

# O NEGRO INSERIDO NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DA SITUAÇÃO MERCADOLÓGICA E EXCLUSÃO SOCIAL

Silvana Weinhardt de Oliveira

**Resumo:** Este trabalho tem por finalidade analisar a discriminação racial no mercado de trabalho. Para tanto, faz-se necessário entender alguns processos sociais ocorridos no Brasil. Primeiro, compreender as origens raciais na sociedade brasileira, recorrendo à historiografia e sociologia no intuito de analisar possíveis mudanças sociais e a manutenção da estrutura racista, e, a partir disso, considerar a construção de um sistema mercadológico brasileiro que agrega e, ao mesmo tempo, exclui grupos sociais específicos, demonstrando que as o cenário do negro atual possui suas raízes no passado.

**Palavras-chaves:** Trabalho; raça; exclusão social.

**Abstract:** This work is based on racial discrimination in the labor market. Therefore, it is necessary to understand some social processes that took place in Brazil. First, to understand racial origins in Brazilian society,

using historiography and sociology in order to analyze social changes, and, from there, consider the construction of a Brazilian marketing system that aggregates and, at the same time, excludes specific social groups, demonstrating that current labor practices have their roots in the past.

**Palavras-chaves:** Job; Race; social exclusion.

## INTRODUÇÃO

Levando em consideração a importância de evidenciar a construção social do negro ao longo das mudanças sociais ocorridas no Brasil até o momento de sua atuação nos dias de hoje, este artigo apresenta o intuito de demonstrar o impacto de séculos explorando a mão de obra negra de forma pejorativa que, atualmente, resultam em uma distinção entre brancos e negros no mercado de trabalho.

A partir de um resgate histórico e de análises atuais, pode-se entender questões

.....  
Silvana Weinhardt de Oliveira

Mestre em Ciências Sociais Aplicadas. Graduada em Direito e Licenciatura em Estudos Sociais.

centrais que ajudam a compreender a desigualdade racial e o impacto das políticas públicas, à luz de ações afirmativas asseguradas pela legislação brasileira em consonância com a demanda internacional por melhores igualdades. A construção do trabalho se alicerçou primeiro no entendimento do que seria ser negro para o período do Brasil colonial e, já no século XX, quais vestígios a sociedade herdou do sistema da escravidão.

Para Moehlecke (2002, p. 198), o termo “afirmativo” é carregado de uma diversidade de sentidos. A expressão teve sua origem nos Estados Unidos de acordo com as reivindicações democráticas que o país norte-americano enfrentava na década de 1970, “expressas principalmente no movimento pelos direitos civis, cuja bandeira central era a extensão da igualdade de oportunidades a todos” (MOEHLECKE, 2002, p. 198).

Para os tempos atuais, o primeiro indicador proposto e analisado neste texto é construído a partir da percepção da desigualdade social e racial de acordo com as regiões brasileiras. Depois, afunilando a pesquisa, observou-se o acesso do negro às empresas situadas em alguns polos econômicos do país. Dessa forma, para maior entendimento, entendeu-se a situação do sujeito afrodescendente no Estado do Rio Grande do Sul, demarcado como uma das unidades federativas mais desiguais a partir do índice utilizado para medi-las.

Do ponto de vista teórico, criou-se na sociedade uma hierarquização racial, fruto da exclusão do negro de alguns benefícios da sociedade. Assim sendo, quais foram as forças político-jurídica que, ainda no começo da história do Brasil, proporcionaram um discurso de que a raça branca seria superior à negra?

O modelo de sociedade atual finca suas raízes nesse período histórico brasileiro? Houve e há resistência da comunidade negra frente ao modelo de embranquecimento da sociedade que os excluí? Tais questionamentos serão respondidos.

### **A prática de “racificar” a sociedade brasileira**

O racismo se configura em um pré-julgamento a partir do outro, que leva em consideração uma raça superior, ou seja, uma raça modelo e que todas as outras, que fogem a esta regra, seriam menos “evoluídas”. Assim, Lilia Mortitz Schwarcz em *O espetáculo das raças*, entendeu sobre os cientistas, instituições e a questão racial no Brasil entre os anos de 1870 até 1830. Contribuirá, portanto, para entender a ideologia desses pensadores.

