida da população negra, esta tem ocorrido lentamente e sem grandes resultados, em alguns aspectos têm até se alargado as disparidades sociais entre negros (as) e brancos (as)⁶ no Brasil. Perante a insuficiência das políticas universais o movimento negro passa a exigir e influenciar a formulação e implantação de políticas de promoção da igualdade racial específicas, que ganham espaço no debate político a partir dos anos 2000. (JACCOUD, 2008)

Considerando nosso enfoque sob a promoção da igualdade racial no mercado de trabalho cabe destacarmos aqui alguns marcos históricos de ações governamentais desenvolvidas nessa área em combate ao racismo e a discriminação. De acordo com Santos (2010) em 1992, o Centro de Estudos das relações do Trabalho e Desigualdades (CEERT), juntamente ao Sindicato dos Bancários de Florianópolis e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) encaminharam uma denúncia de não cumprimento pelo Estado brasileiro da Convenção nº 111⁷ da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1995 em Brasília foi realizada a Marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo pela cidadania e Vida, realizada no dia 20 de novembro, seu intuito foi reafirmar a luta da população negra e exigir políticas públicas para suas demandas. Pressionado pelos movimentos sociais o governo Fernando Henrique Cardoso foi obrigado a oferecer respostas, no entanto elaborou medidas mais discursivas ou normativas do que concretas. Em 1995 o presidente criou o Grupo de Trabalho Interministerial para a

⁶ Ver a respeito em documento *Retrato das desigualdades de gênero e raça no Brasil*. (IPEA, 2011)

⁷ A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no seu art. 2º estabelece que “qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria” (Convenção nº 111 da OIT) Disponível em <http://www.lgdh.org/Convencao%20n%20111%20da%20oit%20sobre%20a%20discriminacao%20em%20matéria%20de%20emprego%20e%20profissao.htm>.



Valorização da População Negra e o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação, não assumindo o papel de uma instituição executiva e sim de articulação intragovernamental e não foi estruturado com número de funcionários, infraestrutura e orçamento suficiente para cumprir adequadamente seus objetivos. Contudo podem ser vistos como avanços na discussão sobre a questão racial nas ações governamentais brasileiras. Sobre ações concretas no governo FHC temos algumas iniciativas individuais, como a do Ministério do Desenvolvimento Agrário e do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária que estabeleceu em 2001, cota mínima de 20% para negros ingressarem em cargos desses ministérios, sendo esta a primeira ação afirmativa para negros(as) assumida pelo poder executivo. (SANTOS, 2010).

No período Governamental do Presidente Lula uma das ações que merecem destaque foi a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), em 2003, também resultante da pressão dos movimentos sociais, esta secretaria foi elaborada com o intuito de fortalecimento das ações afirmativas e para construção de um projeto melhor estruturado de combate a discriminação, ao racismo e às desigualdades raciais. Conforme Santos (2010) ao que se percebe suas ações na área do mercado de trabalho são direcionadas mais a qualificação do que a ações realizadas diretamente nas empresas, assim essas tornam-se insuficientes posto que a discriminação nessa área não se manifesta exclusivamente por falta de qualificação.

Por fim consideramos uma última iniciativa como de grande relevância, a criação da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho em 2002 e o programa lançado por esta coordenadoria em 2005, intitulado Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos. A proposta desse programa é combater a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho. Seu início se deu junto ao setor bancário com uma pesquisa para conhecer a realidade da questão racial nessa área, após a análise foram elaborados Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta junto às empresas, que não cumpriram o estabelecido e o MPT abriu ações civis públicas na Justiça Trabalhista contra os bancos, contudo perdeu em primeira instância, pois o judiciário considerou insuficiente dados quantitativos para acusações de discriminação indireta nas relações de



trabalho, seriam necessários casos individuais com motivação explicitamente racial para comprovar. Em 2008 o MPT iniciou uma segunda etapa do programa tendo como objeto o setor supermercadista. (JACCOUD, 2008).

Assim notamos que ainda são impostos obstáculos que questionam a legitimidade e necessidade de intervenção pública nesse âmbito, bem como a efetivação das ações públicas já existentes precisam de maior atenção.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, ressaltamos que as ações de combate ao racismo e promoção da igualdade racial no mercado de trabalho, não surgiram como iniciativas e preocupação particulares dos governos, mas são resultados de lutas do Movimento Negro. Mesmo com as lutas ainda podem ser classificadas como fragmentadas e pontuais e a complexidade da questão racial brasileira exige um conjunto mais amplo e bem estruturado de iniciativas, diversificado em objetivos e estratégias. No palco central de discussão tem estado o sistema educacional brasileiro, que se apresenta como área imprescindível para real mudança em nossa sociedade. Entretanto, se o sistema educacional tem sua parcela de influência na reprodução da discriminação e manutenção das desigualdades o mercado de trabalho também absorve considerável parcela de responsabilidade, e sendo o trabalho, como coloca Carneiro (2006, p. 25), “fator inalienável de promoção da autonomia dos seres humanos” já passa da hora de exigirmos maiores ações nesse espaço de sociabilidade.

Faz-se necessário uma maior articulação entre as políticas públicas universais e as políticas de promoção da igualdade racial, bem como é preciso dar melhor estruturação para os seus desenvolvimentos. É necessário ainda a promoção de novas ações, há muito que avançarmos no que diz respeito à eliminação da discriminação racial e à igualdade racial dentro do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, W. R. de; FRAGA FILHO, W. **Uma história do negro no Brasil**. Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006.



CARNEIRO, Sueli. **Desigualdades raciais: fontes de conflito e violência social.** In: GONÇALVES, Benjamin S (Org.). O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

JACCOUD, L. **O combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial.** In: THEODORO, M. (Org.). As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008.

INSTITUTO DE PESQUISA APLICADA (IPEA). **Políticas sociais: acompanhamento e análise.** Brasília, n. 16, nov. 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010.** Rio de Janeiro, 2010.

_____. **Análise do mercado de trabalho.** 2013. Brasília, 2013. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt54_analise.pdf. Acesso em: 07 abril. 2013.

_____. **Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição.** N 04. 2008. Brasília.

_____. **A proposta de emenda constitucional do trabalho escravo no brasil: desafios antigos para velhos problemas.** SILVA P S; JUNIOR, S.G. 2013. Brasília. SANTOS, Hélio. **A baixa diversidade étnico-racial no mundo do trabalho.** In: GONÇALVES, Benjamin S (Org.). O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial, Questão Racial, Mercado de Trabalho e Justiça Trabalhista.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 76, p. 72-103, 2010.

THEODORO, M. **A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil.** In: As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008.