Para a autora, o tema de estudo racial surgiu em um período da história no qual serviria como ferramenta para auxiliar na construção de uma história branca e europeia, mesmo sendo no Brasil. Para Schwarcz (1993, p. 179), o pensamento sobre raças seria, no país, financiado e propagado através dos institutos que lançaram mão das teorias evolucionistas a partir do darwinismo social, que justificava o domínio branco e hierárquico como resultado de um povo mais preparado. A evolução, então, seria explicativa a partir da naturalidade de um branqueamento da população que caminha à sociedade progressista.

No final do século XIX e início do XX, os institutos se debruçavam sobre estudos naturais e demográficos, ocupando o pensamento oficial da ciência brasileira, bem como se reservando a enaltecer a fenologia dos povos (SCHWARCZ, 1993, p. 180). Entre os arcabouços de teorias,

a antropologia e a história ocuparam um lugar de destaque nos escritos dos “homens de ciência”, como eram reconhecidos na época. Essas narrativas compreenderam a vigência e absorção de teorias raciais a partir de uma adaptação das que eram aplicadas na Europa. No Brasil, o lugar centralizador deste pensamento nos anos do século XIX seria o Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro (IHGB), sediado na cidade do Rio de Janeiro, que tentava catalogar e explicar as diferentes etnias e formações miscigenadas do Brasil.

A formação de um pensamento institucionalizado não ocorreu apenas no Rio de Janeiro, ao longo desse período foram surgindo outros locais espalhados pelas províncias como responsáveis por fazer um estudo de cunho mais regionalizado, pois o IHGB carioca não conseguia alcançar todas as regiões do país.

Em São Paulo, estabeleceu-se o Instituto Histórico e Geográfico de São Paulo (IHGSP) financiado pela economia cafeeira paulista e que tinha os barões do período como principais institucionalizados. O slogan daquele estabelecimento era “A história de São Paulo é a história do Brasil”. Neste sentido, surgiram idealizadores que pretendiam reescrever uma história nacional tendo à frente o percurso da colonização paulista e, portanto, ir buscar no passado fatos da história desse Estado que fossem representativamente importantes na construção de uma identidade paulista e que desse conta de explicar o país como um todo (SCHWARCZ, 1993, p. 166).

A autora se atenta para a composição desta instituição e diz que os trabalhos publicados com esse selo relatavam o século XVIII e XIX como a ‘era dos bandeirantes’, que metaforicamente representava a identidade paulista no Brasil.

Sobre o esquema do funcionamento, os sócios se reuniam quinzenalmente sob a representação do presidente e de seu secretário. Elencando os debates ocorridos no ano de 1895, os estudos debatidos convergiam para a história e geografia paulista nos temas da “divisa de São Paulo; da influência do rio Tiete na civilização de São Paulo; da variação férrea em São Paulo; da flora e fauna em São Paulo; da influência dos estudos do Direito em São Paulo” (SCHWARTZ, 1993, p. 170).

Deste modo, Lília Schwartz ajuda a refletir, ao arrolar a composição e ciência do IHGSP, o conhecimento praticado naquele período que pertencia ao pensamento de uma narrativa que enaltecia a soberania paulista, pelos caminhos da miscigenação e do domínio da raça branca.

Dizendo mais, a prática racista como se observou é, antes de mais nada, uma construção histórica sobre a sociedade brasileira. Mas, é necessário nos atermos a outro conceito que muitas vezes foi empregado erroneamente, como sinônimo de raça. Está se falando sobre a “etnia”.

De acordo com Santos e Palomares (2010):

Raça e etnia são dois conceitos relativos a âmbitos distintos. Raça refere-se ao âmbito biológico; referindo-se a seres humanos, é um termo que foi utilizado historicamente para identificar categorias humanas socialmente definidas. As diferenças mais comuns referem-se à cor de pele, tipo de cabelo, conformação facial e cranial, ancestralidade e genética. Portanto, a cor da pele, amplamente utilizada como característica racial, constitui apenas uma das características que compõem uma raça (p. 124).

Em contrapartida, etnia não estaria ligada à formação biológica, mas sim às práticas sociais que estabelecem uma mesma identidade à um grupo, podendo ser estabelecidas pela linguagem, comportamentos e, até mesmo, a genética. Quando observado pela variante de raças, existem algumas muito bem delimitadas, mas que são compostas a partir de valores pejorativos, como no quadro abaixo:

**Quadro I – Variedades das raças humanas**

Raça	Origem	Descrição
Americano	Americana (Homo Sapiens Americanus)	Vermelho, mau temperamento, subjugável.
Europeu	Europeia (Homo Sapiens Europaeus)	Branco, forte e sério.
Asiático	Ásia (Homo Sapiens Asiaticus)	Amarelo, melancólico e ganancioso.
Africano	África (Homo Sapiens Afer)	Preto, impassível e preguiçoso.

Fonte: Santos e Palomares, p. 130.

Pelo quadro acima é possível perceber que as divisões vistas como naturais demonstram grande prática de exclusão. Indo neste sentido, os povos europeus seriam os mais bem preparados, a partir da ideia de serem considerados fortes e sérios, para a dominação e ocupação de outros povos. Em detrimento, os povos da África seriam aqueles mais submissos. Assim, quando não questionados estes dados, cria-se um senso comum de que o eurocentrismo deveria ser o modelo de desenvolvimento e civilização.

Quando analisado pelo viés da sociedade brasileira, onde aconteceu uma miscigenação das raças, originando-se alguns agrupamentos a partir de sua coloração:

**Quadro II – A mistura de cores brasileiras**

Origem	Resultado
Mistura de duas ou mais cores	Mestiços
Descendente de branco com negro	Mulato
Descendente de branco com índio	Caboclo
Descendente de negro com índio	Cafuzo

Fonte: Santos e Palomares, p. 130.

Mais uma vez o quadro apresenta, assim como o primeiro, uma análise simples da sociedade brasileira. A sociedade brasileira é muito extensa etnicamente e racialmente para ser resumida em apenas quatro linhas, como na tabela. Do mesmo modo que aconteceu com a divisão das raças a partir de seus continentes, aqui no Brasil se perpetuou a ideia de que descendentes de Europeus seriam os que mais receberiam prestígios e honras, quando pensado no período colonial, ou, para os dias atuais, mais altos cargos empresariais.

Os estudos sociais brasileiros nos primeiros cinquenta anos do século XX acreditou que aqui, com altos índices de miscigenação, não haveria o preconceito da cor. O sociólogo Gilberto Freyre, quando escreveu na década de 1920 o seu livro *Casa Grande & Senzala*, defendeu que

a mistura colonial entre brancos e escravizados libertos proporcionou uma realidade social na qual o preconceito com a cor não existiria, o que não corresponde à realidade.

A partir da segunda metade do século XX, com os estudos de Florestan Fernandes e Fernando Henrique Cardoso, na chamada Escola Sociológica Paulista, observou-se que havia, sim, preconceito racial no Brasil. Era, entre outros termos, um preconceito velado, distinto do que ocorria nos Estados Unidos da América, com suas medidas de separação racial entre brancos e negros. No Brasil, ser negro seria, entre outras coisas, conviver nos mesmos ambientes que brancos e não ter o mesmo prestígio que eles.

Postas as reflexões acerca das origens raciais no Brasil, torna-se, então, necessário refletir sobre a condição do negro na sociedade a partir da sua construção ao longo da história. Qual a sua condição nos tempos atuais? Eles estão inseridos na lógica do mercado? Os próximos tópicos intencionam responder tais questionamentos.

### **A condição do negro na sociedade contemporânea**

Compreendeu-se que a condição do negro atualmente foi construída a partir de fatores estruturantes da sociedade brasileira. Para Madeira e Gomes (2018, p. 463), mesmo sendo entendida por uma formação brasileira pluriétnica, quando analisado com mais delicadeza, percebe-se a existência de grande disparidade racial na renda, na qualificação para o mercado de trabalho, acesso à educação e expectativa de vida.

Para os autores, a escravidão no

passado teria deixado um legado moral na qual os brancos, naturalmente, receberiam e manteriam privilégios, enquanto este seria negado aos negros e negras:

Assim, a população negra do país tem sido subjugada, violentada e criminalizada desde a escravidão para saciar os interesses sociais e econômicos das classes ricas – fenômeno acolhido por leis cujos efeitos camuflam, revalidam e perpetuam a opressão (MADEIRA E GOMES, 2018, p. 464).

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, em 2010 havia 92,4 milhões de pessoas que se declaram de cor branca, em um total de 45,5% da população; o grupo pardo com 45%, outros 8,6% disseram ser da cor preta e 0,9% indígena ou amarela.

Os dados mostram, em números, uma relação quase que equivalente entre brancos e descendentes de africanos (pardos e pretos). Entretanto, quando se analisa o acesso às infraestruturas sociais, percebe-se que a população branca receberia maiores privilégios do que a afro descendentes.

Tentando minimizar tais efeitos, os estados da federação brasileira criaram e (re) criaram medidas para conter a desigualdade no Brasil. Segundo uma pesquisa recente do Jornal Folha de São Paulo, para mensurar o desequilíbrio racial brasileiro, através do Índice Folha de Equilíbrio Racial (Infer), analisou-se o cenário do país a partir de dois extremos, o número -1 seria de uma pior situação para os negros, enquanto do outro lado, o número 1, de pior situação entre os brancos na questão da discriminação racial.

Dessa maneira, chegou-se à conclusão de que regiões mais ricas, como o Sul e Sudeste, são as que mais excluem os negros de melhores oportunidades de trabalho, enquanto no Centro-Oeste há um menor desequilíbrio. Quando analisado por Estado, São Paulo, Amazonas, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, nesta ordem, são os que mais apresentam desequilíbrio em relação às oportunidades de emprego pela cor da pele. O interessante é que, enquanto o Amazonas é um dos estados com maior discriminação no acesso de emprego, é o estado com maior proporção de afro-descendentes, cerca de 80% de sua população.

Um outro ponto nos tempos atuais que precisa ser observado é a questão educacional dos perfis entre negros e brancos. Pensando no acesso para a educação, de cada 100 pessoas no ensino superior do Estado de São Paulo, que é o maior polo educacional do país, 88 pessoas são brancas e 12 pessoas são negras. Este dado é, sem sombra de dúvidas, uma demonstração do tamanho da disparidade entre brancos e negros no país no que tange ao ensino.

Saindo um pouco da questão educacional, Madeira e Gomes (2018, p. 470) trazem dados da violência que trata os homicídios de mulheres entre 2003 e 2013. Os números demonstram que cerca de 55% das pessoas do sexo feminino assassinadas no Brasil eram negras, e 37% brancas.

Quando comparado com os rendimentos financeiros entre homens e mulheres, as negras seriam as mais afetadas. Madeira e Gomes (2018, p. 471) informam que a vida financeira das mulheres negras representava, em média, apenas 40% dos rendimentos de homens brancos. Enquanto para a mulher brancas, seriam 68% dos rendimentos dos

homens brancos. Assim, há um desequilíbrio de 28% entre mulheres brancas e negras em comparação com o seu rendimento.

Com a discussão dos dados acima, fica evidente que a condição de desigualdade dos negros é um problema estrutural que afeta toda a sociedade brasileira. Os casos mais graves são nos Estados em que o poder aquisitivo é mais elevado ou no contexto em que a educação é mais acessível, como foi em São Paulo, colaborando na discrepância entre brancos e negros no sistema educacional brasileiro e, conseqüentemente, no acesso ao trabalho de mão de obra especializada.

### **O negro na lógica mercadológica**

Nesta parte é pertinente compreender o lugar que o negro, ou negra, ocupa no mercado de trabalho atual, a partir do diagnóstico de algumas regiões brasileiras e a forma como ações jurídicas podem proporcionar algum tipo de equilíbrio no acesso do negro à lógica do trabalho, visto que, desde tempos antigos na história do Brasil, as melhores oportunidades estão na mão de brasileiros brancos.

Começando com a região metropolitana de São Paulo, a maior no Brasil, de acordo com o Mapa do Negro no Mercado de Trabalho, nesta região, a população afrodescendente é minoritária quando observada em proporção de números de habitantes, mas se compararmos na composição de cargos, o cidadão negro ocupa expressiva participação na mão de obra metropolitana (DIEESE, 2021).

A preocupação que o autor não é com a quantidade bruta de negros e negras que estão empregadas, mas com a qualificação do trabalhador negro. Nesta região analisada, o

perfil de trabalhador negro e negra está ligado aos cargos mais baixos, que não precisam de escolarização elevada para serem ocupados. É o caso das pessoas que compõe os operários de fábricas situadas no ABC paulista. Quando observada mais de perto, essas empresas possuem em seu operariado mais da metade do contingente como sendo de pessoas negras. Hierarquicamente, quando observada a composição da administração, ou seja, os funcionários dos escritórios, a presença de negros decai. Quanto maior a hierarquia, menor a composição de sujeitos negros (DIEESE, 2021).

As mulheres negras, por sua vez, são maiorias nas multinacionais ao trabalharem como faxineiras ou em atividades relacionada à algum tipo de limpeza. Diferentemente das mulheres brancas, que ocupam lugares de secretariados.

No Nordeste, os maiores polos industriais estão localizados na cidade de Salvador e de Recife. Por ser uma região que tem a maioria da população negra ou parda, quando observado a ocupação da base da hierarquia social, que é o operário das indústrias, há maior número de integrantes negros do que nas indústrias de São Paulo. Em contrapartida, a porcentagem dos que ocupam cargos maiores empresariais se mantém, assim como em São Paulo, nas mãos de brancos que possuem maior acesso à educação e qualificação, conseqüentemente, uma maior facilidade em obter ascensão social (DIEESE, 2021).

No outro extremo, quando se observa a região metropolitana de Porto Alegre, o negro é minoria na mão de obra ativa da sociedade, apenas 11,8%. Conseqüentemente, a situação é ainda mais discrepante em comparação com o resto do Brasil, e se mantém a lógica de que,

conforme mais alto o nível profissional, menos pessoas negras ocupam os cargos (DIEESE, 2021).

Quanto à mulher negra, é necessário análise distinta do homem negro no mercado de trabalho. A mulher, além da cor de sua pele, a condição do gênero também serve como um fator limitativo do acesso aos cargos no âmbito das empresas.

Em um estudo de Assis (2020, p. 05), as mulheres negras representam apenas 7,4% no quadro funcional das empresas, 5,7% no quadro de supervisão, 3,9% na gerência e apenas 0,26% no quadro executivo. Esses índices demonstram a insuficiência em incorporar um número feminino de origem afro-descendente no mercado de trabalho, visto que as porcentagens são poucas, sendo que 49,7% das mulheres brasileiras no Brasil apresentam sua origem afro-descendente.

Pinheiro et al. (2017, p. 01) em um estudo sobre a discriminação racial no Estado do Rio Grande do Sul, como já observado no estudo da Folha de São Paulo que demonstra ser um dos estados com maior distância entre brancos e negros, 62% de negros, sejam pardos ou pretos, sofreram algum tipo de discriminação social, enquanto 16% dos brancos informaram ter sofrido algo do tipo. Deste percentual das pessoas negras, 36% das injúrias raciais vieram das chefias, 32% dos colegas, 19% dos clientes e 5% dos subordinados.

Para Pinheiro et al. (2017, p. 05), o principal método para conter tal discriminação e desigualdade está nas ações afirmativas, que consistem em um tratamento diferenciado para compensar circunstâncias distintas que cada grupo possa vir a precisar para conviver em sociedade. Estas ações surgiram no país

nas últimas décadas como maneira de conter a distinção social entre brancos e negros:

Impulsionaram as políticas de diversidade no âmbito organizacional, primeiro porque maior diversidade propicia ambiente mais rico em experiências de vida; segundo porque aumenta as chances de minorias em posições de liderança, o que é saudável para o bem comum (PINHEIRO et al., 2017, p. 05).

Diferentemente do que as pessoas pensam, tratamento diferenciado não significa dar privilégios, mas sim tentar reajustar uma balança que sempre pesou mais para as oportunidades de um lado da sociedade. Ajustando-a, então, para que se atinja o equilíbrio social. O próprio termo “ações afirmativas”, com seu surgimento em um momento de redemocratização estadunidense, tem em sua genealogia a exigência de que o Estado, além de garantir leis antirracista, viesse a ocupar um papel ativo para a melhoria da condição negra.

Esse modelo dos Estados Unidos passou a ser empregado em um sentido global e em distintos grupos sociais:

Seu público-alvo variou de acordo com as situações existentes e abrangeu grupos como minorias étnicas, raciais e mulheres. As principais áreas contempladas são o mercado de trabalho, com a contratação, qualificação e promoção de funcionários; o sistema educacional, especialmente o ensino superior; e a representação política (MOEHLECKE, 2002, p. 1999).

No Brasil, algumas ações foram importantes para assegurar a condição do negro em sociedade, como no ano de 1995, quando foi criado o Programa Brasil, Gênero e Raça e em 2003 a criação da Secretaria de Políticas de Promoção à Igualdade Racial (SEPPIR); Políticas de Remanescentes de Quilombos; criação da obrigatoriedade no ensino de História da África e Cultura Afro-Brasileira nas escolas (PINHEIRO et al., 2017, p. 05).

Observou-se que nas grandes cidades brasileiras o negro encontra oportunidade de exercer trabalho, mas há distinção, entre brancos e negros, para o acesso de melhores cargos. Conclui-se que quanto mais alta a hierarquia empresarial, menor é a composição por pessoas afrodescendentes nesses espaços.

### **Resistências plurais e cotidianas**

Após demonstrar o contexto de exclusão do negro na sociedade do passado e, atualmente, no mercado de trabalho, é necessário entender que esse grupo não está cristalizado em um processo de abandono e precariedade, ou seja, há formas de resistência que reivindicam, constantemente, uma posição melhor para pessoas afro-brasileiras na sociedade.

Para Madeira e Gomes (2018, p. 474), as formas de resistência da população negra ganharam força na década de 1970. O que os autores querem dizer é que nessa década em específico passou-se a ter um movimento organizado, com grupos espalhados pelo Brasil. Antes disso, já haviam formas de resistências quando no Brasil colonial, por exemplo, escravizados se rebelavam ao maltrato do cativo e buscavam fugir e constituir quilombos independentes. Esses episódios

também são vistos como forças de resistência, só que ao contrário do que aconteceria em 1970, eram episódios coloniais deslocados, sem uma articulação entre grupos.

Para os autores, na década de 70 passou a ter movimentos que buscavam uma afirmação identitária, expressão cultural e que criaram estratégias plurais de resistir à exclusão social. Sobre a situação atual do enfrentamento, concluem os autores:

A juventude negra das periferias tem protagonizado, graças ao hip-hop e/ou movimentos ligados à arte urbana e estética, ações de enfrentamento aos padrões opressores do corpo, cabelo e comportamento, em busca de uma identidade negra fortalecida (MADEIRA E GOMES, 2018, p. 475).

No campo legislativo, a luta de movimentos negros resultou em conquistas na esfera brasileira e internacional, como a Constituição Federal de 1988, no artigo 3º, entende a promoção de todos sem origem, raça, sexo, cor, idade, e no artigo 4º, inciso VIII, que repudia o terrorismo e o racismo e, no artigo 5º, inciso XVLL, entende o racismo como crime inafiançável e imprescritível.

Não apenas pela Constituição, o Brasil aderiu, ainda em 1965, à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto 65.810/69, complementando, naquele período, a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão da ONU, de 1948.

Para ações afirmativas, o Estatuto da Igualdade Racial é estabelecido pela Lei 12.711/12, que fixou 50% das vagas em

universidades e institutos federais para alunos de ensino público, sendo, entre essas vagas, preenchidas por alunos que se autodeclarem pretos, pardos ou indígenas.

Infelizmente, ao se observar a realidade que os afro-brasileiros continuam tendo na sociedade, percebe-se que há um distanciamento muito grande entre a legislação e a condição atual, sendo que:

A discriminação no trabalho pode se manifestar através de restrições de acesso à vaga, restrições ao desenvolvimento profissional, dificuldades impostas ao convívio ou tratamento injusto em relação à carga de trabalho, salários e ascensão de carreira (PINHEIRO et al., 2017, P. 09).

A grande questão está, portanto, no campo ideológico-social do Brasil, ou seja, ainda há, como foi demonstrando neste trabalho, a ideia de que a população negra seria, “naturalmente”, menos privilegiada do que a branca, legitimando práticas de discriminações no mercado de trabalho e em outras instâncias. Dessa maneira, a criação de legislação se torna importante para assegurar o direito do negro em caso de injúria racial, mas também é de importância que se criem ações afirmativas para inserir, cada vez mais, o afro-brasileiro na sociedade.

Para a concretização de ações afirmativas, Moehlecke (2002, p. 201) conclui que é preciso estruturar alguns estamentos nas políticas públicas. Primeiro, medidas governamentais para incluir o grupo dentro do programa. Depois, analisar através de algum critério a composição da renda dos indivíduos que se inserem neste grupo, retirando dos cálculos

uma média, que poderá, em contrapartida, ser comparada ao grupo privilegiado da sociedade. A partir de tais posturas, os órgãos governamentais conseguiriam deslindar os percalços da sociedade marginalizada e mensurar o quão distante elas estão do grupo social mais privilegiado. Fundamental, então, a criação de leis e práticas sociais que visem diminuir a desigualdade entre os grupos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No intuito de alertar a realidade da sociedade negra no acesso ao mercado de trabalho, considera-se que a atual situação do afrodescendente tem a sua origem no período colonial, quando a escravidão marcava a sociedade em um momento de privilégio para os brancos e servidão para os negros. Para aquela estrutura, a moralidade vigente seria uma “naturalização” da supremacia branca frente à população preta, parda ou mulata.

Posto isto, quando se analisa o negro no mercado de trabalho atual, percebe-se que os privilégios coloniais ainda persistem, sendo que os altos cargos empresariais se mantêm na mão de uma pequena parcela branca e, conforme se desce a pirâmide da empresa, entrando nas posições menos prestigiadas, observa-se um enegrecimento dos empregados, ou seja, em cargos que necessitam menos aperfeiçoamento da mão de obra e com menor remuneração, o índice de pessoas negras é maior.

Necessário levar em conta o gênero também, pois se o homem negro já é excluído dos melhores postos de trabalho, a mulher negra é ainda mais marginalizada, pois além de sua cor, a condição do gênero pesa na balança social. Nas empresas, elas ocupam a função de

secretariado ou de limpeza, mas, dificilmente, ascende para cargos executivos.

Como forma de minimizar o desequilíbrio social, as ações afirmativas foram criadas com vistas a inserir o grupo excluído no mercado e proporcionar sua ascensão. Como um dos mecanismos para este resultado, pode-se destacar o acesso de negros à educação superior, que funcionaria como incentivo para que, ao adquirirem uma formação profissional, galgassem melhores posições e cargos no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, Jussara Francisca. Relações de trabalho da população negra no Brasil: situação das trabalhadoras negras e a contribuição das políticas públicas e do Serviço Social para o enfrentamento de desigualdades. **IV Jornada Internacional de Políticas Públicas**. Universidade Federal do Maranhão, São Luiz, 2021.

DEESE (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICO). **Mapa do Negro no Mercado de Trabalho no Brasil**, 2021.

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO. **Desigualdade Racial é ainda pior em regiões mais ricas do Brasil**. Caderno Cotidiano. Edição de terça-feira, 22 de junho de 2021.

MADEIRA, Zelma; GOMES, Daiane de Oliveira. Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. **Serv. Soc. Soc.** São Paulo, n 133, p. 463-479, st./dez.2018.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história

e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**. n. 117, p. 197-217, novembro/2002.

PINHEIRO, Marília Guimarães; et al. Racismo no Ambiente de Trabalho: aspectos jurídicos e a visão da mulher negra. **13º Mundo de Mulheres & Fazendo Gênero**. Florianópolis, 2017, Universidade Federal de Santa Catarina, 2017.

SANTOS, Diego Júnior da Silva; PALOMARES, Nathália Barbosa; NORMANDO, David; QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo. **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar**. Dental Press J. Orthod. 2010.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870 – 1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.